

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA GURU
DI MADRASAH IBTIDAIYAH RUMAH ANAK
KOTA WISATA CIBUBUR**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



SITI MUNAWATI

MIM:2013511157

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2017**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini saya,

Nama :Siti Munawati

Tempat Tanggal Lahir:Lampung,13 Juni 1993

NIM :2013511157

Menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan oleh orang lain. Karya ini milik saya,jika suatu saat ada pernyataan yang tidak benar,maka saya bersedia ditinjau sebagaimana semestinya.

Demikian pernyataan ini saya buat yang sebenar-benarnya dan dalam keadaan sadar.

Jakarta,11 September 2017

Siti Munawati

2013511157

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA PROGRAM
SARJANA- PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Siti Munawati
NIM : 2013511157
Program : Sarjana Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja
Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kota Wisata.

Jakarta, 11 September 2017

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing 2

(Dr. Suyanto SE, MM, M.AK)

(Dra. Meryati, MM)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU
DI MADRASAH IBTIDIAH RUMAH ANAK
KOTA WISATA CIBUBUR**



SITI MUNAWATI

2013511157

Telah dipertahan kan didepan Dewan Penguji Senin, 11 September 2017
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program
Sarjana Manajemen – Proram Studi Manajemen

Drs. M. As'ari, MM

Ketua

Tanggal : 11 September 2017

Estuti Fitri Hartini,SE,MM

Anggota

Tanggal : 11 September 2017

Dr.Suyanto, SE, MM, M . Ak

Anggota

Tanggal : 11 September 2017

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program

Y.I.GUNAWAN,SE,MM

Tanggal : 11 September

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survai. Responden adalah guru sebanyak 40 orang. Tipe penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research), karena penelitian ini bermaksud menjelaskan pengaruh antar variable.

Kepemimpinan kepala sekolah dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumensekolah. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Rumah Anak Kota Wisata dengan nilai determinasi Adjust R Square sebesar 0.657 atau 65.7% variasi kinerja guru dipengaruhi secara bersama-sama oleh kepemimpinan dan motivasi. Terdapat pengaruh Versial kepemimpinan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi $b_1=0.501$ dan pengaruh parsial yang ditunjukkan oleh nilai koefisien $b_2=0.762$ sehingga terdapat persamaan regres ganda $Y=2.503 + 0.501X_1 + 0.762X_2$ artinya semakin besar kepemimpinan dan motivasi maka meningkat pula kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Rumah Anak Kota Wisata.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

The aim of this study was to find out the influence of the school principal leadership and motivation on teachers' performance. This study is a survey. The respondents were 40 teachers. This study was meant to detect the influence of school principal leadership and motivation on teachers' performance. Data were collected using questionnaires and the school documents. Double regression analysis were used.

The results showed that there is leadership and motivational influence on the determinan of Adjusted R Square of 0.762% or 76,2% of the variation in teacher performance is affected jointly by the leadership and motivation. The versial influence in leadership show by the regression coefficient $b_1=0.501$ and the partial effect of motivation on the show with regression coefficient $b_2=0.762$. in the model equation $Y=2.503 + 0.501X_1 + 0.762X_2$ means greater leadership and motivation, the more also increase the performance of teacher at Madrasah Ibtidaiah Rumah Anak Kota Wisata.

Keywords : PrincipalLeadership, Working Motivation, Teachers'Perform

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas berkah,rahmat,karunia yang telah dilimpahkan-Nya, Serta doa dari Keluarga,teman-teman yang telah begitu besar memberikan semangat, Sehingga penulis dapat menyelesaikan SKRIPSI.

Selama Menyusun SKRIPSI ini,penulis banyak memperoleh bantuan, masukan dan dorongan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Dra. Suyanto, SE,MM,M.Ak Selaku Pembimbing 1 skripsi yang tidak pernah lelah untuk memberi waktu untuk bimbingan,serta selaku Ketua STIE IPWIJA.
2. Dra. Meryati, MM Selakupembimbingke 2 yang tidakpernahlelahuntukmembimbing.
3. Y.I Gunawan, SE., MM SelakuKetua Program Sarjanayang sudah memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi.
4. Ibunda Sumarniyangtidakpernahberhentimemberikando'auntukanak nyasertaselalumemberisemangat.
5. AyahandaAlm. Mulyono yang sudahbahagia di surga dan selalu berdo'a untuk anak nya selama hidup didunia.
6. Kakak–kakak dan adik Kandung penulis yang telah membantu untuk memberi semangat serta dorongan sagar selalu bersemangat (Pariem,Patimah,Munawir,Solekah,Siti,Alil,Kaminem,Iskak).
7. Kakak Ipar yang selalu memberi kan semangat untuk penulis (Takem,Triono,Dewi,Anto,Tarto,Yati,Supri).
8. Bapak Budi dan Ibu Ela yang telah memberikan waktu luang untuk kuliah.
9. Temanseperjuangan yang selalumemberisemangat.
10. Marini Frestilia yang selalumemberisemangatdanmembantuuntukmenyelesaikanskripsi.
11. StafdanparaDosen STIE IPWIJA yang telahbanyakmemberiilmu kepadapenulis.
12. Para Guru Di Madrasah Ibtidaiah Rumah Anak Kota Wisata Cibubur yang telah meluangkan waktu untuk membantu mengisi angket yang dibutuh kan oleh penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan SKRIPSI ini masihjauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran maupun kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak.TerimaKasih.

Jakarta, 11 September 2017

SitiMunawati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
1.PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penelitian	7
2.TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3 Pengertian Kepemimpinan	14
2.1.3.1 Peranan Tugas dan Fungsi Kepemimpinan	18
2.1.3.2 Ciri-Ciri Kepemimpinan	27
2.1.3.3 Indikator Kepemimpinan	29

2.1.4	Pengertian Motivasi dan Faktor-Faktor Motivasi	31
2.1.4.1	Pengertian Motivasi.....	31
2.1.4.2	Faktor-Faktor Motivasi	38
2.1.5	Kinerja Guru	41
2.1.5.1	Pengertian Kinerja Guru	41
2.1.5.2	Faktor yang mempengaruhi kinerja guru.....	43
2.1.5.3	Indikator-Indikator Kinerja Guru	45
2.2	Penelitian Terdahulu	50
2.3	Kerangka Pemikiran	52
2.4	Hipotesis Penelitian	52
3.	METODOLOGI PENELITIAN.....	54
3.1	Lokasi Penelitian.....	54
3.2	Desain Penelitian	54
3.3	Operasional Variabel.....	55
3.4	Populasi, Sampel, dan Metode Sampling.....	58
3.5	Metode Pengumpulan Data	59
3.6	Instrumentasi Variabel Penelitian.....	60
3.7	Pengujian Ujivaliditas dan Reabilitas	61
3.8	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	63
3.8.1	Analisa Deskripsi	63
3.8.2	Analisa Kuantitatif	64
3.8.3	Uji Koefisiensi determinasi	64
3.8.4	Penguji Hipotesis	65
4.	HASIL DAN PENELITIAN	67
4.1	Hasil Penelitian	67
4.1.1	Gambaran Umum Madrasah Ibtidaiyah (MI) Rumah Anak.....	67
4.2	Struktur Organisasi	69
4.3	Karakteristik Responden	70
4.4	Hasil Uji SPSS Validitas dan Reliabilitas.....	73

4.5 Analisis Deskriptif.....	78
4.6 Uji Normalitas (kolmogorov-smirnov Test)	83
4.7 Analisis Data.....	84
4.7.1 Uji Koefisiensi Determinan	84
4.7.2 Uji F Hitung.....	85
4.7.3 Uji T hitung.....	86
4.8 Pengujian Hipotesis	87
4.9 Pembahasan	89
5.KESIMPULAN DAN SARAN.....	92
5.1 KESIMPULAN	92
5.2 SARAN.....	93
LAMPIRAN	
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel

1.	3.3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	57
2.	3.4	Skala Likert	61
3.	4.3.1	Karakteristik Responden berdasar kan Jenis Kelamin	70
4.	4.3.2	Karakteristik Responden berdasar kan Umur	72
5.	4.3.3	Karakteristik Responden berdasar kan Pendidikan Responden	71
6.	4.4.1	Uji SPSS Validitas dan Reliabilitas Variabel kepemimpinan	74
7.	4.4.2	Uji SPSS Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi	75
8.	4.4.3	Uji SPSS Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Guru.....	77
9.	4.5.1	Deskripsi Variabel kepemimpinan	79
10.	4.5.2	Deskripsi Variabel motivasi.....	80
11.	4.5.3	Deskripsi Variabel kinerja guru.....	82
12.	4.7.2	Uji f Hitung (Annova)	85
13.	4.7.3	Uji t Hitung.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.3 Kerangka Pemikiran	52
4.2 Struktur Organisasi	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	96
Lampiran 2 Tabulasi kuesioner.....	103
Lampiran 3 Kartu Bimbingan.....	107

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 dimana sumber daya manusia tersebut dapat ditingkatkan.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal berfungsi menyiapkan sumber daya manusia dan merupakan komponen penting dalam pembangunan di segala bidang. Sekolah sebagai organisasi pendidikan berupaya untuk mengkaji berbagai kelebihan dan kelemahannya dengan berupaya melakukan perbaikan yang berkesinambungan yang dapat mengidentifikasi tantangan dan ancaman dalam meningkatkan mutu pendidikan siswa.

Dalam Buku Konsep dan Pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS) yang diterbitkan oleh Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, faktor kepemimpinan sekolah disebut sebagai faktor penentu dalam menyukseskan proses otonomi dan desentralisasi pendidikan (Depdiknas, 2001). Atas dasar ini paradigma kepemimpinan

sekolah perlu diarahkan pada prinsip-prinsip kepemimpinan partisipatif (mulyasa, 2001).

Kepemimpinan sebagai konsep manajemen menurut Keith (1985) merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuandengan antusias. Menurut Hasibuan (2007) kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Miftah (2012), menyatakan bahwa pemimpin yang baik haruslah mampu memotivasi pegawainya dalam bekerja. Disamping kepemimpinan, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Motivasi yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai mau bekerja sesuai dengan keinginan organisasi (Cahyono, 2012).

Pada kenyataannya kinerja guru belum optimal untuk mengembangkan potensi peserta didik, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), kehidupan berdemokrasi, watak berbangsa dan bernegara yang bermartabat. Berbagai upaya yang telah dilakukan belum sepenuhnya menunjukkan perubahan kinerja yang signifikan. Keadaan seperti ini tidak saja terjadi di sekolah-sekolah Kota Wisata, tetapi juga di daerah lain.

Sebagai titik awal pengembangan kerangka konseptual dari kepemimpinan sebagai kemampuan seorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah

tercapainya tujuan yang dikeluarkan oleh Robinson pada tahun 2003, Robbins menyimpulkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Berdasarkan pengertian/batasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk berpikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi di dalam situasi tertentu. Pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen watak dan kepribadian tersendiri yang khas sehingga tingkah laku dan gaya membedakan dirinya dari orang lain. Gaya hidup pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinan. Ada pemimpin yang keras dan ada pemimpin yang represip, sehingga bawahan bekerja disertai rasa ketakutan, sebaliknya ada pemimpin yang bergaya lemah lembut namun tegas dan biasanya disenangi oleh bawahannya. Kegagalan atau keberhasilan yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya menunjukkan kegagalan atau keberhasilan pemimpin itu sendiri.

Mangkunegara (2001). William J. Stanton dalam Mangkunegara (2001) mendefenisikan motivasi “Suatu motif adalah kebutuhan yang diistimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas”.

Mangkunegara (2001), menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nawawi (2001), kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan melakukan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Sedangkan Nawawi (2005), memberikan pengertian bahwa kinerja adalah sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain.

Gibson (2006), mendefinisikan istilah kinerja sebagai tingkat keberhasilan yang dinyatakan dengan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sedangkan, Mulyasa (2004), mendefinisikan kata kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Penjelasan tentang kinerja yang ada kerap kali dikaitkan dengan masalah kriteria. Dengan kata lain, kinerja menjadi tolok ukur untuk dikatakan suatu aktifitas berjalan sesuai rencana atau tidak

Moehariono (2012: 95), Kinerja menurut Mangkunegara (2005:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang

lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Maka dari pemaparan di atas penulis mencoba meneliti kepemimpinan dan motivasi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Rumah Anak Kota Wisata”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Rumah Anak Kota Wisata?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Rumah Anak Kota Wisata?
3. Apakah terdapat pengaruh secara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Rumah Anak Kota Wisata?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada permasalahan, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Rumah anak di Kota Wisata
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Rumah anak di Kota Wisata

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Rumah anak di Kota Wisata.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Manfaat teoritis

Diharapkan dapat menjadi tambahan dalam studi lebih lanjut bagi mahasiswa maupun penulis lain yang akan mengambil topik yang sama dan memberikan tambahan wawasan bagi penulis yang berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Rumah Anak Kota Wisata.

2. Manfaat praktis

Selain bermanfaat bagi peneliti ini juga diharapkan dapat memberikan inputan yang berarti bagi management perusahaan sehingga kualitas pelayanan dan bauran promosi dapat terus ditingkatkan dan diperhatikan guna mempertahankan nasabah sehingga eksistensi diperusahaan dapat terus berjalan serta upaya untuk meningkatkan nasabah terus berlanjut dimasa mendatang.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan metodologi penelitian. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

1. **BAB 1** : Pendahuluan, terdiri atas dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.
2. **BAB 2** : Bab ini berisi tentang pengertian kepemimpinan, motivasi dan kinerja guru
3. **BAB 3** : Metodologi penelitian dari tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, sampel, dan instrumental variabel penelitian, metode pengumpulan data, uji validitas, uji asumsi klasik.
4. **BAB 4** : Bab ini berisi gambaran sekolahan yang terdiri dari sejarah singkat, Visi dan Misi serta pembahasan sekolah yang berisi hasil analisis penelitian
5. **BAB 5** : Kesimpulan dan saran, bab ini akan diperoleh kesimpulan dari penulis untuk bahan pertimbangan sebagai solusi alternative atas permasalahan yang terjadi dan saran yang relevan dengan topic penelitian.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemenen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian (Veithzal, 2009:1).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007:15).

Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:11).

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu

bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian (Veithzal, 2009:1).

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Yuli, 2005:15).

Beragam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain: adanya yang menciptakan *Human Resources*, ada yang mengartikan sebagai *man power management* serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description* (pembagian tugas dan tanggung jawab), *job specification* (spesifikasi pekerjaan), *job recruitment* (syarat pekerjaan), dan *job evaluation* (evaluasi pekerjaan).

2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *the ringht man in the right place and the right man in the right job* (menempatkan karyawan pada tempat dan kedudukan yang tepat).
3. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
6. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian produktivitas karyawan.
7. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
8. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Menurut Cherrington (1995:11) yaitu :

a. Staffing/Employment

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini

b. Performance Evaluation

Departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

Departemen sumber daya manusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.

c. Compensation

Dalam hal kompensasi/reward dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber

daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik.

Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan. Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif diantara perusahaan yang sejenis, adil, sesuai dengan hukum yang berlaku (misalnya:UMR), dan memberikan motivasi.

d. Training and Development

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasihat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja Tanggung jawab ini membantu restrukturisasi perusahaan dan memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam perusahaan.

e. Employe Relations

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia.

Setelah persetujuan disepakati, departemen sumber daya manusia membantu para manajer tentang bagaimana mengurus persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak. Tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia adalah untuk menghindari praktek-praktek yang tidak sehat (misalnya: mogok kerja, demonstrasi). Dalam perusahaan yang tidak memiliki serikat kerja, departemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk terlibat dalam hubungan karyawan. Secara umum, para karyawan tidak bergabung dengan serikat kerja jika gaji mereka cukup memadai dan mereka percaya bahwa pihak perusahaan bertanggung jawab terhadap kebutuhan mereka.

f. Safety and Health

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja. Suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum. Departemen sumber daya manusia

mempunyai tanggung jawab utama untuk mengadakan pelatihan tentang keselamatan kerja, mengidentifikasi dan memperbaiki kondisi yang membahayakan tenaga kerja, dan melaporkan adanya kecelakaan kerja.

g. Personnel Research

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen sumber daya manusia adalah penyebab terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang menyinggung masalah ini. Hasilnya digunakan menilai apakah kebijakan yang sudah ada perlu diadakan perubahan atau tidak.

2.1.3 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan menuju sukses. Kepemimpinan juga berarti proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:299) bahwa Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai “suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin

mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi”.

Aynul (2008:177) menjelaskan bahwa “Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan”

Menurut Siagian (2002:62) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya, sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin. Kepemimpinan sangat membutuhkan kemampuan dan bakat seorang secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dalam rangka usaha mencapai tujuan. Selanjutnya seorang pemimpin semestinya mengetahui sifat-sifat individual orang-orang kepercayaannya dan ia juga mengetahui tindakan apa yang dapat merangsang karyawan agar mereka bekerja sebaik-baiknya.

Terry (2007:259) merumuskan bahwa “kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Sutarto (1998:15) menyatakan bahwa “kepemimpinan itu adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu”.

Menurut Rivai (2007:66) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menjalankan pekerjaan melalui orang lain dengan mendapatkan kepercayaan dan kerjasama. Selanjutnya Rivai membagi 4 sumber kepemimpinan yaitu :

1. Kekuasaan legitimasi yaitu yang datang dari penunjukkan oleh organisasi melalui aturan-aturan kepemimpinan.
2. Kekuasaan kepakaran atau keterampilan yaitu yang datang karena memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dapat membantu kelompok dalam mencapai tujuan.
3. Kekuasaan penghormatan atau kasih sayang dimana pemimpin disukai atau dihormati oleh anak buahnya, kelompoknya atau atasannya, sehingga memiliki pengaruh terhadap sekelompok orang.
4. Kekuasaan penghargaan atau ketakutan yang berasal dari ketakutan untuk mempengaruhi upah, promosi, dan pengakuan oleh pengikutnya.

Timple (2002:80) mengemukakan bahwa “pimpinan adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas juga bekerja sama dengan orang, tugas dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan”.

Menurut Newman dalam Thoah (2003:262) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Dan satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata karma birokrasi. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Hamalik (2005:23) ada tiga faktor yang perlu di perhatikan untuk memahami kepemimpinan adalah :

1. kedudukan orang-orang yang melakukan interaksi dengan diri sang pemimpin.
2. sifat hubungan antara orang-orang yang terlibat dalam kelompok atau organisasi yang di pimpin.
3. banyaknya kedudukan sang pemimpin apakah kedudukan tunggal atau kedudukan ganda.

Selanjutnya kepemimpinan yang baik dan diterima menurut Getol(2012:39) dapat diukur dari dampak yang ditimbulkan atas para anggota kelompoknya. Dampak tersebut berupa : a) rasa kepemilikan (sense of belonging) yakni apabila anda memiliki sesuatu pastilah anda ingin mempertahankan, mengembangkan daan bahkan membuatnya menjadi lebih baik; b) rasa percaya (sense of trust) sebelum ada rasa memiliki yang harus ditumbuhkan adalah rasa percaya. Karyawan percaya bahwa perusahaan ini akan merupakan tempatnya dalam mengembangkan karier yang terbaik buat dirinya; c) rasa tanggung jawab (sense of responsibility) yakni setiap karyawan sudah tertanam rasa memiliki dan rasa percaya akan bersedia memberikan yang

terbaik dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya; d) rasa krisis (sense of crisis) yaitu menghemat biaya-biaya apa saja yang bisa diselamatkan tanpa mengurangi hasil atau perkembangan perusahaan bisa dicapai jika kita mampu mengatasi persaingan; e) rasa cinta dan hormat (sense of love and respect) yaitu sikap saling menghormati antara atasan dan bawahan dan diantara rekan kerja akan timbul seiring dengan berkembangnya budaya perusahaan.

2.1.3.1 Peranan Tugas dan Fungsi Kepemimpinan

A. Peranan kepemimpinan

Peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai perangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai kedudukannya sebagai pemimpin. Dalam aplikasinya peran kepemimpinan yang dicontohkan oleh Muhammad SAW dibagi menjadi 2 bagian yaitu:

- 1) Servant (pelayan) memberikan pelayanan kepada anak buahnya untuk mencari kebahagiaan dan membimbing mereka menuju kebaikan;
- 2) Guardian (penjaga), menjaga komunitas Islam dari tirani dan tekanan (RivaI:2004:149).

Selanjutnya Covey (dalam RivaI:2004:149) membagi peran kepemimpinan menjadi 3 bagian yaitu:

- 1) Pathfinding (pencarian alur), peran untuk menentukan visi dan misi yang pasti;

- 2) *Aligning* (penyelaras) peran untuk memastikan bahwa struktur, sistem dan operasional organisasi memberikan dukungan pada pencapaian visi dan misi.
- 3) *Empowering* (pemberdaya) peran untuk menggerakkan semangat dalam diri orang-orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdikan dan kreativitas laten untuk mampu mengerjakan apapun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati.

Lain halnya menurut Siagian (2006:107) seorang pemimpin memiliki peranan dalam meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya, peranan tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk :

1. Peranan yang bersifat interpersonal.

Peran interpersonal dimaksudkan sebagai keterampilan dalam berinteraksi tidak hanya dengan rekan kerja maupun bawahan, tetapi juga dengan berbagai pihak yang berkepentingan baik di dalam maupun di luar perusahaan, misalnya saja dengan stake holders.

2. Peranan yang bersifat informasional.

Dalam peran ini pemimpin berperan sebagai pemantau arus informasi yang terjadi dari dan ke dalam organisasi, berperan sebagai pembagi atau diseminator informasi, dan berperan sebagai juru bicara organisasi.

3. Peran pengambilan keputusan.

fokus pengambilan keputusan adalah pada kemampuan untuk menganalisis situasi dengan memperoleh informasi seakurat mungkin sehingga permasalahan dapat dituntaskan.

Selanjutnya Arjanti mengemukakan bahwa ada lima peranan penting seorang pemimpin dalam organisasi, yakni:

1) Menciptakan visi;

Menciptakan Visi Seorang pemimpin bertugas membuat visi bagi organisasinya. Visi adalah pernyataan tentang cita-cita organisasi—apa yang ingin dicapai dan akan menjadi seperti apa sebuah organisasi. Visi harus bisa menyatukan kepentingan yang berbeda-beda, sehingga dapat memudahkan proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Visi akan membantu pemimpin dan timnya dalam menghadapi tantangan perusahaan.

2) Membangun tim;

Seorang pemimpin harus dapat memilih orang-orang yang tepat untuk mengisi posisi yang tepat. Agar tidak sampai salah memilih anggota tim, tidak ada salahnya jika pemimpin meluangkan waktu untuk mewawancarai calon karyawan yang akan direkrutnya.

3) Memberikan penugasan;

Pemimpin yang baik mengenal anak buahnya dengan baik. Dia dapat menganalisa anggota timnya dan menempatkan orang yang mumpuni pada posisi yang tepat sesuai dengan kompetensinya.

Pemimpin yang baik akan mengalokasikan tugas bagi anggota timnya sesuai dengan keahlian dan passion mereka masing-masing.

4) Mengembangkan orang;

Orang Zaman telah berubah. Dulu, banyak orang yang setia bekerja di satu tempat untuk waktu yang lama. Tetapi sekarang, banyak orang tidak ragu untuk berpindah-pindah tempat kerja karena merasa tidak bisa berkembang di suatu tempat. Mereka ingin belajar dan menjadi lebih pintar. Seorang pemimpin harus memahami hal tersebut. Ia harus bisa membaca potensi orang-orang yang dipimpinnya, serta mengembangkan kemampuan dan value mereka.

5) Memotivasi anak buah;

Anak Buah Tim yang bersemangat adalah kekuatan bagi organisasi yang sehat. Untuk menjaga semangat tim, pemimpin harus dapat menginspirasi dan memotivasi anak buahnya. Tim yang bahagia dan bersemangat pasti mau bekerja keras dan berusaha maksimal demi mencapai target dan kesuksesan organisasi.

Selanjutnya agar kepemimpinan dapat berperan perlu diperhatikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan seseorang bukan pengangkatan dan penunjukannya selaku “kepala” akan tetapi penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan

2. Efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang;
3. Efektivitas kepemimpinan menuntut kemahiran untuk membaca situasi;
4. Perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan;
5. Kehidupan organisasi yang dinamis dan serasi dapat tercipta bila setiap anggota menyesuaikan cara berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi (Rival:2004:150).

Tugas kepemimpinan. Selanjutnya Rizal (2009:101) mengemukakan tugas kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan kerja :
 - a) Mengambil inisiatif
 - b) Mengatur langkah dan arah
 - c) Memberikan informasi
 - d) Memberikan dukungan
 - e) Memberi pemikiran
 - f) Mengambil suatu kesimpulan
2. Berkaitan dengan kekompakan anggota :
 - a) Mendorong, bersahabat, bersikap menerima

- b) Mengungkapkan perasaan
- c) Bersikap mendamaikan
- d) Berkemampuan mengubah dan menyesuaikan pendapat
- e) Memperlancar pelaksanaan tugas
- f) Memberikan aturan main.

Selanjutnya menurut Wahjosumidjo (2002:40) mengemukakan 4 rangkaian tugas yang perlu dilaksanakan oleh seorang pemimpin yakni:

- 1) Membangkitkan kepercayaan dan loyalitas bawahan;
- 2) Mengkomunikasikan gagasan kepada orang lain;
- 3) Dengan berbagai cara mempengaruhi orang lain;
- 4) Seorang pemimpin adalah seorang besar yang dikagumi dan mempesona dan dibanggakan oleh para bawahan.

Selanjutnya Wahjosumidjo juga mengemukakan 4 (empat) macam tugas penting seorang pemimpin yaitu :

1. Mendefinisikan misi dan peranan organisasi. Misi dan peranan organisasi dapat dirumuskan dengan baik apabila seorang pemimpin lebih dulu memahami asumsi struktural sebuah organisasi.

2. Pemimpin merupakan pengejawantahan tujuan organisasi, dalam tugas ini pemimpin harus menciptakan kebijaksanaan ke dalam tatanan atau keputusan terhadap sarana untuk 26 mencapai tujuan yang direncanakan.
3. Mempertahankan keutuhan organisasi, pemimpin bertugas untuk mempertahankan keutuhan organisasi dengan melakukan koordinasi dan kontrol melalui dua cara, yaitu melalui otoritas, peraturan, literally melalui pertemuan dan koordinasi khusus terhadap berbagai peraturan.
4. Mengendalikan konflik internal yang terjadi dalam organisasi.

B. Fungsi kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok/organisasinya. Usaha kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi, harus dilakukan dengan mempergunakan strategi yang bagus untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjalankan strategi itu pemimpin harus memiliki kemampuan mengimplementasikan fungsi-fungsi kepemimpinan secara efektif dan efisien agar mendapat dukungan tanpa rasa kehilangan rasa hormat, rasa segan dan kepatuh dari semua anggota organisasi. Pemimpin yang mampu melaksanakan fungsi kepemimpinan dapat di pastikan keadaan kelompoknya akan terwujud dengan baik. Keadaan yang baik ini jelas akan memperkuat posisi dan kedudukan pimpinan tersebut di dalam kelompok. Oleh karena itu, seorang pimpinan hendaknya mengetahui dan melaksanakan tugas

serta fungsinya sebagai pemimpin dengan sebaik-baiknya. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi sebagai berikut:

1. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya.
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijaksanaan pemimpin.

Berkaitan dengan kepemimpinan, Mintzberg (1980:201), berdasarkan studi observer yang di lakukan secara langsung membagi tiga jenis fungsi kepemimpinan yaitu :

1. Fungsi antar pribadi

Fungsi ini dapat ditingkatkan melalui jabatan formal yang dimiliki seorang pemimpin dan antara pemimpin dengan orang lain. Fungsi antar pribadi terbagi menjadi tiga yaitu:

- a. Sebagai peran tokoh Suatu kegiatan dimana pemimpin melakukan tugas-tugas simbolis untuk suatu situasi karena tugas atau kewajibannya sebagai kepala organisasi.

- b. Sebagai pemimpin Seorang pemimpin menjalankan fungsinya dengan menggunakan pengaruhnya untuk memotivasi dan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Sebagai penghubung Seorang pemimpin juga berfungsi sebagai penghubung dengan orang luar lingkungannya, disamping ia juga dapat berfungsi sebagai penghubung antara manajer dalam berbagai level dan karyawannya.

2. Fungsi informasi

Seringkali seorang pemimpin harus menghabiskan banyak waktu dalam urusan menerima dan menyebarkan informasi. Ada tugas fungsi pemimpin yaitu:

- a. Sebagai pengawas Untuk mendapatkan informasi yang valid, pemimpin harus melakukan pengamatan dan pemeriksaan secara kontinu terhadap lingkungannya yaitu terhadap karyawan dan selalu menjalin hubungan dengan pihak luar.
- b. Sebagai penyebar Pemimpin juga harus dan mampu menyebarkan informasi kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi tersebut.
- c. Sebagai juru bicara Sebagai juru bicara, seorang pemimpin berfungsi untuk menyediakan informasi bagi pihak luar.

2.1.3.2 Ciri-Ciri Kepemimpinan

1. Jujur dan Dapat Dipercaya

Jujur dan dapat dipercaya adalah modal dasar seorang pemimpin. Tidak hanya anggota tim yang harus memiliki sifat ini. Dengan dilandasi oleh sifat ini, maka anggota timnya pun dengan sendirinya akan mengikuti pimpinannya.

2. Mampu Bertanggung Jawab

Tidak hanya menyalahkan anggota timnya apabila target yang telah ditentukan tidak berhasil dicapai. Seorang pemimpin pun harus mampu dan mau bertanggung jawab, kaena seorang pemimpin akan selalu diminta peratanggungjawabannya terhadap apa yang dipimpinya dan keputusan yang diambilnya.

3. Mampu Menentukan Skala Prioritas

Seorang pemimpin hendaknya mampu menentukan skala prioritas. Dengan skala prioritas anggota timnya mampu bekerja secara optimal dan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Pimpinan yang baik mengetahui kapan waktunya lembur dan kapan waktunya pulang.

4. Mampu Mendelegasi Tugas

Pendelegasian tugas amat penting. Seorang pemimpin harus bisa mendelegasikan tugas kepada orang yang tepat. Selain itu, pendelegasian juga merupakan salah satu cara untuk mempercayai anggota timnya.

Sehingga pemimpin mampu menempatkan anggota timnya sesuatu dengan kapasitas masing-masing anggotanya.

5. Cepat Menangani Masalah yang ada

Responsif dalam mengatasi masalah amat penting agar masalah yang muncul bisa dengan cepat tertangani dan mendapat solusi yang tepat. Sehingga permasalahan tidak berlarut-larut dan tidak menimbulkan permasalahan baru lainnya.

6. Memiliki Sikap Positif

Setiap pemimpin harus memiliki sikap positif. Hal ini penting karena dengan sikap positif akan mampu melihat visinya kedepan dengan optimis, bukan sebagai sebuah beban yang harus dipikul.

7. Kemampuan Berkomunikasi Efektif

Pemimpin perlu berkomunikasi secara efektif agar pesan yang akan disampaikan jelas, tidak salah tangkap dan salah arah. Kemampuan ini mutlak dimiliki, karena mampu menyelaraskan semua anggota timnya mencapai tujuan yang ditentukan.

8. Keberanian Sosial dan Percaya Diri

Seorang pemimpin yang baik memiliki keberanian sosial dan kepercayaan diri yang tinggi. Sehingga seorang pemimpin mampu mengangkat harkat timnya.

9. Mampu Membangkan Setiap Anggota Tim

Setiap pemimpin yang baik selalu mengembangkan setiap anggota timnya, karena dengan sumber daya manusia yang kuat tujuannya hendak dicapai akan lebih mudah.

10. Mampu Mengendalikan Keadaan

Seorang pemimpin dituntut dapat mengendalikan keadaan, seorang dituntut memiliki sifat humoris. Agar timnya pun mampun tertawa disaan suasana sedang dilanda masalah. Sehingga permasalahan tidak menambah beban yang sudah ada.

Ciri-ciri kepemimpinan yang baik hendaknya harus di miliki oleh setiap pemimpin. Sehingga seorang pemimpin yang baik mampu mengatasi semua masalah yang ada dalam anggotanya atau sebuah timnya untuk mencapai kesejahteraan dalam anggota dan timnya. Pemimpin juga menjadi contoh yang baik untuk menjadi pemimpin yang ingin disanjung oleh anggota dan timnya.

2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut Da'is yang dikutip oleh Eksosadiprojodan Handoko (2003:290-291) Ciri-ciri utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah:

1. Kecerdasan(Intelligence)

Penelitian-penelitian umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

2. Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (Social maturity and Breadth)

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.

4. Sikap-sikap hubungan manusia

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

Menurut Siagian (2002:121.) indikator-indikator yang dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Iklim saling mempercayai
- b. Penghargaan terhadap ide bawahan
- c. Memperhitungkan perasaan para bawahan
- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- f. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya
- g. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.

2.1.4 Pengertian Motivasi dan Faktor-Faktor Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Adapun istilah dalam pengertian Motivasi berasal dari perkataan Bahasa Inggris yakni *motivation*. Namun perkataan asalnya adalah *motive* yang juga telah digunakan dalam Bahasa Melayu yakni kata *motif* yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Secara ringkas, Selain itu, Pengertian Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan. pengertian dan definisi motivasi menurut pendapat para ahli:

1. Menurut Hamalik (1992:173), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.
2. Menurut Sardiman (2006:73), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *felling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

3. Menurut Mulyasa (2003:112), Pengertian Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi.
4. Menurut Victor H. Vroom, motivasi ialah sebuah akibat dari suatu hasil yang ingin diraih atau dicapai oleh seseorang dan sebuah perkiraan bahwa apa yang dilakukannya akan mengarah pada hasil yang diinginkannya.
5. Robbins dan Judge, motivasi ialah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu agar dapat mencapai tujuannya.
6. Mc. Donald, motivasi ialah sebuah perubahan energi yang ada dalam diri seseorang yang ditandai dengan adanya rasa (feeling) dan didahului dengan respon adanya sebuah tujuan.
7. Azwar, motivasi merupakan sebuah rangsangan atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok masyarakat yang ingin bekerjasama secara maksimal dalam melakukan sesuatu yang sudah direncanakan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan.
8. Malayu, menjelaskan bahwa motivasi diambil dari kata latin yaitu *move* yang artinya dorongan atau pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan suatu kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif, bekerjasama dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai sebuah kepuasan.

9. Edwin B. Flippo, disebutkan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan seorang pegawai & sebuah organisasi agar dapat bekerja supaya berhasil, hingga para pegawai dan tujuan dari organisasi tersebut tercapai.
10. American Encyclopedia, disebutkan bahwa motivasi sebagai sebuah kecendrungan yang ada didalam diri seseorang yang membangkitkan topanan & mengarahkan tindak-tanduknya.
11. G. R. Terry, menjelaskan bahwa motivasi ialah sebuah keinginan yang ada pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan berbagai tindakan.
12. Morgan et al. (dalam Marwansyah dan Mukaram, 2002: 151) menjelaskan bahwa: "motivasi merupakan kekuatan yang mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan tertentu".
13. Barton dan Martin (dalam Marwansyah dan Mukaram, 2000: 151) menjelaskan bahwa: "motivasi merupakan kekuatan yang menggerakkan perilaku yang memberi arah pada perilaku dan mendasari kecenderungan untuk tetap menunjukkan perilaku tersebut."
14. Djamarah (2002: 34) mendefinisikan motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dan aktivitasnya,

maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan untuk mencapainya.

15. Menurut Winardi (2007,p1), motivasi berasal dari kata motivation yang berarti ”menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.
16. Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara, memberikan pengertian motivasi dengan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berubungan dengan lingkungan kerja.
17. Menurut H. Hadari Nawawi mendefinisikan motivasi seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.
18. Menurut Henry Simamora, pengertian motivasi menurutnya adalah Sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.
19. Menurut Soemanto secara umum mendefinisikan motivasi sebagai suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi- reaksi pencapaian tujuan. Karena kelakuan manusia itu selalu bertujuan, kita dapat menyimpulkan bahwa perubahan tenaga yang memberi kekuatan bagi tingkahlaku mencapai tujuan,telah terjadi di dalam diri seseorang.

20. Menurut Weiner (1990) yang dikutip Elliot et al. (2000), motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.
21. Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Motivasi adalah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak (Sargent, dikutip oleh Howard, 1999) menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya (Siagian, 2004).

Dari pengertian maupun definisi motivasi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari (Makmun, 2003). Motivasi seseorang dapat ditimbulkan dan tumbuh berkembang melalui dirinya sendiri-intrinsik dan dari lingkungan-ekstrinsik (Elliot et al., 2000; Sue Howard, 1999). Motivasi intrinsik bermakna sebagai keinginan dari

diri sendiri untuk bertindak tanpa adanya rangsangan dari luar (Elliott, 2000). Motivasi intrinsik akan lebih menguntungkan dan memberikan keajegan dalam belajar. Motivasi ekstrinsik dijabarkan sebagai motivasi yang datang dari luar individu dan tidak dapat dikendalikan oleh individu tersebut (SueHoward, 1999). Elliott et al. (2000), mencontohkannya dengan nilai, hadiah, dan/atau penghargaan yang digunakan untuk merangsang motivasi seseorang. Sebagai contoh, dalam kegiatan belajar, motivasi merupakan daya penggerak yang menjamin terjadinya kelangsungan kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar sehingga tujuan yang diinginkan dapat terpenuhi. Dengan demikian motivasi sangat berpengaruh terhadap hasil belajar seseorang. Apabila seseorang tidak mempunyai motivasi untuk belajar, maka orang tersebut tidak akan mencapai hasil belajar yang optimal. Untuk dapat belajar dengan baik di perlukan proses dan motivasi yang baik, memberikan motivasi kepada pembelajar, berarti menggerakkan seseorang agar ia mau atau ingin melakukan sesuatu.

Morgan (dalam Soemanto, 2001: 194) menjelaskan motivasi bertalian dengan tiga hal. Ketiga hal tersebut adalah "keadaan yang mendorong tingkah laku (motivating states), tingkah laku yang didorong oleh keadaan tersebut (motivated behavior), dan tujuan daripada tingkah laku tersebut (good or ends of such behavior). Senada dengan Morgan, lebih lanjut (2002: 173-174) menjelaskan bahwa "motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif dan

reaksi untuk mencapai tujuan". Pendapat di atas, mengandung tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu : 1) motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi, 2) motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan (affective arousal), 3) motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan.

Unsur-unsur yang dimaksud adalah:

1. Motivasi dimulai dengan adanya perubahan energi dalam pribadi. Perubahan-perubahan dalam motivasi timbul dari perubahan-perubahan tertentu di dalam sistem neurofisiologis dalam organisme manusia. Contoh adanya perubahan dalam sistem pencernaan akan menimbulkan motif lapar. Akan tetapi, ada juga perubahan energi yang tidak diketahui,
2. Motivasi ditandai timbulnya perasaan (affective arousal) mula-mula merupakan ketegangan psikologis, lalu merupakan suasana emosi. Suasana emosi ini menimbulkan kelakuan yang bermotif. Perubahan ini mungkin disadari, mungkin juga tidak. Kita dapat mengamatnya pada perbuatan. Contoh siswa terlibat dalam diskusi. Karena dia merasa tertarik pada masalah yang dibicarakan, dia akan berbicara dengan kata-kata dan suara yang lancar dan cepat, dan motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Pribadi yang bermotivasi mengadakan respons-respons yang tertuju ke arah suatu tujuan. Respons-respons itu berfungsi mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh perubahan

energi dalam dirinya. Setiap respons merupakan suatu langkah ke arah pencapaian tujuan. Contoh siswa ingin mendapat hadiah, maka ia akan belajar, mengikuti ceramah, bertanya, membaca buku, mengikuti tes, dan sebagainya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Motivasi

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Faktor Intern (Internal) berasal dari dalam diri individu

- Pembawaan individu
- Tingkat pendidikan
- Pengalaman masa lampau
- Keinginan atau harapan masa depan.

Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak; Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi; Harapan;

adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku. Kebutuhan; manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.

Kepuasan kerja; lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

2. Faktor Ekstern (Eksternal) yang berasal dari luar diri individu

- Lingkungan kerja
- Pemimpin dan kepemimpinannya
- Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
- Dorongan atau bimbingan atasan

Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud; Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau

organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial. Situasi lingkungan pada umumnya; setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya. Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

Sumber lain mengungkapkan, bahwa didalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor. Berbagai faktor yang dimaksud meliputi :

1. Individu dengan segala unsur-unsurnya : kemampuan dan ketrampilan, kebiasaan, sikap dan sistem nilai yang dianut, pengalaman traumatis, latar belakang kehidupan sosial budaya, tingkat kedewasaan, dsb.
2. Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan: persepsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita

dalam kerja itu sendiri, persepsi bagaimana kecakapannya terhadap kerja, kemungkinan timbulnya perasaan cemas, perasaan bahagia yang disebabkan oleh pekerjaan.

3. Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya.
4. Pengaruh yang datang dari berbagai pihak : pengaruh dari sesama rekan, kehidupan kelompok maupun tuntutan atau keinginan kepentingan keluarga, pengaruh dari berbagai hubungan di luar pekerjaan
5. Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu
6. Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu
7. Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan.

2.1.5 Kinerja Guru

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Guru

Istilah “kinerja” merupakan pengalih bahasaan dari bahasa Inggris “Performance” yang berarti unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan seseorang dalam bidang pekerjaannya ,diantara nya pendapat pendapat para ahli antata lain adalah :

- a. Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:604), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau

prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. “bahwa kinerja didefinisikan sebagai nilai dari himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif atau negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi. Definisi ini berarti, kinerja meliputi perilaku yang berada dalam kontrol karyawan, tetapi masih dalam batas perilaku pekerjaan (bukan yang diluar itu) dan relevan dengan kinerja”.

- b. Teori lain mengungkapkan bahwa, Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Segala, 2009:548)
- c. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi. (Rusman, 2011:50).
- d. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Basrowi (2010:55) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah sebuah wujud unjuk kerja seseorang

atau organisasi secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standard dan kriteria tertentu sebagai acuan.

2.1.5.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja guru

- a) Tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola berpikir dan prilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta ketrampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal ketrampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.
- b) Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal.

- c) kinerja guru juga dipengaruhi oleh program penataran yang diikutinya. Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Untuk itu guru perlu mengikuti program-program penataran.
- d) Iklim yang kondusif di sekolah juga akan berpengaruh pada kinerja guru, di antaranya : pengelolaan kelas yang baik yang menunjuk pada pengaturan orang (siswa), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.
- e) Agar guru memiliki kinerja yang baik maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik pula. Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karenanya faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pula kondisi mental guru, bila kondisi mentalnya baik dia akan mengajar dengan baik pula.
- f) Tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja guru. Agar guru benar-benar berkonsentrasi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti

pemberian intensif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain.

- g) Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.
- h) Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari kegiatan administrasi. Kinerja guru di dalam organisasi sekolah pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan dan kemauan guru dalam ikut serta mendukung proses belajar mengajar. Faktor ini merupakan potensi guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya untuk mendukung kebutuhan sarana pendidikan di sekolah

2.1.4.3 Indikator-Indikator Kinerja Guru

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, menurut Castetter (dalam Mulyasa, 2003) mengemukakan ada empat kriteria kinerja yaitu:

- a) Karakteristik individu,
- b) Proses,
- c) Hasil dan
- d) Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka.

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi :

1. Unjuk kerja,
2. Penguasaan Materi,
3. Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan,
4. Penguasaan cara-cara penyesuaian diri,
5. Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Sulistiyorini, 2001).

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar
- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- e. Kemampuan mengelola kelas
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Langkah strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui beberapa terobosan antara lain :Kepala Sekolah harus memahami dan melakukan fungsi sebagai penunjang peningkatan kinerja guru antara lain :

1. Membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan yang dicapai.
2. Mendorong guru agar mampu memecahkan masalah-masalah pembelajaran yang dihadapi dan dapat melihat hasil kerjanya.
3. Memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, baik yang diberikan oleh kepala sekolah maupun yang diberikan semasa guru, staf tata usaha, siswa, dan masyarakat umum maupun yang diberikan pemerintah.
4. Mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar.
5. Membantu memberikan kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
6. Membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik beban tugas mengajar, beban administrasi guru maupun beban tugas tambahan lainnya harus disesuaikan dengan kemampuan guru itu sendiri.
7. Melaksanakan tehnik supervisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan sesuai dengan keinginan guru-guru secara

berkesinambungan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran.

8. Mengupayakan selalu meningkatkan kesejahteraannya yang dapat diterima guru serta memberikan pelayanan sebaik-baiknya.
9. Menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan tata usaha maupun yang lainnya.
10. Menciptakan dan menjaga kondisi dan iklim kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah, terutama di dalam kelas, tempat kerja yang menyenangkan, alat pelajaran yang cukup dan bersifat up to date, tempat beristirahat di sekolah yang nyaman, kebersihan dan keindahan sekolah, penerangan yang cukup dan masih banyak lagi.
11. Memberiukan peluang pada guru untuk tumbuh dalam meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keahlian mengajar, dan memperoleh keterampilan yang baru.
12. Mengupayakan adanya efek kerja guru di sekolah terhadap keharmonisan anggota keluarga, pendidikan anggota keluarga, dan terhadap kebahagiaan keluarganya.
13. Mewujudkan dan menjaga keamanan kerja guru tetap stabil dan posisi kerjanya tetap mantap sehingga guru merasa aman dalam pekerjaannya.
14. Memperhatikan peningkatan status guru dengan memenuhi kelengkapan status berupa perlengkapan yang mendukung kedudukan

kerja guru, misalnya tersedianya ruang khusus untuk melaksanakan tugas, tempat istirahat khusus, tempat parkir khusus, kamar mandi khusus dan sebagainya. (Junaidin, 2006).

15. Menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah.
16. Menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis dan nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.

Langkah lain yang dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang sekarang ini dan mendorong guru untuk menguasainya. Melalui teknologi informasi yang dimiliki baik oleh daerah maupun oleh individual sekolah, guru dapat melakukan beberapa hal diantaranya : (1) melakukan penelusuran dan pencarian bahan pustaka, (2) membangun *Program Artificial Intelligence* (kecerdasan buatan) untuk memodelkan sebuah rencana pengajaran, (3) memberi kemudahan untuk mengakses apa yang disebut dengan *virtual clasroom ataupun virtual university*, (4) pemasaran dan promosi hasil karya penelitian.

Dengan memanfaatkan teknologi informasi maka guru dapat secara cepat mengakses materi pengetahuan yang dibutuhkan sehingga guru tidak terbatas pada pengetahuan yang dimiliki dan hanya bidang studi tertentu yang dikuasai tetapi seyogyanya guru harus mampu menguasai lebih dari bidang studi yang ditekuninya sehingga bukan tidak mungkin suatu saat guru tersebut

akan mendalami hal lain yang masih memiliki hubungan erat dengan bidang tugasnya guna meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik.

Dalam meningkatkan kinerja Burhanudin mengemukakan bahwa: usaha-usaha meningkatkan kinerja kerja adalah:

1. Memperhatikan dan memenuhi tuntutan pribadi dan organisasi
2. Informasi jabatan dan tugas setiap anggota organisasi
3. Pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara efektif terhadap para anggota organisasi sekolah
4. Penilaian program staf sekolah dalam rangka perbaikan dan pembinaan serta pengembangan secara optimal
5. menerapkan kepemimpinan yang transaksional dan demokratis.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian pertamadilakukan oleh Fitria Maya Sari (2011) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode sampling dan hasilnya signifikan.
2. Penelitian kedua dilakukan oleh Murniati Sinaga (2015) dengan judul pengaruh motivasi dan intensif terhadap kinerja kerja karyawan dimana berdasar kan hasil secara simultan antara motivasi dan intensif terhadap kinerja karyawan dengan hasil yang signifikan.

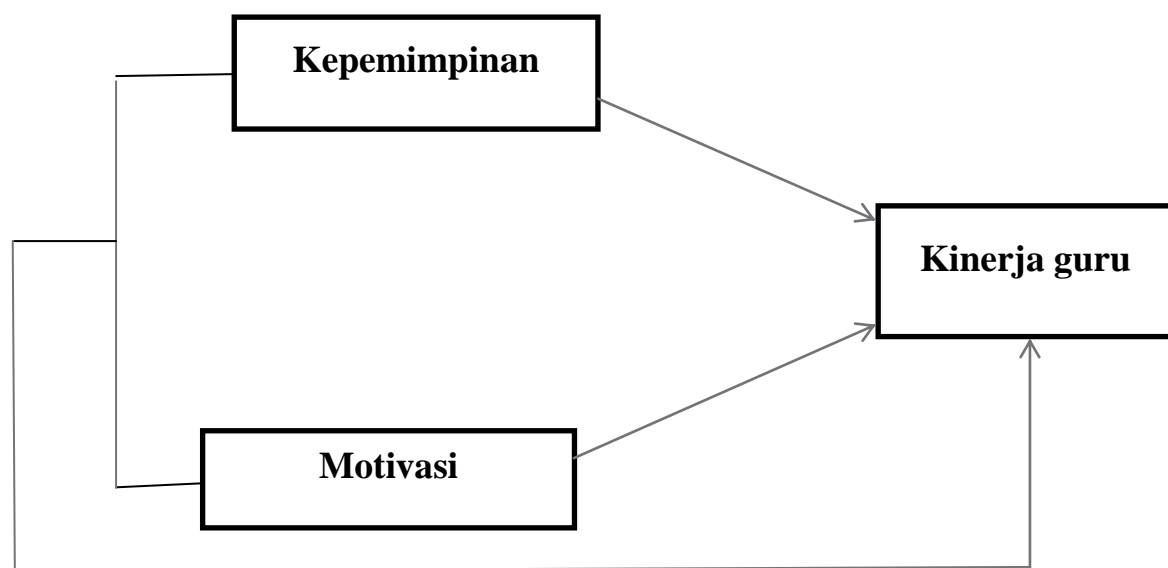
3. Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Aang Burhanudin (2014) dengan judul pengaruh kepemimpinan yang efektif dan efisien, kualitas kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode explanatory research atau tipe kausal dengan hasil yang signifikan.
4. Penelitian keempat dilakukan oleh Vinka Estigustina Zai (2016) dengan judul pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode sampling dengan hasil yang signifikan.
5. Penelitian selanjut nya dilakukan oleh Nur Rahmah (2016) dengan judul pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan hasil yang parsial atau signifikan.
6. Penelitian terakhir dilakukan oleh Muh. Idul K (2016) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan metode deskriptif kualitatif dan dengan hasil yang signifikan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang mendasari pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.3

Kerangka Pemikiran



Kepemimpinan terhadap kinerja guru sangatlah signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.501 dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil dari taraf uji penelitian ($Sig\ t < 0.501$).

Motivasi terhadap kinerja guru juga signifikan, karena memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.762 dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil dari taraf pengujian ($Sig\ t < 0,05$).

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007:137), Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris. Suatu hipotesis akan diterima apa bila 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 Madrasah Ibtidaiyah Rumah Anak Kota Wisata
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Rumah Anak Kota Wisata
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Rumah Anak Kota Wisata.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Jenis Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kb/Tk/Mi Al-Qur'an Plus Rumah Anak Kota Wisata Amerika Cibubur. Penelitian yang digunakan adalah penelitian survey, yaitu penelitian yang diambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengukur data yang pokok.

3.2 Desain Penelitian

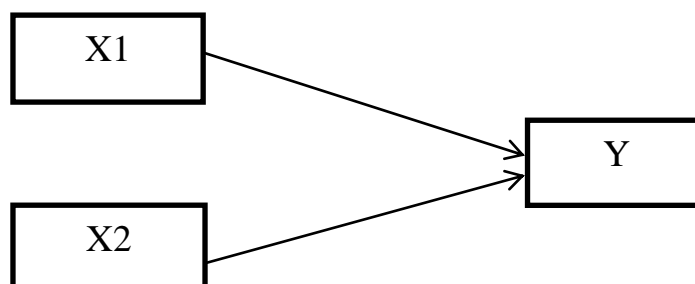
Desain penelitian adalah suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian (Notoatmodjo, 2010).

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang terdiri dari banyak bentuk baik survei, eksperimen, korelasi, dan regresi. Penelitian eksperimen merupakan metode penelitian untuk mencari pengaruh antara variabel.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bentuk deskriptif dan verifikatif. Penelitian Deskriptif dilakukan untuk mendapat kan gambaran atau deskripsi secara sistematis, aktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena dari variabel-variabel yang diteliti (Moh, Nazir, 2000:63). Sedangkan verifikatif dilakukan untuk mengetahui hubungan dua variabel penelitian dibedakan menjadi dua (2) jenis, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Kualitas Kepemimpinan dengan simbol X1 dan variabel kedua yaitu Motivasi terhadap kinerja guru dengan simbol X2 sedangkan variabel dependen yaitu kinerja guru dengan simbol Y. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1
Hubungan Variabel



3.3 Operasional Variabel

Definisi Konseptual

Sugiyono (2010:38) menyatakan, variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai atau sifat orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulannya.

1. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan menuju sukses. Kepemimpinan juga berarti proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan.

2. Motivasi (X2)

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif.

3. Kinerja Guru (Y)

Kinerja Pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab nya. Tugas tersebut sesuai indikator.

3.3.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.3.1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Cara Ukur
Kepemimpinan(X1) Sumber: Thoha(2007), A.A.Mangkunegara (2007)	1.Fungsi	1.Innovator 2.Komunikator 3.Kontroler	Angket
	2.Tipe Kepemimpinan	1.Otokratis 2.Demokratis	
Motivasi (X2) Sumber: Thoha(2007), A.A. Mangkunegara (2007)	1. Keinginan	1.Semangat 2.Kebutuhan 3.Meingkatkan Kemampuan	Angket
	2.Upaya	1.LingkunganKer ja 2.Kesadaran diri	
Kinerja Guru (Y) Sumber: Vincent Caspers (2002)	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.Keandaalan melaksanakan tugas 4.Kerjasama anatar guru dan murid	
	3.Kehadiran	1.Aktivitas Guru	

3.4 Populasi, Sampel, dan Metode Sampling

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel

(menurut Sugiyono 2013:119). Sebuah sampel dari populasi mempunyai kesempatan sama untuk dipilih sebagai sample. Hasilnya dievaluasi secara obyektif, faktor obyektif bebas dari pengaruh dari subyektifitas peneliti ataupun orang lain. Sample dari penelitian ini adalah para guru di Madrasah Ibtidaiyah Rumah Anak Di Kota Wisata sebanyak 40 orang.

Metode Sampling

Sampel adalah bagian dari populasi yaitu sejumlah orang/peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010).

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Random Sampling*, yaitu cara pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam sample tersebut.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Jika di lihat dari pengertian teknik pengumpulan data menurut ahli metode pengumpulan data berupa suatu pernyataan (statement) tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian. Karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono 2013:308) .Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan

Mengadakan penelitian langsung ke perusahaan yang dilakukan teknik sebagai berikut :

a. Observasi (Pengamatan tidak terkendali)

Observasi yaitu proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), obyek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

b. Wawancara

Suatu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pejabat perusahaan yang berwenang atau bagian yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Wawancara dilakukan dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya sehingga tidak menyimpang dari topik yang dibahas.

c. Kuesioner

Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum dari responden, serta satu set pertanyaan secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan setiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis, guna mendapatkan data-data primer, dianalisis dan ditarik kesimpulan.

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian ini dimaksudkan sebagai cara untuk mendapatkan landasan teori yang dapat dijadikan pedoman dalam membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek, yaitu dilakukan dengan cara :

- a. Membaca literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.
- b. Membaca buku-buku, catatan-catatan kuliah serta tulisan lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode *deskriptif*, yaitu melalui proses penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugianto 2005 : 86)

Instrument pertanyaan menghasilkan total skor bagi tiap anggota sampel, yang diwakili oleh setiap nilai skor seperti yang tercantum dalam skala likert dibawah ini :

Tabel 3.4

Table Skala Likert

Penilaian	Bobot	X1,X2=5	Y = 7
Sts (Sangat Tidak Setuju)	1	5 – 9	7 - 12,6
Ts (Tidak Setuju)	2	9,1 - 13	12,7 -18,2
Cs (Cukup setuju)	3	13,1 - 17	18,3 - 23,6
S (Setuju)	4	17,1 - 21	23,7 - 29,4
Ss (Sangat Setuju)	5	21,1 - 25	29,5 – 35

3.7 Pengujian Ujivaliditas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Lerbis R (2005) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur, sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

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:

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

Suatu kuesioner dinyatakan valid apa bila r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar dari pada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya. Hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 2011).

Reliabilitas berarti keandalan atau konsistensi. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran atribut yang sama diulang akan memberikan hasil kondisi yang identik atau sangat mirip. Reliabilitas dalam penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa hasil numerik yang dihasilkan oleh suatu indikator tidak berbeda karena karakteristik dari proses pengukuran atau instrumen pengukuran itu sendiri. Kebalikan dari reliabilitas adalah pengukuran yang

memberikan hasil yang tidak menentu, tidak stabil, atau tidak konsisten (Neuman, 2007).

Uji reabilitas menggunakan teknik rumus Alpha dan dibantu fasilitas komputer program SPSS versi 16 for windows. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apa bila r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

3.8 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis data menggunakan software SPSS dengan 5 tahap. Pertama frekuensi data. Tahap kedua, pengujian kualitas data. Tahap ketiga, melakukan uji normalitas. Tahap keempat, melakukan analisis regresi berganda. Tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

3.8.1 Analisis Deskripsi

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

3.8.2 Analisis kuantitatif

Analisis Regresi Berganda

Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi berganda (Sugiyono:2007:211)dengan menggunakan rumus regresinya adalah berikut ini

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana

Y=kinerja pegawai

X₁=kepemimpinan

X₂=motivasi

b₁b₂=koefisiensi Regresi

3.8.3 Uji koefisiensi Determinasi

Koefisiensi determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Untuk mengetahui seberapa besarkah variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisiensi determinasi R^2 karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio absolute dan nilai perbandingan, kegunaan dari R^2 adalah: Untuk mengukur besarnya

presentase dari variable bebas terhadap variable terikat. Dengan menggunakan rumus: $KD=r^2 \times 100\%$

3.8.4 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 (Uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variable independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variable dependen, dengan $\alpha=5\%$ (Ghazali, 2005). Kriteria pengujian berdasar kan probabilitas sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak ada pengaruh signifikan
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ 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. ANNOVA (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 (α) 0.05 atau 5% untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F.

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

BAB 4

HASIL DAN PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Madrasah Ibtidaiyah (MI) Rumah Anak

Penelitian dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Rumah anak Kota Wisata Cibubur tepatnya di Cluster Amerika. Seiring dengan semakin berkembangnya IPTEK menuntut perlunya Lembaga Pendidikan yang profesional, yang mampu menangani pendidikan anak sesuai dengan tingkatan umur mulai sejak usia dini, selain itu perkembangan IPTEK juga banyak merusak anak usia dini akibat ketergantungan dan minimnya pengawasan dari Orang Tua yang sadar akan perlunya pendidikan tentang agama. Atas pertimbangan ini maka didirikan sekolah yang tidak hanya mengajarkan sesuai perkembangan zaman, namun juga, mengajarkan tentang agama. pentingnya pendidikan anak usia dini. Keberadaannya di kompleks perumahan memberikan solusi pemecahan masalah warga perumahan yang mempunyai anak usia dini, tetapi sibuk bekerja. Kehidupan masyarakat perumahan yang sibuk bekerja, sehingga membutuhkan sebuah lembaga untuk menitipkan anak-anaknya, karena di tinggal bekerja. Dalam melaksanakan tugas, Madrasah Ibtidaiyah Rumah Anak Kota Wisata menyelenggarakan fungsi:

1. Menjadikan siswa/siswi yang menghafal Al-Qur'an
2. Pembinaan dan pengawasan mengajar terhadap siswa

3. Pemantauan dan pengawasan terhadap sikap, karakteristik, dan psikologi siswa
4. Pembinaan terhadap pertumbuhan dan perkembangan siswa
5. Perlindungan, pembinaan, dan pengembangan belajar, di Madrasah Ibtidaiyah Rumah Anak Kota Wisata.

Visi dan Misi

Madrasah Ibtidaiyah akan mempertahankan apa yang sudah dijalankan seperti mendidik anak usia dini agar hafal dengan Al-Qur'an.

Visi

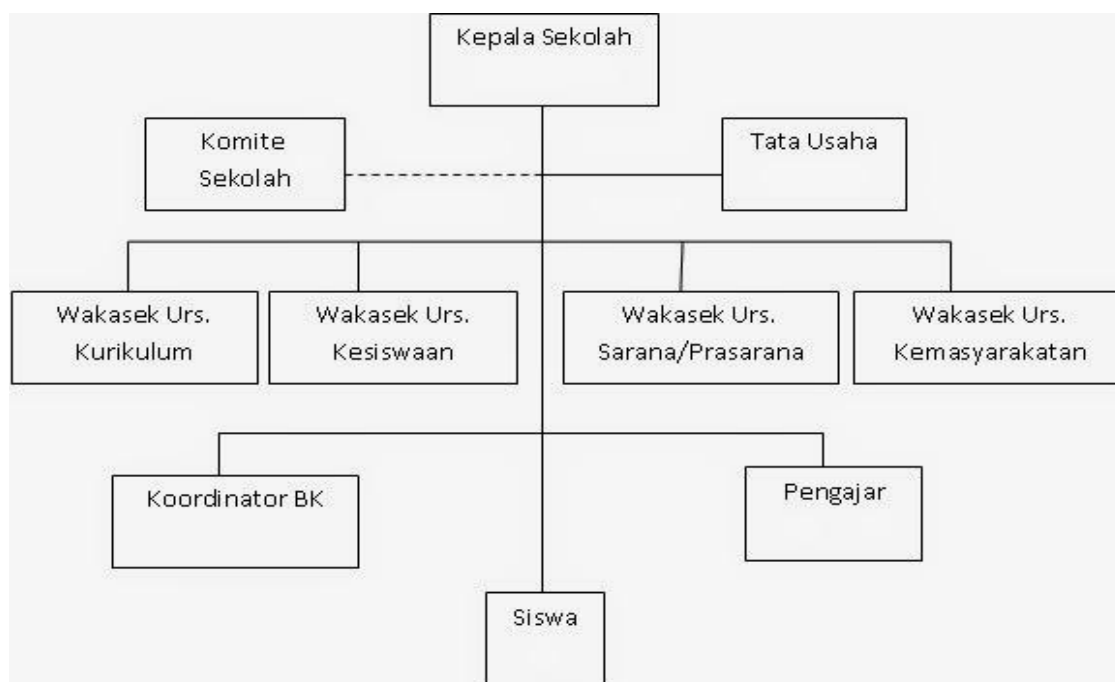
Terampil, mandiri, cerdas, riang dan berakhlakul karimah, serta penghafal Al-Qur'an.

Misi

- Menanamkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa
- Memberikan pelayanan anak usia dini secara merata dan menyentuh semua lapisan masyarakat .
- Membantu pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional .
- Membantu orang tua anak, memantau dan memfasilitasi secara total dan terpadu pertumbuhan dan perkembangan anak.
- Menciptakan pribadi-pribadi yang cerdas, kreatif, inisiatif, mandiri, disiplin, tangguh, dan berakhlakul karimah.

4.2 Struktur Organisasi

Gambar 4.2
Struktur Organisasi



4.3 Karakteristik Responden

Gambaran umum responden disini akan menguraika karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan umur.

a. Karakteristik Responden berdasar kan jenis kelamin

Tabel 4.3.1

Jenis Kelamin Responden

jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki_laki	10	25.0	25.0	25.0
Perempuan	30	75.0	75.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Dari tabel tersebut dapat dilihat sebanyak 25.0% berjenis lelaki, sedangkan sisanya 75.0% berjenis perempuan karena sebagian besar yang diteliti adalah perempuan sebanyak 30 orang atau 75.0%.

b. Karakteristik Responden berdasar kan Pendidikan

Tabel 4.3.2

Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	5	12.5	12.5	12.5
S1	32	80.0	80.0	92.5
S2	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa responden yang tertinggi adalah pendidikan S1 sebanyak 32 orang atau 80.0% sedangkan untuk pendidikan S2 hanya 3 orang atau 7.5%, sisanya untuk pendidikan Diploma yaitu 5 orang atau 12.5%.

c. **Karakteristik Responden berdasar kan Umur**

Tabel 4.3.3
Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	19	47.5	47.5	47.5
	25-30	17	42.5	42.5	90.0
	30-40	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Dari tabel diatas dapat dilihat sebanyak 19 orang atau 47.5% berusia 20-25,berusia 25-30 sebanyak 17 orang atau 42.5%,sedangkan sisa nya untuk usia 30-40 orang sebanyak 4 orang atau 10.0%.

4.4Hasil Uji SPSS Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan R eliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada ketiga variabel yang diteliti. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji SPSS Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan

- a. Uji Reliabilitas dilakukan dengan Metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $>0,6$. Uji reliabilitas variabel Kepemimpinan dilakukan terhadap 5 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0,849 > 0,6$) maka variabel kepemimpinan yang diukur menggunakan 5 item pernyataan telah reliabel.
- b. Data variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh dari 1 item pernyataan yaitu X11 sampai dengan X15. Validitas Variabel kepemimpinan diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} (Corrected Item total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r_{tabel} , dengan kriteria :
 - ✓ Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,3$ maka valid
 - ✓ Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $r_{hitung} < 0,3$ maka tidak valid

Karena hasil uji mendapatkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Corrected Item total Correlation $> 0,3$) untuk seluruh item, maka pengukuran variabel Kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4.4.1**Hasil Uji SPSS Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.32	3.661	.615	.831
X1.2	17.22	3.358	.759	.796
X1.3	17.12	3.497	.661	.819
X1.4	17.62	2.907	.623	.844
X1.5	17.30	3.190	.713	.803

Sumber : Data yang diolah,2017

2. Hasil Uji SPSS Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

- a. Uji Reliabilitas dilakukan dengan Metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $>0,6$. Uji reliabilitas variabel Motivasi dilakukan terhadap 5 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji

mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.784 > 0.6$) maka variabel Motivasi yang diukur menggunakan 5 item pernyataan telah reliabel.

- b. Data variabel Motivasi (X2) diperoleh dari 1 item pernyataan yaitu X21 sampai dengan X25. Validitas Variabel motivasi diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} (Corrected Item total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r_{tabel} , dengan kriteria X

- ✓ Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,3$ maka valid
- ✓ Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $r_{hitung} < 0.3$ maka tidak valid

Karena hasil uji mendapatkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ((Corrected Item total Correlation > 0.3) untuk seluruh item, maka pengukuran variabel Motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.4.2

Hasil Uji SPSS Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	17.38	2.651	.513	.758
X2.2	17.60	2.451	.619	.723
X2.3	17.33	2.840	.370	.804
X2.4	17.20	2.472	.676	.706
X2.5	17.30	2.421	.641	.715

Sumber : Data yang diolah, 2017

3. Hasil Uji SPSS Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Guru

- a. Uji Reliabilitas dilakukan dengan Metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $>0,6$. Uji reliabilitas variabel Kinerja Guru dilakukan terhadap 5 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.850 > 0.6$) maka variabel Kinerja guru yang diukur menggunakan 5 item pernyataan telah reliabel.
- b. Data variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh dari 1 item pernyataan yaitu Y1 sampai dengan Y7. Validitas Variabel kepemimpinan diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} (Corrected Item total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r_{tabel} , dengan kriteria :

- ✓ Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,3$ maka valid
- ✓ Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $r_{hitung} < 0,3$ maka tidak valid

Karena hasil uji mendapatkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Corrected Item total Correlation $> 0,3$) untuk seluruh item, maka pengukuran variabel Kinerja Guru dinyatakan valid.

Tabel 4.4.3

**Hasil SPSS Uji SPSS Validitas dan Reliabilitas Variabel
Kinerja Guru**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	26.45	5.741	.729	.814
Y2	26.58	5.840	.665	.822
Y3	26.33	5.712	.642	.824

Y4	26.65	5.156	.671	.822
Y5	26.33	6.071	.492	.847
Y6	26.35	6.438	.399	.857
Y7	26.43	5.738	.722	.814

Sumber : Data yang diolah, 2017

4.5 Analisis Deskriptif

1. Deskriptif Variabel Kepemimpinan

Data variabel kepemimpinan berasal dari 5 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai lima. Nilai rata-rata terendah adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai teoritis adalah 5 (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Deskripsi nilai rata-rata kepemimpinan:

Tabel 4.5.1**Variabel kepemimpinan**

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		21.65
Std. Error of Mean		.354
Median		21.00
Mode		20
Std. Deviation		2.237
Variance		5.003
Range		7
Minimum		18.00
Maximum		25.00
Gumn		78

Nilai rata-rata terendah data empiris untuk variabel Kepemimpinan adalah 18.00 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 25.00 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 7.00. Nilai rata-rata variabel adalah 21.65 Pada skala 1 sampai 5. Maka persepsi responden terhadap kepemimpinan adalah sangat setuju.

2. Deskripsi Variabel Motivasi

Data variabel kepemimpinan berasal dari 5 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai lima. Nilai rata-rata terendah adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai teoritis adalah 5 (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Deskripsi nilai rata-rata motivasi.

Tabel 4.5.2

Variabel Motivasi

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		21.70
Std. Error of Mean		.308
Median		21.00
Mode		20
Std. Deviation		1.951
Variance		3.805
Range		7
Minimum		18.00
Maximum		25.00

Nilai rata-rata terendah data empiris untuk variabel Motivasi adalah 18.00 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 25.00 sehingga

diperoleh rentang jawaban sebesar 7.00. Nilai rata-rata variabel adalah 21.70 Pada skala 1 sampai 5. Maka persepsi responden terhadap motivasi adalah sangat setuju.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Data variabel Kinerja Guru berasal dari 7 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai tujuh. Nilai rata-rata terendah adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai teoritis adalah 7 (apabila seluruh jawaban responden adalah 7). Deskripsi nilai rata-rata kinerja guru.

Tabel 4.5.3

Tabel Kinerja Guru

Statistics

		KINERJA GURU
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		30.85
Std. Error of Mean		.439
Median		31.00
Mode		28
Std. Deviation		2.779
Variance		7.721
Range		9.00
Minimum		26.00
Maximum		35.00

Nilai rata-rata terendah data empiris untuk variabel Kinerja Guru adalah 26.00 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 35.00 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 9.00. Nilai rata-rata variabel adalah 30.85 Pada skala 1 sampai 5. Maka persepsi responden terhadap kinerja guru adalah sangat setuju.

4.6 Uji Normalitas (kolmogorov-smirnov Test)

Uji normalitas data variabel dapat dibuktikan melalui One-sample kolmogorov-smirnov Test dengan menggunakan SPSS pada tabel berikut ini:

Tabel4.6

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.77507537
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.837
Asymp. Sig. (2-tailed)		.485
a. Test distribution is Normal.		

Analisis diatas menghasilkan nilai Komolgorov-Smirnov $Z = 0.837$ dengan probabilitas Asymp.Sig = 0.485, Karena probabilitas lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig} > \alpha$ yaitu $0.485 > 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa data variabel yang diuji (Variabel nilai Regresi linear ganda X_1, X_2 terhadap Y) sehingga memenuhi persyaratan analisis.

4.7 Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier ganda. Hasil regresi linier ganda menggunakan software SPSS yang menghasilkan tiga tabel yaitu:

4.7.1 Uji Koefisiensi Determinan

Bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen yang dilihat melalui R square karena variabel independent dalam penelitian ini lebih dari satu. Untuk mengetahui determinasi dapat dilihat di tabel:

Tabel 4.7.1
Model Summary Regresi Linier Ganda
Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru
Model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.675	.657	1.931

a. Predictors: (Constant),:motivasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: y

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi $R=0.821$ dan daterminasi $R\ Square=0.675$,Koefisiensi korelasi menyatakan pengaruh simultan dua variabel independen (X_1 dan X_2)dengan variabel dependen

(Y).Koefisiensi determinasi menyatakan kontribusi variabel independen (X1 dan X2) sebesar 67.5% dalam menerangkan variabilitas variabel dependen Y.

4.7.2 Uji F Hitung

Tabel 4.7.2 Uji f

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.946	2	142.973	38.346	.000 ^a
	Residual	137.954	37	3.728		
	Total	423.900	39			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: y

Analisis Regresi ganda menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru.

4.7.3 Uji T hitung

Tabel 4.7.3 Uji t
Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.503	2.423		1.033	.308
	Kepemimpinan	.501	.126	.412	3.958	.000
	Motivasi	.762	.143	.555	5.333	.000

a. Dependent Variable: y

Dari tabel diatas dapat disusun model persamaan regresilinier ganda berdasarkan kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y=2.503 + 0.501X_1 + 0.762X_2$$

Model Persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar $a=2.503$ signifikan karena memiliki probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < a$ atau $0,000 < 0.50$).
- b. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1=0.501$ signifikan karena memiliki probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < a$ atau $0,000 < 0.50$).

- c. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2=0.762$ signifikan karena memiliki probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,000 < 0.50$).

4.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian dilakukan sebanyak tiga kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

A. Pengujian hipotesis 1 : Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Rumah Anak Kota Wisata Cibubur. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) sebesar $b_1=0.501$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y=2.503 + 0.501X_1 + 0.762X_2$. Hipotesis yang diajukan adalah :

- $H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh
- $H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) sebesar $b_1 = 0.501$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < 0.05$) maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah signifikan. Terdapat pengaruh parsial kepemimpinan terhadap kinerja guru.

B. Pengujian hipotesis 2 : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hipotesis ini diajukan kepada penelitian terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar $b_2=0.762$ pada persamaan regresi linier ganda $Y = 2.503 + 0.501X_1 + 0.762X_2$. Hipotesis statistik diajukan sebagai berikut:

➤ $H_{1a} : b_1 \neq 0$ ada pengaruh

Koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar $b_2 = 0.762$ memiliki nilai probabilitas hitung sebesar 0.000. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < 0.05$) maka H_{2o} ditolak dan H_{2a} diterima yang berarti Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah signifikan. Terdapat pengaruh parsial Motivasi terhadap Kinerja Guru.

C. Pengujian Hipotesis 3 : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai Determinasi ganda $R^2 = 0.675$. Hipotesis statistik diajukan sebagai berikut:

➤ $H_{3a} : b_3 \neq 0$ ada pengaruh.

Karena nilai $R^2 \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } f < \alpha$ atau $0.000 < 0,05$) berarti ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru.

4.9 Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item yang diteliti dengan menggunakan uji reliabilitas telah valid. Karena kuesioner telah valid dan reliabel, maka kuesioner merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisa deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang berbeda untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru cenderung berbeda.

Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan arah yang positif, kepemimpinan mempunyai nilai rata-rata tertinggi adalah 25.00 dan mempunyai nilai rata terendah adalah 7.00 serta nilai empirik lebih besar dari nilai tengah yaitu 21.65 artinya semakin baik gaya kepemimpinan semakin baik pula Kinerja Guru.

Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan arah positif, motivasi mempunyai nilai empiris mempunyai nilai rata-rata tertinggi adalah 25.00 dan terendah 7.00 serta mempunyai nilai empirik lebih besar dari nilai tengah 21.70 artinya semakin baik motivasi yang diberikan maka semakin baik pula terdapat kinerja guru.

Kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan arah yang positif juga.

Model persamaan regresi linier berganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y=2.503 + 0.501X_1 + 0.762X_2.$$

Dengan keterangan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar $a=2.503$ signifikan karena memiliki probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < a$ atau $0,000 < 0.50$).
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1=0.501$ signifikan karena memiliki probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < a$ atau $0,000 < 0.50$).
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2=0.762$ signifikan karena memiliki probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < a$ atau $0,000 < 0.50$).

Pengaruh kepemimpinan dengan menggunakan teori Keith (1985) yang merupakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan dengan antusias. Dengan memiliki maksud bahwa kepemimpinan akan baik jika nilai yang didapat dengan nilai rata-rata atau keterangan setuju. Penelitian tentang kepemimpinan diteliti oleh Fitria Maya Sari dengan judul pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja guru, dengan hasil yang signifikan. Dengan nilai tengah (mean) 21.65 sehingga

dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap kepemimpinan sangatlah baik.

Pengaruh motivasi dengan menggunakan teori Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kebutuhan yang distimulasi dengan berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semakin besar nilai rata – rata maka semakin baik motivasi yang diberikan pimpinan kepada para karyawan. Penelitian tentang motivasi diteliti oleh Murniati Sinaga dengan judul pengaruh motivasi dan intensif terhadap kinerja karyawan dengan hasil yang signifikan, motivasi memiliki nilai rata – rata (mean) 21.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap motivasi sangatlah baik.

Pengaruh kinerja guru dengan menggunakan teori Gibson yang menyatakan bahwa kinerja guru adalah tingkat keberhasilan yang dinyatakan dengan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sehingga kinerja membutuhkan motivasi. Kinerja guru mempunyai nilai rata – rata 30.85 artinya semakin besar nilai rata – rata, maka semakin baik kinerja guru semakin baik pula hasil yang akan didapat.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan maka diperoleh:

1. Dari pengujian tersebut terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru yang memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar $b_1 = 0.000$.
2. Pengujian pun dilakukan dengan variabel Motivasi terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi motivasi (Y) $b_2 = 0.762$ dan memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar $\text{Sig} = 0.000$.
3. Dari pengujian hipotesis di atas terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan, dimana nilai $R \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ yaitu $0.000 < 0.05$).

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan ,maka penulis akan memberikan saran untuk Madrasah Ibtidaiyah Rumah Anak Kota Wisata,agar bisa meningkatkanya lagi:

1. Stakeholder atau pimpinan sekolah hendak nya memberikan kepemimpinan dan moivasi terhadap guru,sehingga kinerja guru meningkat.
2. Upaya untuk meningkat kan kinerja karyawan pada faktor faktor motivasi hendak nya lebih diperhatikan karna motivasi yang dberikan kepada guru akan mampu memberikan peningkatan mengajar kepada anak murid.
3. Upaya peningkatan kinerja tidak hanya mengutamakan pada faktor kepemimpinan dan motivasi,tetapi sarana dan prasarana pun juga harus ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Praabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Veithzal*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Azwar, Saifudin. 2011. *Reliabilitas dan Validitas, edisi ketiga*. Yogyakarta : Pustaka pelajar.
- Aripin. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SD Kebon Manggis*. Jakarta : STIE IPWIJA.
- Burhanudin, Aang. 2014. *kepemimpinan yang efektif dan efisien, kualitas kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. Jakarta : STIE IPWIJA.
- Elvira, Lisa (2015). *Pengertian Kinerja Guru* [On-line]
<http://eshfiweu.blogspot.co.id>.
- Estigustina Zai, Vinka. 2016. *pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan*. Jakarta : STIE IPWIJA.
- Ghozali, Imam. 2009 . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Jakarta: Gema Pertama.
- Heru Mulyono dan Anna Wulandari; (2010). *Penelitian Metode Dan Analisis*. Semarang: Cv Agung.
- Idul K, Muh. 2016. *pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jakarta : STIE IPWIJA.
- Maha Templates. 2016. *Definisi motivasi dan Pengertian Motivasi menurut para ahli* [ON-line] <http://www.definisi-pengertian.com>.
- Mulyasa. 2001. *Pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS)*. Jakarta : Depdiknas.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (MIXED METHODS)*, Bandung: Alfabeta
- Pengertian Ahli. 2007. *Pengertian Kepemimpinan menurut Para Ahli* [On-Line]
<http://www.pengertianahli.com>.
- Purbaya, Jama. 2013. *Metode Penelitian Bab 3* [On-Line]
<https://plus.google.com>.
- Rahmah, Nur. 2016. *pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jakarta : STIE IPWIJA.
- Sari, Maya Fitria. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BCA Syariah*. Jakarta: STIE IPWIJA.
- Sinaga, Murniati. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan. PT Patra Jasa*. Jakarta: STIE IPWIJA.

Solihin, Dwiiys. 2014. *Kajian 2 Definisi Kepemimpinan* [On-Line]
<http://eprints.ung.ac.id>

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Lampiran 1

KUESIONER

Kepada Yth,

Bpk/Ibu

Di

Tempat

Assalamualaikum wr.wb

Dengan hormat saya mohon kesediaan para guru untuk membantu mengisi angket /kuesioner yang saya sajikan ini untuk mendukung penyelesaian penelitian yang saya lakukan.

Dalam rangka penelitian tugas akhir /skripsi pada program strata 1 (S1) STIE IPWIJA,saya

Nama :Siti Munawati

Nim :2013511157

Jurusan :Manajemen

Konsentrasi :SDM

Bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiah Rumah Anak Kota Wisata.

Pada kesempatan ini saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan Ibu/bpk guru yang telah meluangkan banyak waktu untuk membantu mengisi amgket/kuesioner ini dengan apa ada nya sesuai dengan kenyataan

sebenarnya. Dan jawaban dari Ibu/Bpk guru hanya digunakan untuk penelitian, dan kerahasiannya akan saya jaga dengan hati-hati.

Atas kesediaan dan partisipasi Ibu/Bpk Guru dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

BAGIAN 1 : IDENTITAS RESPONDEN

A.Data Responden

Pilih jawaban yang sesuai dengan anda

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki b. Perempuan

2. Usia
 - a.20-25 tahun
 - b.25-30 tahun
 - c.30-40 tahun
 - d.40 keatas

3. Pendidikan terakhir
 - a. Diploma

 - b.S1

 - c.S2

BAGIAN 2 : CARA PENILAIAN

Berilah tanda silang (×) atau ceklis (√) pada salah satu kolom yang sudah tersedia dengan memperhatikan bobot dan kategori sebagai berikut:

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

KUESIONER

TABULASI VARIABEL KEPEMIMPINAN (X₁)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
01	Guru mampu memberikan inovasi-inovasi cara pengajaran terhadap siswa	1	2	3	4	5
02	Guru harus mampu menyampaikan maksud dan tujuan pengajaran	1	2	3	4	5
03	Guru mampu memahami dan mengerti (komunikator) terhadap siswa	1	2	3	4	5
04	Guru harus mampu menjadi pengawas terhadap berbagai aktifitas	1	2	3	4	5
05	Guru mampu melaksanakan rencana/program kerja dalam SKB secara efisien	1	2	3	4	5

KUESIONER

TABULASIVARIABEL MOTIVASI (X₂)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
01	Guru memberikan semangat terhadap siswa yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas	1	2	3	4	5
02	Pemberian motivasi merupakan suatu kebutuhan/keharusan dalam kinerja guru	1	2	3	4	5
03	Pemberian tugas/wewenang dapat meningkatkan kemampuan guru	1	2	3	4	5
04	Kebiasaan guru dalam memberikan tugas dapat menciptakan kesadaran diri tanggung jawab terhadap diri siswa	1	2	3	4	5
05	Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan motivasi/kemampuan kinerja guru	1	2	3	4	5

KUESIONER

TABULASIVARIABEL KINERJA GURU (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
01	Ketelitian bekerja harus dimiliki pegawai	1	2	3	4	5
02	Kerapian kerja harus dimiliki para pegawai agar hasilnya sesuai harapan	1	2	3	4	5
03	Guru memahami tugas yang dibebankan	1	2	3	4	5
04	Guru selalu mengenali suatu permasalahan yang ada	1	2	3	4	5
05	Guru selalu diandalkan dalam memecahkan suatu permasalahan	1	2	3	4	5
06	Guru berusaha untuk bekerja dalam bentuk	1	2	3	4	5
07	Aktivitas guru dalam setiap kegiatan dapat mendukung kreatifitas siswa	1	2	3	4	5

LAMPIRAN 2

TABULASI HASIL KUESIONER KEPEMIMPINAN

NO	PERNYATAAN					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	4	3	3	3	3	16
2	3	4	4	4	4	19
3	3	4	3	3	4	17
4	3	3	4	4	4	18
5	3	5	4	3	3	18
6	5	4	4	4	5	22
7	3	4	3	4	3	17
7	4	4	3	3	2	16
9	2	2	4	2	2	12
10	4	4	3	3	3	17
11	3	3	4	2	2	14
12	4	4	3	2	2	15
13	4	3	3	4	4	18
14	3	4	4	3	4	18
15	2	4	3	4	3	16
16	4	3	4	4	4	19
17	2	3	3	3	4	15
18	2	3	3	5	5	18
19	4	3	4	3	3	17
20	4	2	3	4	4	17
21	2	4	3	3	2	14
22	2	3	3	3	2	13
23	4	4	4	4	3	19
24	2	3	2	4	4	15
25	3	4	3	4	4	18
26	4	3	4	4	3	18
27	3	2	4	5	4	18
28	3	3	4	4	3	17
29	2	2	3	2	2	11
30	3	2	3	3	1	12
31	3	2	4	2	2	13
32	2	5	4	3	4	18
33	3	2	3	3	3	14
34	4	3	4	3	4	18
35	2	4	3	3	3	15
36	3	3	3	3	4	16
37	3	4	3	3	2	15
38	3	3	4	4	4	18
39	5	4	4	4	5	22
40	5	5	4	5	5	24

LAMPIRAN

HASIL TABULASI KUESIONER MOTIVASI

NO	PERNYATAAN					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	3	3	3	5	4	18
2	3	4	3	3	4	17
3	3	4	4	2	3	16
4	3	4	4	4	3	18
5	4	4	4	5	4	21
6	3	4	4	3	3	17
7	3	3	3	4	3	16
8	2	3	4	4	3	16
9	4	3	3	4	4	18
10	3	3	4	3	3	16
11	3	3	2	3	3	14
12	3	3	3	3	3	15
13	4	3	3	3	4	17
14	3	3	3	3	3	15
15	2	3	4	4	5	18
16	3	4	4	3	4	18
17	2	3	4	4	3	16
18	2	3	4	4	3	16
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	4	3	4	19
21	3	3	4	3	3	16
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	3	4	4	19
24	4	3	3	3	4	17
25	4	3	2	2	2	13
26	4	3	3	3	3	16
27	4	3	3	3	4	17
28	3	4	3	3	4	17
29	2	4	3	3	3	15
30	2	3	4	3	2	14
31	3	2	3	3	4	15
32	2	2	4	3	3	14
33	2	3	3	3	3	14
34	4	4	4	3	4	19
35	3	3	3	3	3	15
36	2	3	3	3	3	14
37	2	2	2	2	2	10
38	3	4	5	4	3	19
39	4	5	3	4	3	19
40	4	4	4	5	5	22

LAMPIRAN

TABULASI HASIL KUESIONER KINERJA GURU

NO	PERNYATAAN							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	3	3	3	3	3	3	21
2	4	2	2	3	3	4	4	22
3	3	4	3	3	3	4	3	23
4	4	4	4	4	3	4	4	27
5	3	4	4	3	4	4	3	25
6	4	3	4	4	3	4	4	26
7	3	3	3	3	3	3	4	22
7	3	2	2	3	2	3	3	18
9	3	3	3	4	4	3	2	22
10	4	3	4	4	3	3	3	24
11	3	2	2	2	3	3	2	17
12	4	3	3	3	3	3	2	21
13	3	4	4	4	4	3	4	26
14	3	3	3	4	3	3	3	22
15	3	3	3	4	2	3	4	22
16	4	4	4	4	3	4	4	27
17	3	4	4	3	2	3	3	22
18	4	4	4	3	2	3	5	25
19	4	4	4	4	5	4	3	28
20	4	4	3	4	4	4	4	27
21	3	3	3	4	3	3	3	22
22	3	3	4	4	4	4	3	25
23	4	5	5	2	4	4	4	28
24	3	4	4	3	4	3	4	25
25	3	2	2	4	4	3	4	22
26	5	3	3	2	4	3	4	24
27	3	4	4	3	4	3	5	26
28	3	4	4	4	3	4	4	26
29	2	2	2	3	2	4	2	17
30	2	3	3	3	2	3	3	19
31	3	4	4	4	3	2	2	22
32	2	3	3	4	2	2	3	19
33	3	3	3	4	2	3	3	21
34	4	4	4	4	4	4	3	27
35	4	4	4	4	3	3	3	25
36	3	4	3	4	2	3	3	22
37	3	4	3	2	2	2	3	19
38	5	5	4	3	3	4	4	28
39	4	4	4	4	4	5	4	29
40	5	4	4	3	4	4	5	29

BIODATA PENULIS

Nama :Siti Munawati
Tempat Tanggal Lahir :Lampung,13 Juni 1993
Alamat :Kota Wisata,California
No Hp :081210379060
Agama :Islam
Alamat Email :Sitimunawati5@gmail.com

Pendidikan Formal:

2006:SD Negri Abung Jayo,LampungUtara

2006 : Madrasah Tsanawiyah Qudsiyah Kudus,Lampung Utara

2010 :Madrasah Aliyah Qudsiyah kudus,Lampung Utara.

Pengalaman Kerja

2013 – 2017 : Baby sitter Di Kota Wisata

2012 -2013 : SPG Di Pekanbaru,Riau.

KARTU BIMBINGAN

Dosen Pembimbing 1 : Dra. Suyanto, SE,MM,M.Ak
Pembimbing 2 : Dra. Meryati, MM
Nama Mahasiswa :Siti Munawati
NIM :2013511157
Judul Skripsi :Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi
Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah
Ibtidaiah Rumah Anak Kota Wisata.