

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP MOTIVASI GURU DI SMK PUTRA
BANGSA DEPOK**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program

Stara Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

ANA DIANA PARASWATI

NIM : 2016511130

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA 2020**

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur dan banyak-banyak berterima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa, skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Kepada seluruh dosen dan karyawan STIE IPWIJA yang tak dapat penulis sebutkan satu-persatu, penulis berterima kasih atas segala waktu yang sudah banyak membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi tepat waktu.
2. Kepada Kedua Orang Tua, terima kasih atas limpahan doa yang selama ini di berikan kepada penulis.
3. Teman-teman yang tak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang selalu memberikan doa, dukungannya selama ini
4. Almamater tercinta.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Ana Diana Paraswati

NIM : 2016511130

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini maupun pada Program lainnya. Karya ini adalah milik sendiri, karena itu pertanggung jawabannya berada di pundak saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 14 Juli 2020

Ana Diana Paraswati

NIM : 2016511130

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ana Diana Paraswati
NIM : 2016511130
Judul Proposal : Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan terhadap Motivasi
Guru Di Smk Putra Bangsa Depok.

Jakarta, 14 Juli 2020

Dosen Pembimbing,

Drs. Muhamad As'ari, MM

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP MOTIVASI GURU DI SMK PUTRA BANGSA
DEPOK**



Ana Diana Paraswati

NIM : 2016511130

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Sabtu 18 Juli 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen - Program Studi Manajemen

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1. <u>Drs. Joni Heruwanto, SE, MM</u>
Ketua | _____
Tanggal : 18 Juli 2020 |
| 2. <u>Ir. SM. Parulian Tanjung, MM</u>
Anggota | _____
Tanggal : 18 Juli 2020 |
| 3. <u>Drs. Muhamad As'ari, MM</u>
Anggota | _____
Tanggal : 18 Juli 2020 |

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

Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM
Tanggal : 18 Juli 2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap motivasi guru di SMK Putra Bangsa Kota Depok, (2) pengaruh pengawasan terhadap motivasi guru di SMK Putra Bangsa Kota Depok, (3) pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi guru di SMK Putra Bangsa Kota Depok

Metode penelitian yang digunakan dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang didasarkan pada data berupa angka yang diperoleh dengan analisis statistik untuk mempengaruhi antar variabel dan sample yang digunakan adalah sebanyak 40 sample. Pengujian instrument dan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data statistik menggunakan pengelolaan data dengan program *SPSS (Statistical Package For Social Science) versi 16.0*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap motivasi guru di SMK Putra Bangsa Kota Depok ditunjukkan oleh nilai koefisien determinan Adjusted R Square sebesar 0.273 atau 27.3% variasi pada motivasi guru dipengaruhi bersama-sama oleh pengawasan dan kepemimpinan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi $b_1 = 0.328$ dan pengaruh motivasi yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi $b_2 = 0.262$ dalam model persamaan regresi ganda $Y = 18.001 + 0.328X_1 + 0.262X_2$ artinya semakin besar pengawasan dan kepemimpinan maka semakin meningkat pada motivasi guru di SMK Putra Bangsa Kota Depok.

Kata Kunci: Pengawasan, Kepemimpinan, Motivasi Guru

ABSTRACT

This study aims to determine : (1) the effect of supervision and leadership on the motivation of teachers in SMK Putra Bangsa Depok, (2) the influence of supervision on the motivation of teachers in SMK Putra Bangsa, (3) the influence of leadership on the motivation of teachers in SMK Putra Bangsa Depok City.

The research based on data in the form of numbers obtained by static analysis to influence between variables and the sample used is 40 samples. Test the instrument and test the validity and reliability. The method of analyzing statistical data uses data management with the SPSS (Statistical Package For Social Science) version 16.0.

The results showed that there was an influence of supervision and leadership on teacher motivation in SMK Putra Bangsa, indicated by the determinant coefficient value of Adjusted R Square of 0.273 or 27.3%, variations on teacher motivation were influenced together by supervision and leadership as indicated by the regression coefficient values $b_1 = 0.328$ and the influence of motivation shown by the regression coefficient $b_2 = 0.262$ in the multiple regression equation model $Y = 18.001 + 0.262x_2$ means that the greater the supervision and leadership, the more the motivation of teacher at SMK Putra Bangsa Depok.

Keywords: Supervision, Leadership, Teacher Motivation.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas karunia-Nya maka Skripsi ini dapat tersusun guna melengkapi tugas akhir untuk menyelesaikan Program Sarjana Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta, dengan Judul “ Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Guru di Smk Putra Bangsa Depok ” Ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain dari pada itu, penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Drs. Muhamad As'ari, MM selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM, selaku ketua program Studi Sarjana Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. Dr. Suyanto, SE, M.M, M.Ak, selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Seluru Rekan-rekan Guru dan Karyawan di Smk Putra Bangsa Depok yang telah mengijinkan penulis dalam meneliti Bahan Skrispi.
5. Seluruh jajaran Karyawan/ti STIE IPWIJA yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.

6. Keluarga tercinta, dan Rekan-rekan Mahasiswa yang telah memberikan dukungan Motivasi, Doa dan senantiasa memberikan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan gelar sarjana.
7. Seluruh Teman-teman penulis yang tidak penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu baik moril maupun material, sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi tepat pada waktunya.

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih banyak kekurangan baik bentuk, penyusunan maupun tata bahasa yang kurang baik. Oleh karena itu demi perbaikan Skripsi ini di masa yang akan datang, penulis mengharapkan adanya kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan Skripsi ini.

Jakarta, 18 Juli 2020

Ana Diana Paraswati

NIM : 2016511130

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ii
HALAMAN ORISINALITAS.....	iii
TANDA PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Masalah.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Sistematika Penulisan.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1. Landasan Teori Menurut Para Ahli.....	15
2.2. Penelitian Terdahulu.....	28
2.3. Kerangka Pemikiran.....	36
2.4. Hipotesis.....	40
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	41
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.1.1. Tempat Penelitian.....	41
3.1.2. Waktu Penelitian.....	41
3.2. Desain Penelitian.....	42
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	42
3.4. Populasi, Sample dan Metode Sampling.....	44

3.4.1. Populasi	44
3.4.2. Sample	44
3.4.3. Metode Sampling	45
3.5. Metode Pengumpulan Data	45
3.6. Instrumen Variabel Penelitian	46
3.6.1. Uji Validitas	47
3.6.2. Uji Reliabilitas	48
3.7. Metode Analisis dan Penguji Hipotesis	48
3.7.1. Metode Analisis Data	49
3.7.3. Analisis Regresi Berganda	51
3.7.4. Uji Koefisien Determinan (R^2)	52
3.7.5. Pengujian Hipotesis	52
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1. Hasil Penelitian	54
4.1.1. Gambaran Umum	54
4.1.2. Karakteristik Responden	67
4.1.3. Uji Validitas	70
4.1.4. Hasil Uji Reliabilitas	73
4.1.5. Deskriptif Variabel Penelitian	75
4.1.6. Analisis Data	79
4.1.7. Analisis Regresi Linier Berganda	83
4.1.8. Penguji Hipotesis	84
4.2. Pembahasan Penelitian	88
4.2.1. Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Guru	88
4.2.2. Pengaruh Pengawasan terhadap Motivasi Guru	89
4.2.3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Guru	90
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	92
5.1. Kesimpulan	92
5.2. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1. Rencana Penelitian.....	41
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel	42
Tabel 3.3. Skor Skala Likert dalam Setiap Pernyataan.....	47
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	69
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Pengaruh Pengawasan (X_1)	70
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Pengaruh Kepemimpinan (X_2)	71
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)	72
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X_1).....	73
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X_2).....	74
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (Y)	74
Tabel 4.11. Deskripsi Variabel Pengawasan (X_1)	76
Tabel 4.12. Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X_2).....	77
Tabel 4.13. Deskripsi Variabel Motivasi (Y).....	78
Tabel 4.14. Coefficients Hasil Uji Asumsi Mulltikolinearitas.....	81

Tabel 4.15. Analisis Regresi Linear Berganda.....	83
Tabel 4.16. Uji R_2 Variabel Pengawasan (X1) dan Kepemimpinan (X2)	84
Tabel 4.17. Hasil Uji F Variabel Pengawasan (X1) dan Kepemimpinan (X2).....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	57
Gambar 4.2. Kurva Uji Normalitas.....	80
Gambar 4.3. Hasil Uji Heterokesdastisitas	82

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan adalah hal yang penting untuk memajukan kesejahteraan suatu bangsa. Bangsa yang maju dilihat dari sistem pendidikannya, karena pendidikan merupakan proses menghasilkan generasi penerus bangsa yang berkualitas dan memajukan cita-cita setiap bangsa di dunia. Indonesia merupakan salah satu negara yang sedang mengembangkan masalah dunia pendidikan.

Pada Hari Guru Nasional 2019 Menteri Pendidikan saat ini Nadiem Makarim dalam pidatonya menyampaikan rasa simpatinya untuk para guru di Indonesia karena tugas mulia yang mereka emban juga diikuti oleh aturan-aturan yang justru menyulitkan tugas mereka. Selain itu, tugas administratif yang dibebankan kepada para guru menghambat mereka untuk membantu para murid yang mengalami ketertinggalan kelas. Kurikulum yang terlalu padat dan kurangnya kepercayaan untuk berinovasi, dinilai Nadiem juga menghambat para guru untuk berkarya demi kesuksesan anak didiknya.

Maka dari itu para tenaga kerja pendidik wajib merubah karakter, watak dan pola pikir terhadap siswa-siswinya. Karena tugas guru sebagai tenaga pendidik adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak

yang beradab dan bermartabat karena wajib mencerdaskan kehidupan bangsa, agar peserta didik mampu menjadi manusia yang beriman, taqwa kepada tuhan yang berakhlak mulia kreatif mandiri dan menjadi warga negara yang taat peraturan dan bertanggung jawab.

Selain itu juga perlu diadakannya pengawasan terhadap para tenaga pendidik agar mampu membentuk pola pikir dalam suatu tindakan untuk memberikan pemahaman bagi para siswa–siswinya apabila mendapatkan tugas dapat di laksanakan secara baik dan benar agar mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Ade Kurnia Pratama “ Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Guru” jadi, motivasi harus tumbuh pada diri sendiri. Semangat dan dorongan dari kerabat dan rekan-rekan kerja sangat berpengaruh dalam hal motivasi untuk seseorang dalam menghadapi masalah yang cukup rumit seperti kurangnya motivasi dalam mengajar disitulah para guru bertukar pikiran dalam menyelesaikan masalahnya. Masalah yang timbul dari motivasi di sini kurangnya saran prasarana menjadi salah satu faktor karena parasaran sebagai salah satu penunjang belajar para siswa-siswi di sekolah, jadi masih banyak dari rekan guru yang malas bekerja di situlah sebagai pemimpin perlu mengawasi jalanya proses bekerja (dalam mengajar) agar tidak ada lagi malas-malasan dalam bekerja.

Masalah motivasi yang dihadapi bagi Sekolah Menengah Kejuruan adalah kurangnya motivasi guru dalam proses mengajar terhadap siswa-siwi untuk belajar dan sarana prasarana masih belum lengkap, Seperti masih kurangnya infokus dalam proses mengajar sehingga terhambatnya proses belajar mengajar. Sehingga siswa kurang termotivasi dalam belajar dan banyaknya guru baru yang mengajar di tempat tersebut. sehingga guru tersebut belum banyak yang mengerti tentang pendidikan dan karakter siswa-siswi. sehingga siswa-siswi masih banyak yang belum termotivasi dalam belajar, rendahnya motivasi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dikarenakan pemimpin jarang memberikan motivasi kepada bawahannya. sehingga kurangnya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Melalui pengajaran guru diharapkan para peserta didik tidak hanya cerdas dalam belajar, intelektualnya dan harus cerdas secara emosional dan spiritual. Sehingga mampu mengembangkan potensi akademik yang akan diraihannya sesuai dengan minat, dengan kemampuan yang diraihannya sesuai dengan pilihan jurusan yang awal diambil pada saat masuk sekolah. Guru juga harus bisa meningkatkan motivasi belajar kepada para tenaga pendidiknya mampu menciptakan suasana kelas yang kondusif kelas yang aman, mendukung siswa-siswi berusaha belajar sesuai dengan mintanya akan menimbulkan motivasi untuk belajar, berikan tugas secara profesional jangan berorientasi pada nilai coba penekanan pada penguasaan materi. hal tersebut

dapat menurunkan semangat siswa-siswi yang bersangkutan merasa gagal. gunakan mekanisme nilai seperlunya coba memberikan komentar hasil kerja siswa-siswi mulai dari kelebihan dan kekurangan mereka apa yang bias mereka tingkatkan. Libatkan diri anda untuk membantu siswa-siswi mencapai hasil, arahkan siswa-siswi meningkatkan kemampuan proses belajar mengajar membantu siswa-siswi mencapai tujuan pribadinya dan terus pantau perkembangan mereka.

1.2. Rumusan Masalah

Pada penelitian ini kami memfokuskan menanyakan hal yang berkaitan dengan tenaga pengajar (Guru) dan Karyawan. Data tersebut menyangkut penelitian saya di sekolah. Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahan :

- a. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap motivasi Guru ?
- b. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi Guru ?

1.3. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat tenaga pengajar dan pekerja yang masih kurang pengawasan pada saat proses bekerja di SMK Putra Bangsa Depok.

- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kualitas Pengawasan dan Kepemimpinan Motivasi Guru di SMK Putra Bangsa Depok.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan atau instansi pendidikan sebagai bahan informasi dan masukan yang bermanfaat untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan untuk tetap dapat mempertahankan sistem pengajaran yang dilakukan oleh tenaga pengajar.

- b. Bagi penulis

Penulis dapat mengetahui bagaimana menganalisis sistem pendidikan saat ini yang diterapkan di Indonesia, dan sebagai bahan pertimbangan syarat melanjutkan membuat laporan skripsi.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan Skripsi ini, penulis membagi ke dalam lima bab yang masing-masing bab berisi hal-hal berikut.

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang metode-metode pendekatan penyelesaian permasalahan yang dinyatakan dalam rumusan masalah yang terdiri dari tempat dan waktu penelitian, disain penelitian, operasionalisasi variable, populasi sample dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variable penelitian, dan metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan antara lain gambaran umum perusahaan, visi dan misi perusahaan.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran sebagai masukan bagi perusahaan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah dan tujuan penelitian serta saran bagi peneliti selanjutnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pengertian dari Almasari, 2016 dalam buku Elbadiansyah (2019:1) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu yang mempelajari tata cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi atau perusahaan, jika tidak dikelola dengan baik dan benar untuk bekerjasama dan bersinergi sesamanya. Menurut kutipan di atas harus dipahami manusia bukan mesin bekerja tanpa perasaan dianggap semata-mata sebagai sumber bisnis, namun manusia sebagai makhluk hidup memiliki rasa, cipta dan karsa yang sempurna sebagai makhluk Ciptaan Tuhan, sehingga dalam penyajian Manajemen SDM harus menggabungkan beberapa bidang ilmu yang terkait, seperti ilmu sosial, ilmu psikolog dan nilai-nilai lainnya.

Pengertian manajemen menurut Elbadiansyah, 2018:1 dalam bukunya (2019:2) suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerjasama melalui orang dan sumber daya organisasi, sedangkan sumber daya yang digerakan dipekerjakan dalam sebuah organisasi perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikiran dan perancang untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Sedangkan Manajemen SDM menurut Sofyan, 2009:6 dalam buku elbadiansyah (2019:2) suatu cara dalam menerapkan fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating and controlling*. Dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer dll yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dan sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen SDM bertujuan mengatur manusia dalam organisasi perusahaan, karena manusia berfungsi sebagai penggerak dalam roda organisasi harus dikelola dengan sebaik-baiknya. SDM memiliki konsep dasar yaitu menempatkan semua karyawan (tenaga kerja) sebagai manusia, yang memiliki hati nurani dan perasaan yang perlu pengayoman dan perhatian. Berdasarkan ke dua Teori tersebut dapat diambil kesimpulan. Bawasannya manajemen adalah suatu proses mencapai tujuan bekerjasama dalam organisasi dengan sumber penggerak adalah perusahaan merancang dan memikirkan setiap aktivitasnya. Manajemen SDM juga menggunakan pendekatan lain seperti disiplin ilmu sosial, ilmu psikolog dan ilmu agama yang dapat memahami sisi manusianya. Dengan demikian hubungan SDM para pekerja dengan organisasi perusahaan tempat bekerja terjalin harmonisasi saling mendukung dan menguntungkan antar keduanya Amor & Ristow, 2004:13 dalam bukunya Elbadiansyah (2019:3).

A. Fungsi Manajemen SDM dengan singkat POAC secara rinci diuraikan menurut Berliandaldo, 2016 dalam bukunya Elbadiansyah (2019 : 4).

a. Perencanaan (*Planning*)

Bagian terpenting dari sebuah organisasi atau perusahaan, perlu keseriusan dalam proses manajemen, perencanaan penentuan program dalam rangka mencapai sasaran atau tujuan organisasi.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Sebagai alat untuk mencapai tujuan efektif dan efisien, pengorganisasian membagi kegiatan besar menjadi kegiatan kecil, dengan membagi setiap tugas agar bias dikerjakan dengan mudah meraih tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan.

c. Penggerakan (*Actuating*)

Melaksanakan kegiatan yang telah di rencanakan, agar kegiatan tersebut dapat berjalan efektif dan efisien, diperlukan adanya penggerak (*actuating*) dari pimpinan atau manajer, penggerak tidak mungkin dilakukan pimpin atau manajer sendiri, melainkan didelegasikan kepada para karyawan diberi tanggung jawab atau wewenang kepada bawahannya menurut *job* dan tugas masing-masing bidang.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi pengawasan harus dijalankan dengan ketat, pengawasan adalah mengatur kegiatan, agar kegiatan organisasi atau perusahaan itu dapat

berjalan sesuai dengan rencana, disamping itu pengawasan berfungsi pengendalian yang maksudnya untuk mencari jalan keluar atau pemecahan masalah apabila terjadi hambatan dalam pelaksanaan kegiatan. Jadi menurut ke empat *point* di atas. Fungsi manajemen menurut Berliandaldo adalah suatu perencanaan perlu adanya keseriusan dalam manajemen penentuan mencapai sarana tujuan organisasi, pengorganisasian alat menapai tujuan kegiatan yang besar menjadi kecil menjadi efektif dan efisien, penggerakan dilakukan pemimpin agar para bawahannya bertanggung jawab kepada mereka, pengawasan mengatur kegiatan organisasi agar dapat berjalan sesuai rencana.

B. Tantangan Manajemen SDM

Berdasarkan pengertian dari Almasari, 2016 dalam buku Elbadiansyah (2019:12) Dalam organisasi pasti mempunyai tantangan yang besar menyangkut kehidupan organisasi, termasuk tantangan dibidang sumber daya manusia, yaitu bersifat internal situasi ketenaga kerja dalam organisasi perusahaan tersebut dan tantangan bersifat eksternal berdampak langsung dan tidak langsung menyangkut sumber daya manusia, mempunyai dampak yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan.

a. Tantangan Internal

Organisasi atau perusahaan untuk mengajarkan agenda sehingga memerlukan trade-offs antar tujuan finansial, pemasaran produksi, personalia, dan lain-lain, Karen tujuan manajemen SDM merupakan salah satu tujuan organisasi, perusahaan, manajer SDM akan menghadapi tantangan internal organisasi.

b. Tantang Eksternal

Organisasi dikelilingi suatu lingkungan eksternal dimana terdiri dari berbagai variable sebagian besar tidak dapat dipengaruhi atau dikendalikan, keputusan manajemen yang menyangkut tentang penarikan, seleksi, latihan, penempatan, promosi, mutasi, penilaian prestasi kerja, disiplin, kompetensi, harus diambil dengan memperhatikan lingkungan. Inti dari tantangan manajemen SDM. menurut Almasari adalah : sebagai saran dalam tujuan finansial, pemasaran, produksi, personalia dalam keputusan manajemen menyangkut penarikan, seleksi, latihan, penempatan, promosi, mutasi, penilaian prestasi kerja, disiplin, kompetensi.

C. Ruang Lingkup Manajemen SDM

Perencanaan SDM yang dibutuhkan oleh organisasi perusahaan (Human Resources Planning). Menganalisa jabatan pekerjaan, menganalisa menjelaskan secara rinci tentang masing-masing pekerjaan

atau jabatan dalam perusahaan organisasi.

Memperkenalkan latar belakang perusahaan, budaya organisasi perusahaan yang telah lulus seleksi serta memperkenalkan kepada karyawan lainnya (orientation and induction) pelatihan dan pengembangan SDM dalam organisasi, penilaian prestasi dan kinerja karyawan upah, motivasi karyawan, memperhatikan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan karyawan, menjaga hubungan dan melakukan komunikasi dengan serikat pekerja.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses sistematis guna mencapai perubahan yang diinginkan dalam perilaku karyawan melibatkan beberapa hal :

- a. *Human Resources Planning* perencanaan SDM dibutuhkan organisasi perusahaan.
- b. *Job Analysis* menganalisa menjelaskan rincian jabatan dalam perusahaan atau organisasi.
- c. *Recruitment and Selection* perekrutan penyelesaian karyawan dibutuhkan syarat, sistem, tata cara dan proses yang ditentukan.
- d. *Orientation and induction* memperkenalkan perusahaan, budaya, nilai dan etika kerja.
- e. *Training and Development* pelatihan dan pengembangan SDM dalam organisasi.

- f. *Performance Appraisal* penilaian prestasi dan kinerja karyawan guna melakukan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian kerja (PHK).
 - g. *Compensation Planning and remuneration* perencanaan dan pemberian kompensasi pada karyawan.
 - h. *Motivation, Welfare, Healthy and Safety* yaitu memotivasi, memperhatikan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan karyawan.
 - i. *Industrial relations* menjaga hubungan dan komunikasi dengan serikat pekerja.
- D. Dalam buku Charles S.I, Samrius U, Margaret I, 2019 mengatakan bahwa inti dari pendidikan yaitu pembelajaran. Pembelajaran dapat berlangsung secara alami melalui pengalaman individu dalam menjalankan hidup. Pembelajaran sebagai rekayasa sosial melalui pendidikan formal, informal, dan non formal. Karakteristik yang khas dalam pembelajaran adanya unsur terancang sistematis untuk mencapai tujuan manusia yang berkarakter dan bertindak mulia.

Manajemen pendidikan adalah upaya memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya instrumental untuk mencapai tujuan pendidikan yang memfasilitasi pembangunan karakter bangsa dengan menetapkan Pancasila sebagai landasan filosofi organisasi. Setiap dimensi manajemen pendidikan yaitu kepemimpinan, kepegawaian, kurikulum, keuangan, sarana prasarana, kemitraan, dan layanan khusus dilaksanakan setiap

fungsi manajemen yang dilandasi nilai-nilai pancasila.

Dalam uu no. 20 Tahun 2003, dijelaskan tujuan pendidikan nasional bukan hanya membentuk peserta didik yang terampil dan cerdas melainkan membentuk peserta didik beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, mandiri, kreatif agar menjadi warga yang demokrasi dan bertanggung jawab.

a. Unsur manajemen pendidikan.

Unsur manajemen terdiri dari “7M+1” menurut usman (2009) dan Henry Fayol 6M dalam buku Muhammad Kristiawan, Dian Safitri dan Rena Lestari (2017:4).

- 1) *Man* (manusia), berperan sebagai man power dalam organisasi perusahaan, diperlukan untuk memimpin, menggerakkan karyawan/bawahan serta memberikan tenaga dan pikiran untuk kemajuan kontinuitas lembaga.
- 2) *Material* (Barang), digunakan sebagai proses produksi dalam suatu perusahaan atau organisasi, terdiri dari bahan baku, bahan setengah jadi, atau barang jadi.
- 3) *Machine* (mesin), kebutuhan pokok dalam melancarkan jalannya suatu organisasi.
- 4) *Money* (uang), dibagi menjadi 2 yaitu modal tetap berupa tanah, gedung/bangunan, mesin dan modal berupa kas, piutang.

- 5) *Method* (metode) pemilihan metode yang tepat digunakan sebagai aturan atau cara-cara tertentu yang bertujuan untuk terjadinya inefisiensi dan pemborongan.
- 6) *Market* (pasar), tempat bertemunya penjual dan pembeli untuk mengadakan transaksi, dalam lembaga pendidikan market tempat terjadinya interaksi antara pendidik dengan para peserta didik maupun dengan stakeholder yang ada dalam lingkup lembaga.
- 7) *Minute* (waktu), waktu yang digunakan dan dimanfaatkan dalam pencapaian visi dan misi suatu lembaga secara efektif dan efisien.\

2.1.1. Landasan Teori Menurut Para Ahli

A. Pengawasan

Baharudin, 2010 dalam buku Muhammad Kristiawan, Dian Safitri, dan Rena Lestari (2017 : 29). Pengawasan adalah proses penentuan yang dicapai. Berkaitan dengan standar yang dihasilkan, penilaian pelaksanaan (performansi) serta perlu diambil tindak korektif. Ini memungkinkan pelaksanaan dapat berjalan sesuai rencana, yakni sesuai dengan standar yang diharapkan.

Tujuan Pengawasan menurut konsep sistem adalah membantu mempertahankan hasil *output* yang sesuai dengan syarat-syarat sistem. Dengan melakukan kegiatan pengawasan, diharapkan dapat mencapai kualitas produk organisasi berdasarkan perencanaan yang telah

ditetapkan, sehingga konsumen atau *stakeholder* menjadi puas. Pengawasan adalah pengontrolan. Pengawasan adalah proses mendeterminasi yang dilaksanakan, standar apa yang sedang dilaksanakan mengevaluasi pelaksanaan dan menerapkan tindakan korektif hingga pelaksanaan sesuai dengan rencana. Jadi dalam pengawasan terlihat dananya tindakan : (a) menentukan standar pengukuran, (b) mengadakan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan, (c) membandingkan hasil pekerjaan yang ditentukan, (d) memperbaiki pekerjaan apabila tidak sesuai perencanaan.

a. Tujuan Pengawasan

Tujuan pengawasan adalah :

- 1) Menjamin ketepatan pelaksanaan sesuai rencana, kebijaksanaan dan perintah (aturan yang berlaku).
- 2) Menertibkan koordinasi kegiatan.
- 3) Mencegah pemborosan dan penyimpangan.
- 4) Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.
- 5) Membina kepercayaan masyarakat pada kepemimpinan organisasi.
- 6) Mengetahui jalanya pekerjaan apakah lancar atau tidak. dan lain-lainnya.

b. Fungsi Pengawasan

- 1) Penetapan standar pelaksanaan.
- 2) Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan.
- 3) Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan.
- 4) Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar.

c. Tipe-tipe Pengawasan

1) Pengawasan Pendahuluan

Pengawasan pendahuluan sering disebut *Steering Controls*, dirancang untuk mengantisipasi masalah atau penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

2) Pengawasan yang dilakukan bersama dengan pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*)

Sering disebut Ya-Tidak, *Screening control* atau berhenti-terus dilakukan selama kegiatan berlangsung.

3) Pengawasan Umpan Balik

Pengawasan umpan balik sering dikenal *Past-action controls*, mengukur hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan

pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

d. Faktor-faktor Pengawasan

1) Perubahan lingkungan organisasi

Perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk pesaing baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya.

2) Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin kualitas dan profitabilitas tetap terjaga.

3) Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat melakukan fungsi pengawasan. Tetapi jika banyak bawahan membuat kesalahan, masalah harus didiagnosa secara tepat. Sistem pengawasan harus mendeteksi kesalahan-kesalahan secara kritis sebelum terjadi.

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendeteksi wewenang kepada bawahanya tanggung jawab atasan setidaknya tidak berkurang. Caranya menentukan bawahan telah melakukan tugas yang telah dilimpahkan dengan

mengimplementasikan sistem pengawasan.

e. Menurut Para Ahli.

1) Baharudin (2010 : 111)

Mengatakan tujuan pengawasan menurut konsep sistem membantu mempertahankan hasil *output* sesuai dengan syarat-syarat sistem. Dengan melakukan kerja pengawasan diharapkan dapat mencapai kualitas produk organisasi berdasarkan perencanaan yang telah ditetapkan, sehingga konsumen atau *stakeholder* menjadi puas.

2) (Sondang P. Siagian 2014 : 213)

Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang ditentukan.

f. Indikator Pengawasan

Menurut Sondang Siagian (2014 : 35) menyatakan :

1) kontrol Masukan

Kontrol Masukan melibatkan sumber daya organisasi. Yang mencakup material, keuangan, dan sumber daya manusia. Mekanisme kontrol meliputi kecocokan individu dengan kepentingan utama pengusaha melalui penyaringan karyawan terbaik mempunyai kemampuan yang tinggi seperti : seleksi

materi utama yang diuji, objektif, pelatihan dan lain-lain.

2) Kontrol Perilaku

Kontrol Perilaku adalah yang mengatur semua bawahan. Yang biasanya dimulai dari manajemen puncak dan ditingkatkan mencegah dan manajemen yang paling rendah. Berfungsi memastikan bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja melalui tindakan evaluasi.

3) Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran tentang pengaturan target bawahannya untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang dicapai oleh karyawan mereka. Dengan iuran pegawai yang menguntungkan, seperti : target kerja, hadiah atau bonus.

B. Kepemimpinan

Menurut Kartono (2011: 57) Kepemimpinan pada hakikatnya suatu yang melekat pada diri seseorang pimpinan yang berupa sifat tertentu seperti : keperibadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*). dan kepemimpinan dapat melakukan suatu kegiatan yang dapat mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja sama mencapai tujuannya.

- a. Sifat yang mempunyai pengaruh Kesuksesan kepemimpinan Keith Davis dalam buku Hani Handoko (2013: 295)
 - 1) Kecerdasan.
 - 2) Kedewasaan dan Keluasaan hubungan sosial.
 - 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi.
 - 4) Sikap-sikap hubungan manusia.
- b. Fungsi kepemimpinan
 - 1) Fungsi yang berhubungan dengan tugas, menyangkut pemberian saran penyelesaian informasi dan pendapat.
 - 2) Fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial, mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lancar dengan persetujuan kelompok lain.
- c. Faktor-faktor mempengaruhi perilaku kepemimpinan. Mary Parker Follett dalam buku Hani Handoko (2013: 295).
 - 1) Pemimpin.
 - 2) Pengikut atau bawahan.
 - 3) Situasi ketiganya saling berhubungan dan berinteraksi.
- d. Menurut Para Ahli
 - 1) Blanchard dan ridge, 2010 dalam buku Toman Sony Tambunan (2015 : 45) menyebutkan kepemimpinan adalah sebuah kemitraan, salah satu yang melibatkan mutual trust dan rasa hormat diantara

dua orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

- 2) Ginnet dan Cruphy, 2012 dalam buku Toman Sony Tambunan (2015 : 45) kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sebuah kelompok yang terorganisasi untuk mencapai tujuan kelompok.
- 3) Northouse, 2013 dalam buku buku Toman Sony Tambunan (2015 : 45) kepemimpinan adalah proses dimana mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama.
- 4) Kartono (2011:57) Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

e. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008 : 34) mengatakan:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- 2) Kemampuan motivasi
Kemampuan motivasi adalah dorongan yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab

dan menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

3) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain mampu memahami apa yang dimaksud dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seseorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginan dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempat demi kepentingan jangka panjang. Termasuk memberitahukan orang lain yang harus dilakukan dengan nada bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta bahkan mengancam. Tujuan agar tugas-tugasnya dapat terselenggara dengan baik.

5) Tanggung Jawab

Seseorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya, tanggung jawab biasanya diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatu atau memberikan jawab dan menanggung akibat.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan Mengendalikan Emosi adalah hal sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah akan meraih keberhasilan.

C. Motivasi

Motivasi Hasibuan (2011: 141) berasal dari kata latin *moreve* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen yaitu ditunjukkan dalam sumber daya manusia. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan bawahannya mau bekerja sama secara produktif. Berasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

a. Bentuk dan Jenis Motivasi

Menurut Suardi dan Bahtiar, 2010 Motivasi terdiri dari :

- 1) Motivasi instrinsik, motivasi yang datang dari dalam diri individu.
- 2) Motivasi ekstrinsik, motivasi yang datang dari luar diri individu.
- 3) Motivasi tersedak, motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit dan munculnya serentak serta menghendak dan cepat.

b. Tujuan Motivasi Melayu Hasibuan (2018: 146)

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektivitas pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Teori-teori Motivasi

1. Teori Petunjuk

Mengemukakan bagaimana memotivasi para karyawan. Teori ini didasari pengalaman coba-coba.

2. Teori isi

Teori isi sering disebut teori kebutuhan adalah berkenaan dengan pertanyaan apa penyebab perilaku atau memusatkan pada pertanyaan “apa” dari motivasi. Teori yang sangat terkenal diantaranya :

- 1) Hirarki kebutuhan dari psikolog Abraham H. Maslow.
- 2) Frederick Herzberg dengan teori motivasi- pemeliharaan atau

motivasi-higienis.

3) Dan teori prestasi dari penulis dan penelitian David McClelland.

3. Teori proses

Berkenaan dengan bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan menjelaskan aspek “bagaimana” dari motivasi. Teori yang termasuk :

- 1) Teori pengharapan.
- 2) Pembentukan perilaku (operant conditioning).
- 3) Teori Porter-Lawler.
- 4) Teori keadilan

d. Menurut Para Ahli

1. Edwin B. Flippo Hasibuan (2010 : 143)

Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

2. Samsudin (2010 : 281)

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau dorongan dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

3. Melayu S.P Hasibuan (2013:143) Suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara

berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi tercapai.

4. As'ad dalam Ancok (2001:69) dalam bukunya bukunya Djamil Hasim 2019 : 21 motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

5. Wexly dan Yulk dalam pasolong (2008:191) dalam bukunya djamil Hasim 2019 : 21 motivasi kerja adalah pemberian dorongan atau sesuatu yang melatarbelakangi seseorang melakukan sesuatu atau tingkah laku.

e. Indikator Motivasi menurut Syahyuti (2010 : 93).

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan.

2. Semangat kerja

Mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif

Kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai

atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4. Kreatifitas

Kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

5. Rasa tanggung jawab

Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian membutuhkan peta dalam penelitiannya untuk mengetahui adanya keterkaitan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Sehingga dapat diketahui posisi penelitian yang dilakukan saat ini. Berikut beberapa penelitian ini, yaitu :

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

Nama dan tahun penelitian	Variable	Metode analisa	Hasil penelitian
Payakun Arianzah, Nurhayati, Ahmad Rifqi (2017)	Pengaruh Pengawasan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Sawit Inti Raya Kec. Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu.	Penelitian ini semua karyawan berjumlah 102 karyawan. analisis data yang digunakan adalah Analisis deskriptif dengan alat analisis kuantitatif yaitu regresi linier berganda dengan SPSS 18.00.	Dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Supervisi dan Motivasi Kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja Karyawan. Kesehatan dan Keselamatan di tempat kerja tidak mempengaruhi Kinerja. Tidak ada pengaruh langsung Pengawasan dan Kesehatan serta Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Karyawan.
Ferisca Nurwidyanti, Marnis, Marzolina (2015)	Pengaruh Pengawasan dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.	Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan sebanyak 156 orang. Penentuan Jumlah Sample dilakukan dengan menggunakan Metode Slovin sehingga 112 responden dipilih melalui random	Pengawasan dan Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Disiplin Karyawan, sedangkan variable Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. secara tidak langsung,

		Sampling yang sesuai. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan SPSS versi 20.	variable pengawasan dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin dan Motivasi Karyawan sebagai variable Intervening.
Indra Syahputra Marpaung (2017)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan).	Metode Penelitian yang digunakan adalah Pendekatan Kuantitatif diaman dalam penelitian ini dilakukan bersifat deskriptif yaitu untuk mengetahui dan menggambarkan kenyataan dari kegiatan yang diteliti. .	Pengawasan dan Motivasi kerja merupakan Faktor yang mempengaruhi kerja pegawai suatu Organisasi. Pengawasan terhadap Pegawai yang berjalan dengan baik maka akan mengurangi tingkat kesalahan Pegawai, demikian pula dengan pemberian Motivasi yang cukup baik akan meningkatkan Kinerja Pegawai dan pada akhirnya mampu memberikan kepuasan Kerja Pegawai sehingga akan tercapai apa yang terjadi tujuan organisasi.
Riska Suariesti (2014)	Pengaruh Pengawasan Kepala Dinas Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cirebon.	Penelitian ini menggunakan metode explanatory survey, teknik pengumpulan datanya dengan cara penyebaran angket. Instrument yang digunakan sebanyak 58 orang dengan model skala likert. Teknik analisis data	Hasil penelitian menunjukan pengawasan Kepala Dinas berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cirebon.

		yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.	
Brahmantya, Bagus (2012)	pengaruh Pengawasan dan Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Area Malang.	penelitian menggunakan kuesioner disebarakan kepada 95 orang responden dari total populasi sebanyak 125 orang karyawan yang tersebar pada Sembilan divisi yang berbeda dengan menggunakan teknik sampling proportionate random sampling. Data penelitian diperoleh kemudian dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 17 for Windows.	Pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Area Malang pengawasan telah dilaksanakan dengan baik, dan tingkat motivasi kerja karyawan adalah tinggi. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang menjawab setuju pada semua variable, baik variable pengawasan, penilaian kinerja maupun motivasi kerja. Hasil analisis juga menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan dan penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan secara simultan dengan tingkat signifikan 0.000 ($p < 0.005$).
Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, I Gede Riana (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan.	Penelitian ini mengambil sample sebanyak 62 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis factor, dan analisis jalur (path analysis).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada Pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan 2. Ada pengaruh

			<p>positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasi dengan motivasi karyawan</p> <p>3. Ada pengaruh positif signifikan antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan</p>
Agung Widhi Kurniawan (2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar.	Analisi menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan alpha 5% untuk menguji signifikansi variable penelitian. Data diperoleh dari karyawan tetap yang ditetapkan sebagai sample berdasarkan teknik cluster random sampling. Sebanyak 184, pengumpulan data menggunakan kuesioner, pengamatan, dan dokumentasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, 4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Pengembangan sumber daya

			<p>manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>6. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.</p> <p>7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>8. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
Rizki Afri Mulia, Annisa Fitri (2019)	Pengaruh Karakteristik Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Mega Medica Pharmaceuticals.	Metode yang digunakan penelitian kuantitatif korelasi yang mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan dapat saling mempengaruhi. Penelitian menggunakan sample teknik proportional random sampling.	<p>Dapat disimpulkan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik kepemimpinan karyawan PT. Mega Medica Pharmaceuticals sudah dapat dikategorikan baik dengan nilai rata-rata 4.07. 2. Untuk motivasi kerja karyawan di PT. Mega Medica Pharmaceuticals aktualisasi diri dengan jumlah nilai rata-rata 4.29, diikuti dengan harga diri dengan nilai

			<p>4.16, diikuti dengan kebersamaan, sosial dan cinta dengan nilai 4.03, diikuti dengan keamanan dan keselamatan dengan nilai 3.59, paling rendah adalah fisiologis dengan nilai 3.82.</p> <p>3. Didapatkan bahwa pengaruh karakteristik kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mega Medica Pharmaceutical sebesar 27.35% sisanya 72.65% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.</p>
Ismail Lawasa (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Anggota DPRD Se-Provinsi Sulawesi Tenggara.	Penelitian ini menggunakan data primer melalui survey sebanyak 127 anggota DPRD Se-Provinsi Sulawesi Tenggara sebagai sample . data penelitian dianalisis menggunakan program Structural	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan tidak dapat menentukan motivasi kerja anggota DPRD Se-Provinsi Sulawesi Tenggara. 2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap

		Equation Modeling (SEM).	<p>motivasi kerja anggota DPRD Se-Provinsi Sulawesi Tenggara.</p> <p>3. Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota DPRD Se-Provinsi Sulawesi Tenggara.</p> <p>4. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRD Se-Provinsi Sulawesi Tenggara.</p> <p>5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRD Se-Provinsi Sulawesi Tenggara.</p> <p>6. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRD De-Provinsi Sulawesi Tenggara.</p>
--	--	--------------------------	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiono, 2012. Kerangka pemikiran merupakan tentang hubungan antara variable yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan. Variable dibedakan menjadi dua, yaitu variabel independen atau variable bebas (x) dan variable dependen atau variable terkait (Y). variable bebas adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variable dependen (variable terikat). Sedangkan variable terikat adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

interpretasi dari skema di atas adalah bahwa pengawasan secara langsung dapat mempengaruhi motivasi, kepemimpinan secara langsung juga dapat mempengaruhi motivasi. Selanjutnya pengawasan, kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi motivasi di SMK Putra Bangsa Depok.

a. Pengaruh Pengawasan terhadap Motivasi Guru

Pengawasan adalah proses penentuan yang dicapai. Berkaitan dengan standar yang dihasilkan, penilaian pelaksanaan (performansi) serta perlu diambil tindak korektif. Ini memungkinkan pelaksanaan dapat berjalan sesuai rencana, yakni sesuai dengan standar yang diharapkan. oleh karena itu pengaruh pengawasan dalam tujuan motivasi untuk meningkatkan kerja guru dalam proses belajar mengajar apa yang di rencanakan sesuai dengan standar yang dihasilkan agar sesuai dengan rencana. Dalam hal ini indikator untuk

mengukur seberapa Pengaruh Pengawasan terhadap Motivasi Guru di Smk Putra Bangsa. Menurut Sondang Siagian :

1) kontrol Masukan

Kontrol Masukan melibatkan sumber daya organisasi. mencakup material, keuangan, dan sumber daya manusia. Mekanisme kontrol meliputi kecocokan individu dengan kepentingan utama pengusaha melalui penyaringan karyawan mempunyai kemampuan seperti : seleksi materi utama yang diuji, objektif, pelatihan dan lain-lain.

2) Kontrol Perilaku

Kontrol Perilaku adalah yang mengatur semua bawahan. biasanya dimulai dari manajemen puncak, ditingkatkan mencegah dan manajemen yang paling rendah. Berfungsi melakukan tugas sesuai dengan apa yang direncanakan perusahaan.

3) Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran tentang pengaturan target. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan, dicapai oleh karyawan mereka.

b. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Guru

Kepemimpinan pada hakikatnya suatu yang melekat pada diri seseorang pimpinan yang berupa sifat tertentu seperti : keperibadian

(personality), kemampuan (ability), dan kesanggupan (capability). dan kepemimpinan dapat melakukan suatu kegiatan yang dapat mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja sama mencapai tujuannya. oleh karena itu pengaruh Kepemimpinan dalam tujuan Motivasi untuk seberapa kuat peran pemimpin dalam memotivasi guru agar apa yang sudah di rencanakan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin . pemimpin yang efektif mampu mempunyai sifat seperti, kharisma, pola pikir untuk kedepanya seperti apa yang sudah dipikirkannya. Dalam hal ini indikator untuk mengukur seberapa Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Guru di Smk Putra Bangsa. Menurut Kartono :

1) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan.

2) Kemampuan motivasi

Kempuan motivasi adalah dorongan mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggerakkan tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

3) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan mampu memahami apa yang dimaksud dengan baik, secara langsung dan tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seseorang pemimpin harus memiliki keinginan membuat orang lain mengikuti keinginan dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempat demi kepentingan jangka panjang. Termasuk memberitahukan orang lain yang harus dilakukan dengan nada bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta bahkan mengancam. Tujuan agar tugas-tugasnya dapat terselenggara dengan baik.

5) Tanggung Jawab

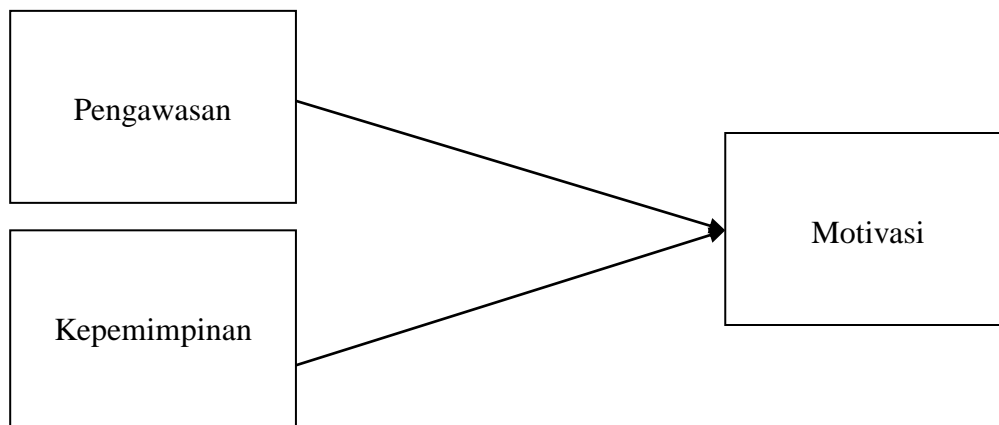
Seseorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya, tanggung jawab biasanya diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatu atau memberikan jawab dan menanggung akibat.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan Mengendalikan Emosi adalah hal sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita

mengendalikan emosi semakin mudah akan meraih keberhasilan.

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis

- H1 : Terdapat Pengaruh Pengawasan terhadap Motivasi Guru pada SMK Putra Bangsa Depok.
- H2 : Terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Guru pada SMK Putra Bangsa Depok.

BAB 3
METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di SMK-S Putra Bangsa yang berlokasi di Jl. Margonda Raya Kedondong Kemirimuka, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16421.

3.1.2. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada tanggal 15/01/2020 dan berakhir pada tanggal 15/03/2020. Untuk gambaran tentang proses penelitian, waktu penelitian dan kegiatan yang dilakukan selama proses pembuatan laporan seminar ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1. Rencana Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Jan 2020				Feb 2020				Mart 2020			
1	Penelitian Pendahuluan	■	■										
2	Penyusunan Proposal	■	■	■									
3	Pengumpulan Data			■	■								
4	Analisis data				■	■	■						
5	Penyusunan Laporan	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu rencana percobaan setiap prinsip keilmuan dengan langkah tindakan terukur, sehingga informasi yang berhubungan diperlukan menjawab persoalan yang diteliti dengan dikumpulkannya secara faktual.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

A. Dependen :

1. Variabel Motivasi (Y)

B. Independen :

1. Variable Pengawasan (X1)
2. Variable Kepemimpinan (X2)

Tabel 3.2.

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Pengawasan (X1)	Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kontrol manusia 2. Kontrol perilaku 3. Kontrol keluaran <p>(Sondang P. Siagian 2014 : 219)</p>	Likert 1-5

	yang ditentukan. (Sondang P. Siagian 2014 : 213)		
Kepemimpinan (X2)	<p>Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.</p> <p>Kartono (2011:57)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan. 2. Kemampuan motivasi. 3. Kemampuan komunikasi. 4. Kemampuan mengendalikan bawahan. 5. Tanggung jawab. 6. Kemampuan mengendalikan emosional. <p>Kartono (2008:34)</p>	Likert 1-5
Motivasi (Y)	<p>Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja kuat dan lemahnya, motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.</p> <p>As'ad dalam Ancok (2001:69) dalam buku Djamil Hasim (2019: 21)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan mencapai tujuan. 2. Semangat kerja. 3. Inisiatif. 4. Kreatifitas 5. Rasa tanggung jawab. <p>Syahyuti (2010:93)</p>	Likert 1-5

3.4. Populasi, Sample dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011 : 80) dalam buku Ismail Nurdin, Sri Hartant, 2019. populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Pendidik (Guru) yang bekerja di Sekolah menengah Kejuruan SMK Putra Bangsa yang berlokasi di Jl. Margonda Raya Kedondong Kemirimuka, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16421. 40 Orang.

3.4.2. Sample

Sampel adalah himpunan bagian dari populasi yang dapat dipilih dari suatu kriteria. Sangadji & Sopian (2010) berpendapat, sample bagian dari kuantitas dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan penentuan sample penelitian kualitatif sangat tepat jika didasarkan tujuan masalah penelitian menggunakan pertimbangan itu sendiri dalam ketepatan informasi yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan masalah yang dikaji. Cara menemukan ukuran sample melakukan survey dengan skala besar dengan pengambilan data yang luas mungkin untuk data keseluruhan harus ditentukan berapa jumlah sample minimum yang dapat diambil sebagai data. Karena populasi hanya 40 maka diambil sebagai sampel adalah keseluruhan atau digunakan sampel jenuh.

3.4.3. Metode Sampling

Metode sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sample Jenuh. Sugiono (2012:73) Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dimiliki oleh populasi sample diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sample merupakan banyaknya sample yang akan diambil dari populasi. Dan menggunakan penelitian kuantitatif dalam berupa kuesioner.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Dalam Metode penelitian pengumpulan data dikumpulkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian. Dalam usaha pengumpulan data-data yang dilakukan , penulis menggunakan metode dan teknik sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan survei langsung ke lapangan (perusahaan) yang menjadi lokasi penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara:

a. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan, yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan kepada para responden secara langsung. Sehingga, pengisiannya akan lebih

jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai pertanyaan yang di jawab oleh para responden mengenai pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap motivasi di Smk Putra Bangsa Depok.

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan, yaitu data pendukung yang berhubungan dengan penelitian, yang diperoleh melalui:

- a. Literatur, yaitu referensi lain yang mendukung penelitian digunakan untuk mendapatkan informasi. Bentuk dari literature dapat berupa membaca buku dan mengikuti kegiatan seminar.
- b. Jurnal, yaitu pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang membahas berbagai macam ilmu pendidikan, serta penelitian yang dianggap relevan dengan topic penelitian.
- c. Internet, yaitu dengan mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian, yang dipublikasikan dalam internet dengan berbentuk makalah ataupun karya tulis.
- d. Data laporan dari lembaga terkait.

3.6. Instrumen Variabel Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat untuk pengambilan data. Dalam penelitian kuantitatif instrument penelitian dapat berupa test, kuesioner (anget), pedoman wawancara, pedoman observasi dan gabungan.

Sugiono (2012:92) dalm buku Muchson M (2017:96) menjelaskan, instrument penelitian digunakan untuk mengukur nilai variable yang

diteliti dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Karena instrument penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran maka setiap instrument harus mempunyai skala. Jumlah instrument yang digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variable yang diteliti.

Kuesioner yang dibagikan kepada responden menggunakan metode pengukuran data Skala *Likert* yang terdiri dari lima skala poin yaitu, pernyataan , sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), sangat setuju (SS). Skala ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar responden merasa setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan dalam kuesioner. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.3.

Skor Skala Likert dalam Setiap Pernyataan

Kode	Keterangan	Score
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.6.1. Uji Validitas

Ghozali 2011 dalam buku Adita Dito dan Debora Mika (2019:55) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas ada hubungannya dengan tujuan pengukuran.

Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuan dengan nyata dan benar (Ghozali, 2016). Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertama menyatakan dengan kuesioner adalah korelasi product momen dari Karl Pearson dengan ketentuan : jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka skor butir pertanyaan kuesioner valid tetapi apabila sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka skor butir pertanyaan dikatakan valid (Ghozali, 2011).

3.6.2. Uji Reliabilitas

seberapa tingkat besarnya suatu pengukuran mengukur dengan stabil dan konsisten terhadap situasi apapun menurut Sugiono, 2016 dalam buku Adita Dito dan Debora Mika (2019:55). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrument dapat dikatakan reliable jika nilai alpha Cronbach $> 0,6$ dan sebaliknya dikatakan tidak reliable jika alpha Cronbach $< 0,6$ (Ghozali, 2016).

3.7. Metode Analisis dan Penguji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan alat pengolahan data berupa perangkat lunak yaitu *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* ver. 16. SPSS adalah sebuah program aplikasi yang termasuk jenis program komputer yang dipergunakan dalam pembuatan analisis statistika digunakan untuk ilmu sosial. Program ini memudahkan penggunaannya

dalam mengolah dan menganalisis data statistik.

3.7.1. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikasi yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variable independen terhadap satu variable dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio).

Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan membuktikan model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran *BLUE* (*Best Linier Unbiased Estimator*) yang artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas, dapat dijelaskan sebagai berikut. (Mulyanto dan Wulandari, 2010:181).

1. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi menunjukkan bahwa data variable penelitian berasal dari data variable yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian dilakukan secara grafik menggunakan Normal p-p plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal p-p plot menyebar

disekitaran mengikuti garis diagonal grafik.

Menurut Ghozali (2012:160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variable dependen dan variable independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variable independen menurut Sugiono, 2016 dalam buku adita dito dan Debora mika (2019:56). Suatu model regresi yang baik tidak ditemukan hubungan korelasi diantara variable independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan nilai Tolerance dan variance inflation faktor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya (Ghozali, 2011). Multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat jika nilai VIF > 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1. Maka model tersebut dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

3. Uji Asumsi Heterokedastisitas

Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas menurut Ghozali, 2016 dalam buku adita dito dan Debora mika (2019:57). Cara memprediksi tindakan

heteroskedastisitas dapat dilihat dari pola gambar scatter plot model melalui uji Glesjer (Sugiono, 2016).

3.7.3. Analisis Regresi Berganda

Menurut sugiono, 2016 dalam buku adita dito dan Debora mika (2019:57) untuk menjawab hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda bertujuan melihat secara langsung pengaruh beberapa variable.

Untuk menguji apakah hipotesis diajukan atau ditolak, maka dilakukan pengujian terhadap variable-variabel penelitian dengan menggunakan simultan melalui signifikan simultan (uji statistik F), bertujuan menggunakan pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Untuk menguji masing-masing variabel secara parsial, dilakukan dengan uji signifikansi parameter individual (uji t statistik) bertujuan mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variable dependen, serta variable mana yang dominan mempengaruhi variabel dependen. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + X_1b_1 + X_2b_2 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi

α	= Konstanta
X1	= pengawasan
X2	= kepemimpinan
b1-b5	=
Koefisien Regresi	
e	= Error

3.7.4. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Priyanto (2010) koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, hal ini ditunjukkan besarnya koefisien determinan (R^2) antara 0 (nol) sampai 1 (satu).

Untuk mengetahui seberapa besar variable bebas berhubungan dengan variable terkait, dapat diketahui nilai koefisien determinan R^2 karena nilai variable bebas diukur terdiri dari nilai *ratio absolute* dan nilai perbandingan, kegunaan dari R^2 adalah : mengukur besarnya persentase dari variable bebas terhadap variable terkait.

3.7.5. Pengujian Hipotesis

1. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan semua variable bebas dimasukan dalam model bersama-sama terhadap variable terkait. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F menurut tabel. Bila nilai

F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel, maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variable dependen. Keputusan dalam melaksanakan uji F dapat dilihat dari signifikasinya. Jika signifikasinya dibawah 5% maka secara stimultan variable independen berpengaruh pada pada variable dependen Ma'arif, 2013 dalam buku : Lina Asmara Wati, Mimit Primyastanto (2018 : 196).

2. Uji Parsial (uji-t)

Uji parsial (Uji-t) disebut juga sebagai uji signifikan individual. Yaitu implementasi pengawasan terhadap motivasi secara parsial terhadap variabel dependen yaitu pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap motivasi.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum

Yayasan pendidikan Putra Bangsa (YAPENPUSA) di dirikan berdasarkan akta notaris Agus Madjid SH tanggal 3 september 1985, nomor 7, berkedudukan di Kota Administratif Depok (sekarang KODYA Depok) dengan susunan pengurus sbb: Nalim Neih sebagai ketua dibantu seorang wakil, seorang sekretaris, seorang bendahara dan tiga orang anggota.

Maksud dan Tujuan didirikannya Yayasan ini adalah mendirikan tempat-tempat pendidikan baik secara formal dari TK sampai Perguruan Tinggi dan termasuk Sekolah Kejuruan maupun non formal memberikan latihan dan keterampilan, namun dalam perjalanan selanjutnya Yayasan mengalami kevakuman/deadlock karena bendahara yang sedianya diharapkan sebagai sumber dana mengalami kebangkrutan dalam usahanya. Tanah yang sedianya untuk mendirikan bangunan/lembaga pendidikan kepunyaan bendahara terpaksa harus dijual sehingga yayasan tidak punya apa-apa.

Yayasan sudah berdiri, aktivitas harus dibuktikan, tujuan pendirian harus dilaksanakan. Sebagai ketua Nalim Neih bertanggung jawab dan mengambil inisiatif untuk dapat memajukan roda organisasi. Rencana

tersebut dimulai dengan pengaduan tanah, pendirian gedung, mencari sumber dana, dan rekrutment tenaga yang di perlukan.

Tahun Ajaran 1989/1987 mulai penerimaan murid baru. Landasan historis pendiri SMK Putra Bangsa Depok dilatarbelakangi oleh rasa keperihatinan bapak Nalim Neih, sebagai pendiri dan pemilik Yayasan terhadap kultur masyarakat Depok dan Kecamatan Beji, yang kebanyakan masih berpendidikan rendah (hanya bersekolah SD dan SMP), serta besarnya antusias masyarakat hususnya masyarakat di kecamatan Beji pada khususnya keberadaan Sekolah Menengah Ekonomi Atas (SMEA) atau yang lebih dikenal Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Jurusan yang pertama kali adalah Penjualan dan Sekretaris, sampai tahun 2002 dibuka satu jurusan baru yaitu Akuntansi. Dalam perkembangannya siswa Smk terus mengalami peningkatan yang signifikan dan pada akhirnya Tahun 2011/2012 membuka kompetensi Keahlian baru yaitu Kompetensi Keahlian Multimedia.

Pada tahun 2009 Smk Putra Bangsa telah melakukan Akreditasi dengan Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN S/M) dan memperoleh nilai akreditasi "A" (Amat Baik). Seiring dengan adanya dinamisasi undang-undang tentang yayasan, bahwa yayasan pendidikan harus membentuk lembaga tersendiri sebagai penyelenggara pendidikan, maka yayasan Pendidikan Putra Bangsa pada tahun 2010 membentuk Lembaga Pendidikan Nasa Profesional School (NAPAS) sebagai penyelenggara pendidikan yang menanggung SMK, SMA, dan SMP Putra

Bangsa Depok.

Salah satu upaya yang dilakukan lembaga NAPAS meningkatkan mutu pelayanan Pendidikan SMK Putra Bangsa dengan melalui implementasi Sistem Manajemen Mutu Internasional Standard Organization (SMM ISO) 9001:2008 pada tahun 2011.

4.1.1.1. Visi dan Misi

a. Visi

Menghasilkan Lulusan yang Ber-Akhlak Kharimiah, Cerdas dalam ilmu pengetahuan dan teknologi serta Berprestasi.

b. Misi

- 1) Menanamkan kesadaran peserta didik untuk senantiasa beribadah sesuai dengan keyakinannya.
- 2) Menanamkan sifat jujur, amanah dan kepedulian sosial.
- 3) Menanamkan kesadaran siswa untuk senantiasa berbakti kepada Orang Tua, Guru, Agama dan Bangsa.
- 4) Menerapkan Budaya 7K (Kesopanan, Keterampilan, Ketertiban, Kedisiplinan, Kerajinan, Kerapian, dan Kejujuran) serta 3S (Senyum, Salam, dan Sapa).
- 5) Menerapkan Sistem Pembelajaran yang Berbasis Teknologi dan Informasi.
- 6) Penempatan tenaga pendidik sesuai dengan kompetensi keahlian.
- 7) Meningkatkan profesionalisme Tenaga Pendidik dan

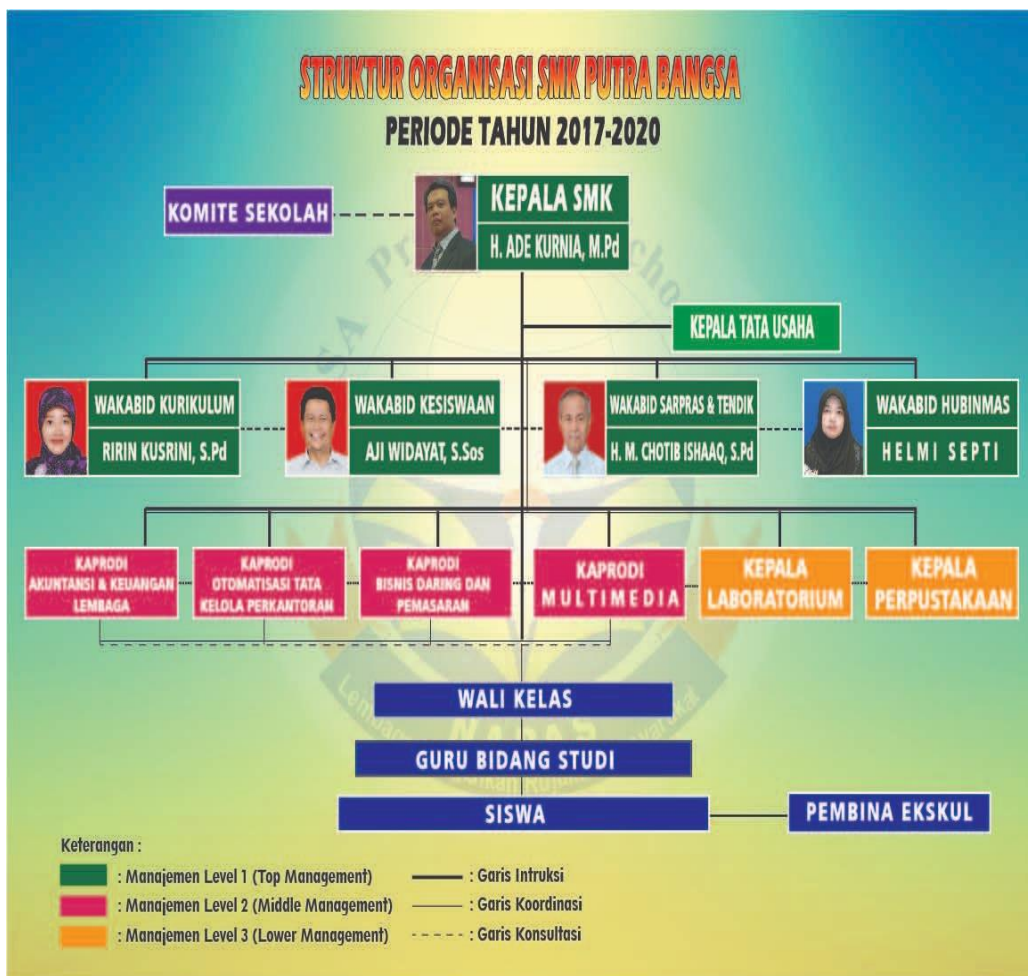
Kependidikan.

- 8) Memperluas akses kerja sama dengan DU/DI Tingkat Lokal, dan Nasional.
- 9) Menanamkan jiwa kewirausahaan.
- 10) Meningkatkan peran aktif peserta didik dalam setiap lomba kompetensi akademik dan non akademik.

4.1.1.2. Struktur Organisasi

Gambar 4.1.

Struktur Organisasi



Berdasarkan bagan diatas dapat dijelaskan masing-masing tugas dan tanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan di Smk Putra Bangsa Depok sebagai berikut:

A. 1. Tugas Wakasek Kurikulum

- a. Memahami, mengkaji dan menguasai pelaksanaan dan pengembangan Kurikulum.
- b. Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pembelajaran.
- c. Mengkoordinasikan dan menggerakkan kegiatan :
 - 1) Penyusunan dan pengembangan silabusPelaksanaan pmbelajaran efektif.
 - 2) Penyusunan dan pengembangan sistem penilaian.
 - 3) Penyusunan dan pengembangan model-model pembelajaran.
 - 4) Menyusun dan menerapkan kriteria/persyaratan kenaikan kelas serta kelulusan.
 - 5) Mengatur jadwal penerimaan buku laporan penilaian hasil belajar, leger, STL, dan Ijazah.
 - 6) Menganalisis hasil belajar, remedial dan ketuntasan belajar
- d. Mengkoordinasikan penyusunan dan pengembangan bahan ajar/modul mata pelajaran.
- e. Mengkoordinasikan penyusunan program pembelajaran (tahunan dan semester) dan rencana pembelajaran.

- f. Membina pembelajaran MGMP sekolah dalam pelaksanaan pembelajaran.
 - g. Melaksanakan pemilihan guru berprestasi.
 - h. Membina kegiatan lomba-lomba bidang akademis.
 - i. Mengkoordinasikan kegiatan evaluasi/penilaian :
 - 1) Ulangan harian/blok.
 - 2) PTS.
 - 3) PAS.
 - 4) PAT.
 - 5) Uji Kompetensi.
 - 6) Ujian Praktik.
 - 7) Latihan ujian nasional.
 - 8) Ujian Nasional.
 - j. Mengkoordinasikan studi banding pembelajaran efektif ke sekolah favorit di propinsi dan atau antar propinsi.
 - k. Memprakasi secara proaktif lomba-lomba model pembelajaran efektif.
 - l. Menertibkan dan mendokumentasikan perangkat kurikulum 2013, perangkat pembelajaran, dll.
2. Tanggung Jawab Wakasek Bidang Kurikulum
- a. Tanggung jawab terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
 - b. Tanggung jawab revolusi.
 - c. Tanggung jawab sosial.

- d. Tanggung jawab institusi, yaitu bertanggung jawab kepada atasan langsung yang memberi tugas (Kepala Sekolah).
- e. Tanggung jawab terhadap hati nuraninya sendiri.

B. 1. Tugas Wakasek Kesiswaan

- a. Menyusun program pembinaan kesiswaan.
- b. Melaksanakan bimbingan, pengarahan dan pengendalian kegiatan siswa/ OSIS dalam rangka menegakkan disiplin dan tata tertib sekolah/siswa serta pemilihan pengurus OSIS.
- c. Membina pengurus OSIS dalam berorganisasi.
- d. Menyusun program dan jadwal pembinaan secara berkala dan incidental.
- e. Membina dan melaksanakan koordinasi pelaksanaan keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, kerindangan, kekeluargaan, dan ketaqwaan.
- f. Melaksanakan pemilihan calon siswa teladan dan calon siswa penerima beasiswa.
- g. Mengadakan pemilihan siswa untuk mewakili sekolah dalam kegiatan di luar sekolah.
- h. Mengatur mutasi siswa.
- i. Menyusun program kegiatan ekstrakurikuler.
- j. Menyusun laporan pelaksanaan kesiswaan secara berkala.

2. Tanggung Jawab Wakasek Kesiswaan

- a. Tanggung jawab terhadap Tuhan Yang Maha Esa, yaitu untuk

melaksanakan tugas berpedoman kepada perintahNya dan meninggalkan laranganNya.

- b. Tanggung jawab revolusi yaitu untuk memperjuangkan, mempertahankan, mengembangkan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- c. Tanggung jawab sosial, yaitu kepada anggota masyarakat, ikut aktif bersama dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.
- d. Tanggung jawab institusi/kelembagaan, yaitu kepada organisasi dan kepada Kepala Sekolah.
- e. Tanggung jawab hati nurani, yaitu kepada diri sendiri.

C. 1. Tugas Wakasek Hubinmas

- a. Mempersiapkan penyusunan program kerja.
- b. Menyusun program kerja sama industri dan pemasaran.
- c. Merancang dan melaksanakan analisa kebutuhan pasar.
- d. Menyusun penempatan prakerin siswa.
- e. Melaksanakan laporan hasil prakerin.
- f. Menyelenggarakan rapat koordinasi.
- g. Mengkoordinir kegiatan Unit Produksi sekolah.
- h. Melaksanakan pengelolaan sistem administrasi Hubungan Industri dan Masyarakat.
- i. Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan Kepala Sekolah.

2. Tanggung Jawab Wakasek Hubinmas :

- a. Memastikan kelancaran pelaksanaan Praktek Kerja Industri dengan baik dan terkendali.
- b. Merumuskan, melaksanakan dan mengembangkan kerjasama dengan Dunia Usaha/Dunia Industri baik dalam negeri maupun luar negeri.
- c. Memastikan kelancaran pelaksanaan unit produksi dengan baik dan terkendali.

D. 1. Tugas Wakasek Bidang Sarana-Prasarana dan Tenaga Pendidik dan Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

- a. Menyusun Program Pengembangan dan pembinaan Tendik dan Tenaga Kependidikan.
- b. Menyusun rencana kebutuhan sarana dan prasarana.
- c. Mengkoordinasikan pendayagunaan sarana dan prasarana.
- d. Menyusun laporan pelaksanaan bidang sarana dan prasarana secara berkala
- e. Memfasilitasi pembinaan Tendik dan Tenaga Kependidikan.
- f. Mengevaluasi Tendik dan Tenaga Kependidikan.

1. Tanggung Jawab Wakasek Bidang Sarana-Prasarana

- a. Memastikan kebutuhan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran terpenuhi dengan baik.
- b. Memastikan Tendik dan Tenaga Kependidikan bekerja sesuai dengan tupoksinya.

- E. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Program Studi (KAPRODI)
- a. Menyusun program pembinaan dan pembangunan program keahlian .
 - b. Mengkordinasikan kebutuhan peralatan dan bahan praktek setiap standar kompetensi.
 - c. Bersama dengan waka, sarana prasarana merencanakan dan mengadakan peralatan dan bahan praktek.
 - d. Membantu mekalsanakan hubungan dengan dunia usaha dan dunia kerja.
 - e. Melaksanakan program PRAKERIN serta mempromosikan lulusan pada dunia kerja.
 - f. Merencanakan, membina dan melaksanakan kegiatan lomba keterampilan siswa (LKS), Pameran produk unggulan dan gebyar SMK.
 - g. Menkordinasikan penyusunan Silabus, RPP, Job Sheet, modul dan perangkat pembelajaran dan media pembelajaran di kompetensi keahlian dll.
- F. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Laboratorium
- a. Merencanakan kegiatan dan pengembangan laboratorium.
 - b. Mengembangkan sistem administrasi laboratorium.
 - c. Mengkordinasikan kegiatan praktikum dengan guru.
 - d. Menyusun jadwal laboratorium.
 - e. Memantau saranan dan prasarana laboratorium.
 - f. Memantau kondisi dan keamanan bahan serta alat laboratorium
 - g. Membuat laporan bulanan dan tahunan tentang persyaratan dan pemanfaatan laboratorium.

- h. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja di laboratorium.
- i. Mempublikasikan dan menerapkan ketentuan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja.

G. Tugas dan Tanggung Jawab Perpustakaan (Pustakawan Sekolah)

Membantu Kepala sekolah dalam kegiatan:

- a. Perencanaan pengadaan buku/bahan pustaka/media elektronika.
- b. Pelayanan perpustakaan.
- c. Perencanaan pengembangan perpustakaan.
- d. Pemeliharaan dan perbaikan buku-buku/bahan pustaka/media elektronika.
- e. Inventarisasi dan pengadministrasian.
- f. Penyimpanan buku/bahan pustaka, dan media elektronika.
- g. Menyusun tata tertib perpustakaan.
- h. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan perpustakaan secara berkala.

H. Tugas dan Tanggung Jawab Wali Kelas

Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam:

- 1. Pengelolaan Kelas:
 - a. Tugas Pokok meliputi:
 - 1) Mewakili orang tua dan kepala sekolah dalam lingkungan pendidikan.
 - 2) Meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
 - 3) Membantu pengembangan keterampilan dan kecerdasan anak didik.
 - 4) Membina karakter, budi pekerti dan kepribadian anak didik.

b. Keadaan Anak Didik

- 1) Mengetahui jumlah (Putra dan Putri) dan nama-nama anak didik.
- 2) Mengetahui identitas lain dari anak didik.
- 3) Mengetahui kehadiran anak didik setiap hari.
- 4) Mengetahui masalah-masalah yang dihadapi anak didik.

c. Melakukan Penilaian sehari-hari

- 1) Tingkah laku anak didik di sekolah.
- 2) Kerajinan, Kelakuan, dan Kedisiplinan anak.

d. Mengambil Tindakan Bila Dianggap Perlu

- 1) Pemberitahuan , pembinaan, dan pengarahan.
- 2) Peringatan secara lisan dan tertulis.
- 3) Peringatan khusus yang terkait dengan BP/Kepala Sekolah.

e. Langkah Tindak Lanjut

- 1) Memperhatikan buku nilai rapor anak didik.
- 2) Memperhatikan keberhasilan/kenaikan anak didik.
- 3) Memperhatikan dan membina suasana kekeluargaan.

2. Penyelenggaraan Administrasi Kelas, meliputi:

- 1) Denah tempat duduk anak didik.
- 2) Papan absensi anak didik.
- 3) Daftar Pelajaran dan Daftar Piket.
- 4) Buku Presensi.
- 5) Buku Jurnal kelas.
- 6) Tata tertib kelas.

3. Penyusunan dan pembuatan statistik bulanan anak didik.
4. Pembuatan catatan khusus tentang anak didik.
5. Pencatatan mutasi anak didik.
6. Pengisian dan pembagian buku laporan penilaian hasil belajar.

I. Tugas dan Tanggung Guru Bidang Studi.

Bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam melaksanakan KBM, meliputi:

- a. Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap.
- b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- c. Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan, dan ujian.
- d. Melaksanakan analisis hasil ulangan harian.
- e. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- f. Mengisi daftar nilai anak didik.
- g. Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada guru lain dalam proses pembelajaran.
- h. Membuat alat pelajaran/alat peraga.
- i. Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni.
- j. Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum.
- k. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah.
- l. Mengadakan pengembangan program pembelajaran.
- m. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik.
- n. Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran.
- o. Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya.

- p. Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat

4.1.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari 40 orang responden mengenai pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap motivasi, diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Berikut dipaparkan hasil dari masing-masing karakteristik responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

4.1.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang jenis kelamin dari responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	21	52,5%
Perempuan	19	47,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang atau 52,5% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau 47,5%. Hal ini menunjukkan guru di SMK Putra Bangsa didominasi laki-laki.

4.1.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang usia dari responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20 – 30 tahun	7	17,5%
31 – 40 tahun	17	42,5%
41 – 50 tahun	11	27,5%
>50 tahun	5	12,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Menunjukkan bahwa responden dengan umur 31–40 tahun memiliki jumlah paling banyak sekitar 42,5%, sementara responden umur 20–30 tahun sekitar 17,5%, sementara responden dengan umur di atas 41–50 tahun sebanyak 27,5%, sementara responden dengan umur di atas 51-60 tahun sebanyak 12,5%. Dan responden yang berumur 61–70 guru di SMK Putra Bangsa lebih banyak berusia 31-40 tahun.

4.1.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran tentang pendidikan dari responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3.**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/SMK	0	0
D1/D2/D3	0	0
S1	39	97,5%
S2	1	25,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa responden yang berpendidikan terahir S1 sebanyak 39 orang atau 97,5%, untuk lulusan Diploma sebanyak 0 orang atau 0% . Dan lulusan SMA/SMK sebanyak 0 orang atau 0%. Hal ini menunjukkan guru di SMK Putra Bangsa lebih dominan dengan lulusan S1.

4.1.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran tentang masa kerja dari responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4.**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah Guru	Presentase
1	<5 tahun	17	42,5%
2	5-10 tahun	13	32,5%
3	>10 tahun	10	25%
Jumlah			100%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa responden yang bekerja selama 5–10 tahun lebih banyak yaitu sekitar 32,5%, kurang dari 5 tahun sekitar 42,5% dan yang paling sedikit adalah

yang bekerja diatas 10 tahun hanya sebanyak 10 orang atau 25%.

4.1.3. Uji Validitas

Uji validitas diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria.

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka tidak valid

Hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut :

4.1.2.1.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pengaruh Pengawasan (X₁)

Tabel 4.5.

Hasil Uji Validitas Variabel Pengaruh Pengawasan (X₁)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1P1	75.40	99.118	.675	.698
X1P2	75.18	105.379	.485	.718
X1P3	75.70	103.651	.514	.713
X1P4	75.40	100.451	.643	.702
X1P5	75.28	103.487	.533	.713
X1P6	74.92	108.481	.341	.728
X1P7	75.32	100.738	.676	.702
X1P8	75.15	103.208	.471	.714
X1P9	75.20	103.087	.569	.711
X1P10	40.02	27.307	.975	.801

Sumber : Output SPSS 16.0, data penelitian yang diolah, 2020

Uji validitas variabel Pengawasan dilakukan terhadap 10 item pernyataan karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (corrected item Total Corrected $>$ 0.312) untuk seluruh item, maka 10 indikator pengukur variabel Pengawasan seluruhnya valid.

4.1.2.1.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₂)

Dengan program *SPSS For Windows Versi 16.0* pengujian validitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6.

Hasil Uji Validitas Variabel Pengaruh Kepemimpinan (X₂)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2P1	74.98	158.897	.470	.595
X2P2	74.92	155.046	.553	.584
X2P3	75.00	150.872	.694	.570
X2P4	75.38	152.035	.627	.575
X2P5	75.35	150.336	.666	.569
X2P6	75.05	150.664	.635	.571
X2P7	75.32	150.379	.669	.569
X2P8	74.85	155.259	.542	.585
X2P9	75.10	156.605	.389	.591
X2P10	40.07	32.533	.717	.867

Sumber : Output SPSS 16.0, data penelitian yang diolah, 2020

Uji validitas variabel kepemimpinan dilakukan terhadap 10 item pernyataan karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel r tabel (corrected item Total Corrected $>$ 0.312) untuk seluruh item, maka 10 indikator pengukur variabel kepemimpinan seluruhnya valid.

4.1.2.1.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)

Dengan program *SPSS For Windows Versi 16.0* pengujian validitas sebagai berikut :

Tabel 4.7.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1P1	116.12	184.369	.603	.803
Y1P2	116.15	182.746	.605	.801
Y1P3	116.65	177.823	.582	.796
Y1P4	115.92	183.046	.626	.801
Y1P5	116.20	180.062	.626	.797
Y1P6	115.98	185.512	.509	.805
Y1P7	116.12	180.163	.662	.797
Y1P8	115.90	185.169	.573	.804
Y1P9	115.95	185.844	.514	.805
Y1P10	78.62	84.651	.999	.735

Sumber : Output SPSS 16.0, data penelitian yang diolah, 2020

Uji validitas variabel motivasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel r tabel (corrected item Total Corrected $>$ 0.312) untuk seluruh item, maka 10 indikator pengukur variabel motivasi seluruhnya valid.

4.1.4. Hasil Uji Reliabilitas

4.1.4.1. Hasil Uji Reliabilitas variable pengawasan (X₁)

Dengan program *SPSS For Windows Versi 16.0* pengujian validitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	11

Sumber : Output SPSS 16.0, data penelitian yang diolah, 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakah nilai Cronbach's Alpha $>$ 0.6. Uji reliabilitas variabel dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.733 > 0.6$) maka variabel pengawasan yang diukur menggunakan 10 item pernyataan yang telah valid.

4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas variable Kepemimpinan (X₂)

Tabel 4.9.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.610	11

Sumber : Output SPSS 16.0, data penelitian yang diolah, 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakah nilai Cronbach's Alpha > 0.6 . Uji reliabilitas variabel dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.610 > 0.6$) maka variabel kepemimpinan yang diukur menggunakan 10 item pernyataan yang telah valid.

4.1.3.3 Hasil Uji Reliabilitas variable Motivasi (Y)

Tabel 4.10.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	11

Sumber : Output SPSS 16.0, data penelitian yang diolah, 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakah nilai Cronbach's Alpha > 0.6 . Uji reliabilitas variabel dilakukan terhadap 10 item

pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.810 > 0.6$) maka variabel motivasi yang diukur menggunakan 10 item pernyataan yang telah valid.

4.1.5. Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis data responden merupakan deskriptif dari data yang di peroleh di lapangan, hasil responden akan dideskripsikan berdasarkan masing-masing variabel, adapun deskripsi tersebut dapat dilihat pada pembahasan berikut.

4.1.5.1. Deskripsi Variabel Pengawasan (X1)

Data variabel pengawasan berasal dari jawaban 10 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai lima. Nilai terendah adalah (10 apabila seluruh jawabannya responden 1). Dan nilai tertinggi teoritis adalah 48 (apabila seluruh jawabannya responden 5). Nilai tengah teoritis adalah 30 sehingga nilai variabel lebih besar dari 30 diasumsikan cenderung baik dan nilai variabel kurang dari 30 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai variabel pengawasan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11.

Deskripsi Variabel Pengawasan (X1)

Statistics

Pengawasan

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		39.88
Std. Error of Mean		.667
Median		40.00
Mode		39 ^a
Std. Deviation		4.220
Variance		17.804
Range		18
Minimum		30
Maximum		48
Sum		1595

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Output SPSS 16.0, data penelitian yang diolah, 2020

Nilai rata-rata empiris untuk variabel pengawasan adalah 39.88 dan nilai tertinggi adalah 48 sehingga diperoleh rentan jawaban sebesar 18. Nilai rata-rata variabel pengawasan adalah 39.88 karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ($39.88 > 30$) maka dapat diartikan bahwa pengawasan cenderung baik.

4.1.5.2. Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X₂)

Data variabel kepemimpinan berasal dari jawaban item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai lima. Nilai terendah adalah (10 apabila seluruh jawabanya responden 1). Dan nilai tertinggi teoritas adalah 48 (apabila seluruh jawabanya responden 5). Nilai tengah teoritas adalah 30 sehingga nilai variabel lebih besar dari 30 diasumsikan cenderung baik dan nilai variabel kurang dari 30 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12.

Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X₂)

Statistics

kepemimpinan		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		39.85
Std. Error of Mean		.800
Median		40.50
Mode		44
Std. Deviation		5.061
Variance		25.618
Range		19
Minimum		30
Maximum		49
Sum		1594

Sumber : Output SPSS 16.0, data penelitian yang diolah, 2020

Nilai rata-rata empiris untuk variabel kepemimpinan adalah 39.85 dan nilai tertinggi adalah 49 sehingga diperoleh rentan jawaban sebesar 19. Nilai rata-rata variabel pengawasan adalah 39.85 karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ($39.85 > 30$) maka dapat diartikan bahwa kepemimpinan cenderung baik.

4.1.5.3. Deskripsi Variabel Motivasi (Y)

Data variabel motivasi berasal dari jawaban item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai lima. Nilai terendah adalah (10 apabila seluruh jawabannya responden 1). Dan nilai tertinggi teoritas adalah 48 (apabila seluruh jawabannya responden 5). Nilai tengah teoritas adalah 30 sehingga nilai variabel lebih besar dari 30 diasumsikan cenderung baik dan nilai variabel kurang dari 30 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai variabel motivasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13.

Deskripsi Variabel Motivasi (Y)

Statistics

Motivasi		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		41.52
Std. Error of Mean		.611
Median		42.00
Mode		44 ^a
Std. Deviation		3.863
Variance		14.922

Range	14
Minimum	33
Maximum	47
Sum	1661

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Output SPSS 16.0, data penelitian yang diolah, 2020

Nilai rata-rata empiris untuk variabel motivasi 41.52 dan nilai tertinggi adalah 47 sehingga diperoleh rentan jawaban sebesar 14. Nilai rata-rata variabel motivasi adalah 41.52 karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ($41.52 > 30$) maka dapat diartikan bahwa motivasi cenderung baik.

4.1.6. Analisis Data

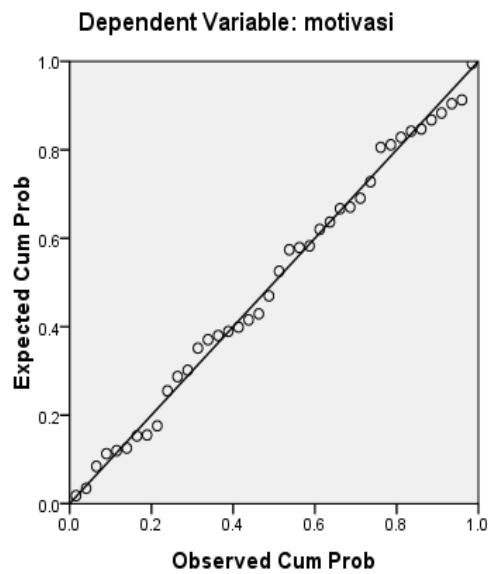
Analisis regresi linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis. Hasil pengujian persyaratan analisis adalah sebagai berikut.

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residu regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik p-p plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal.

Gambar 4.2.
Kurva Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Output SPSS 16.0, data penelitian yang diolah, 2020

data analisis kurva 4.2 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di olah merupakan data berdistribusi normal sehingga normalitas terpenuhi.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14.**Coefficients Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas**

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengawasan	.988	1.012
	kepemimpinan	.988	1.012

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber : Output SPSS 16.0, data penelitian yang diolah, 2020

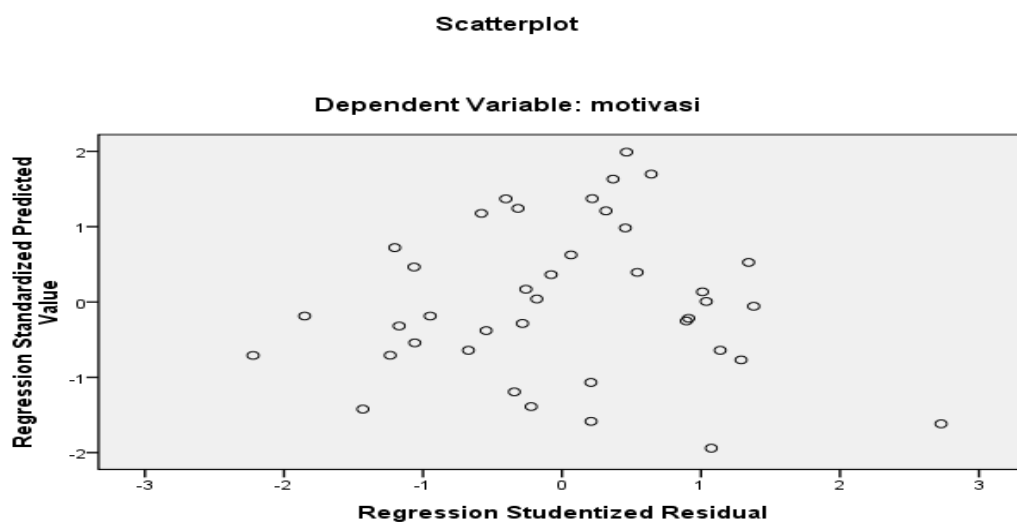
Tabel coefficient collinearity statistics di atas digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas . Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance = 0.988, karena nilai Tolerance lebih besar dari pada persyaratan minimal ($0.988 > 0.2$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1.012 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan varians dan residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut :

Gambar 4.3.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Output SPSS 16.0, data penelitian yang diolah, 2020

Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak diatas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heterokedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

4.1.7. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data-data yang telah didapat dari penyebaran kuesioner, melalui alat bantu *SPSS For Windows Versi 16.0* maka di peroleh persamaan regresi linear pada tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 4.15.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.001	6.356		2.832	.007		
pengawasan	.328	.129	.359	2.544	.015	.988	1.012
Kepemimpinan	.262	.108	.343	2.432	.020	.988	1.012

a. Dependent Variable:
motivasi

Sumber : Output SPSS 16.0, data penelitian yang diolah, 2020

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

$$Y = 18.001 + 0.328X_1 + 0.262X_2$$

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

a. Nilai konstanta sebesar $a = 18.001$, artinya bahwa X_1 dan X_2 dianggap

konstanta maka Y akan bernilai positif.

- b. Nilai koefisien regresi X1 sebesar $b_1 = 0.328$ menunjukkan bahwa X1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- c. Nilai koefisien regresi X2 sebesar $b_2 = 0.262$ menunjukkan bahwa X2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

4.1.8. Penguji Hipotesis

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

4.1.8.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.16.

Uji R^2 Variabel Pengawasan (X1) dan Kepemimpinan (X2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.522 ^a	.273	.234	3.382	1.693

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, pengawasan

b. Dependent Variable: motivasi

Sumber : Output SPSS 16.0, data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, nilai R_{square} diperoleh sebesar 0.273 atau 27.3% . kesimpulan yang didapat variabel pengawasan dan kepemimpinan berpengaruh sebesar 27.3% terhadap

motivasi di SMK Putra Bangsa, sedangkan sisanya 72.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.1.8.2. Uji F (Simultan)

Hasil output SPSS Uji dengan bantuan SPSS For Windows Versi 16.0 dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini :

Tabel 4.17.

Hasil Uji F Variabel Pengawasan (X1) dan Kepemimpinan (X2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.831	2	79.416	6.944	.003 ^a
	Residual	423.144	37	11.436		
	Total	581.975	39			

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, pengawasan

b. Dependent Variable: motivasi

Sumber : Output SPSS 16.0, data penelitian yang diolah, 2020

Hasil pengujian SPSS variabel independen secara bersama-sama diperoleh $F = 6.944$ dengan nilai probabilitas 0.003 ($\text{sig } 0.003 < \alpha 0.005$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa pengawasan (X1) dan Kepemimpinan (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi (Y).

4.1.8.3. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 4.18

Hasil Uji T Variabel Pengawasan (X1) dan Kepemimpinan (X2)

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.001	6.356		2.832	.007		
	pengawasan	.328	.129	.359	2.544	.015	.988	1.012
	Kepemimpinan	.262	.108	.343	2.432	.020	.988	1.012

a. Dependent Variable:
motivasi

Sumber : Output SPSS 16.0, data penelitian yang diolah, 2020

Untuk membuktikan apakah variabel X1 dan X2 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y, maka dilakukan pengujian Uji T-Test (Uji Parsial).

1) Uji T Untuk Variabel X₁ Terhadap Y

Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut :

H_A : Ada pengaruh secara signifikan variabel X1 dengan variabel Y

H₀ : Tidak ada pengaruh secara signifikan variabel X1 dengan

Variabel Y

a. Jika nilai probabilitas $t < \text{taraf signifikan } 0.05\%$ ($\text{sig} > \alpha$) maka

H₀ ditolak dan H_A diterima.

- b. Jika nilai probabilitas $t <$ taraf signifikan 0.05% ($\text{sig} > \alpha$) maka H_0 diterima dan H_A ditolak.

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X_1 (pengawasan) diperoleh $t_{\text{hitung}} = 2.544$ dengan nilai probabilitas t (sig) adalah sebesar 0.015 ($\text{sig} 0.015 < \alpha 0.05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_A diterima, artinya pengawasan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi.

2) Uji T Untuk Variabel X_2 Terhadap Y

Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut :

H_A : Ada pengaruh secara signifikan variabel X_2 dengan variabel Y

H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan variabel X_2 dengan

Variabel Y

- a. Jika nilai probabilitas $t <$ taraf signifikan 0.05% ($\text{sig} > \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_A diterima.
- b. Jika nilai probabilitas $t <$ taraf signifikan 0.05% ($\text{sig} > \alpha$) maka H_0 diterima dan H_A ditolak.

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X_2 (kepemimpinan) diperoleh $t_{\text{hitung}} = 2.432$ dengan nilai probabilitas t (sig) adalah sebesar 0.020 ($\text{sig} 0.020 < \alpha 0.05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_A diterima, artinya kepemimpinan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi.

4.2. Pembahasan Penelitian

berdasarkan hasil pengujian secara statistic dapat dilihat jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas bersifat positif artinya semakin tinggi pengawasan dan kepemimpinan maka mengakibatkan semakin tinggi pula motivasi yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel adalah sebagai berikut :

4.2.1. Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Guru

Hasil pengujian dengan bantuan SPSS For Windows Versi 16.0 menunjukkan nilai F hitung secara besar 6.944 dengan taraf signifikan 0.05 maka diperoleh nilai signifikan 0.003 lebih kecil dari 0.05 ($\text{sig } 0.003 < \alpha 0.5$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_A diterima. Artinya secara simultan pengawasan dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi guru di SMK Putra Bangsa Kota Depok. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan uji R_{square} diperoleh sebesar 0.273 atau 27.3% . kesimpulan yang didapat variabel pengawasan dan kepemimpinan berpengaruh sebesar 27.3% terhadap motivasi guru SMK Putra Bangsa Kota Depok sedangkan sisanya 72.7% diperoleh oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut juga telah dikuatkan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ferisca Nurwidyanti, Marnisa, Marzolina (2015) yang berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja

Pegawai Pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau". Dengan hasil Pengawasan dan Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Disiplin Karyawan, sedangkan Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Secara tidak langsung, variabel Pengawasan dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin dan Motivasi Karyawan sebagai Variabel Intervening.

Karena pengawasan dan kepemimpinan berpengaruh hanya 27.3% terhadap motivasi guru di SMK Putra Bangsa Kota Depok dan sisanya 72.7% di pengaruhi faktor lain bukan dari penelitian ini maka menurut penulis pengawasan dan kepemimpinan harus berjalan sesuai dengan aturan yang sudah di tetapkan agar pengawasan dan kepemimpinan yang ada dapat berjalan sebagai mestinya dan dapat meningkatkan semangat motivasi guru dalam melakukan aktivitasnya dalam dunia pendidikan.

4.2.2. Pengaruh Pengawasan terhadap Motivasi Guru

Hasil pengujian dengan bantuan SPSS For Windows Versi 16.0 menunjukkan nilai t hitung secara besar 2.544 dengan taraf signifikan 0.05 maka diperoleh nilai signifikan 0.015 lebih kecil dari 0.05 ($0.015 < 0.05$) Dengan demikian H_0 ditolak dan H_A diterima. Artinya secara simultan pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi guru SMK Putra Bangsa Kota Depok. Berdasarkan uji koefisien korelasi pengaruh pengawasan terhadap motivasi guru menghasilkan korelasi sebesar 0.328 hal ini menunjukkan hubungan yang positif. Hal

tersebut juga telah dikuatkan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Brahmantya, Bagus (2012) yang berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia TBK Area Malang”. Dengan hasil analisis juga menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan dan penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan secara simultan dengan tingkat signifikan 0.000 ($p < 0.005$).

Pengawasan terhadap motivasi guru di SMK Putra Bangsa Kota Depok menurut penulis yang ada sudah berjalan dengan baik dilihat dari hasil uji korelasi sebesar 0.328 yang positif maka pengawasan harus dipertahankan agar mendapat hasil proses belajar mengajar yang dilakukan berjalan dengan baik dan memastikan pengatur bawahannya sesuai tugas yang di rencanakan , agar nantinya hasil kerja dapat di evaluasi.

4.2.3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Guru

Hasil pengujian dengan bantuan SPSS For Windows Versi 16.0 menunjukkan nilai t hitung secara besar 2.432 dengan taraf signifikan 0.05 maka diperoleh nilai signifikan 0.020 lebih kecil dari 0.05 ($\text{sig } 0.020 < \alpha < 0.5$). Artinya secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan berpengaruh terhadap motivasi guru SMK Putra Bangsa Kota Depok. Berdasarkan uji koefisien korelasi pengaruh pengawasan terhadap motivasi guru menghasilkan korelasi sebesar 0.262 hal ini menunjukkan hubungan yang positif. Hasil tersebut juga telah dikuatkan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Rizki Arfi Mulia, Annisa Fitri

(2019) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Mega Medica Pharmaceuticals”. Dengan hasil bahwa pengaruh karakteristik kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT.Mega Pharmaceuticals sebesar 27.35% sisanya 72.65% dipengaruhi faktor-faktor tidak diteliti.

Kepemimpinan terhadap motivasi guru menurut penulis berdasarkan hasil dari uji koefisien korelasi menghasilkan korelasi sebesar 0.262 hal ini menunjukkan hubungan yang positif dimana kepemimpinan yang ada sudah menghasilkan hasil yang baik maka dari pada itu kepala sekolah mempertahankan kepemimpinannya.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 18.001 + 0.328 X_1 + 0,262 X_2$. Yang layak untuk menjelaskan pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap motivasi guru ($R^2 = 0,273$) dimana pengawasan dan kepemimpinan dalam model tersebut mampu menjelaskan 27,3% variasi motivasi guru. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan memiliki pengaruh terhadap motivasi guru pada SMK Putra Bangsa Kota Depok dengan arah positif sebesar $b_1 = 0,328$ artinya semakin tinggi pengawasan maka semakin tinggi pula motivasi guru di SMK Putra Bangsa Kota Depok.
2. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi guru pada SMK Putra Bangsa Kota Depok dengan arah positif sebesar $b_2 = 0,262$ artinya semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi pula motivasi guru di SMK Putra Bangsa Kota Depok.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah penulis jabarkan diatas maka penulis perlu memberikan saran sebagai berikut :

1. Pengawasan di SMK Putra Bangsa Kota Depok. Berdasarkan hasil penelitian ini pengawasan sangat berpengaruh terhadap motivasi

guru di SMK Putra Bangsa Kota Depok, maka dari itu pengawasan yang telah dilakukan harus dipertahankan agar proses belajar mengajar yang dilakukan berjalan dengan baik dan pengaturan memastikan bawahanya melakukan tugas sesuai dengan apa yang direncanakan, kemudian memantau kinerja melalui tindakan evaluasi.

2. Kepemimpinan di SMK Putra Bangsa Kota Depok. Berdasarkan hasil penelitian ini kepemimpinan di SMK Putra Bangsa sudah baik dan signifikan maka dari pada itu kepala sekolah harus mempertahankan kepemimpinannya. Karena pemimpin yang baik adalah mampu menyeimbangkan antara pelaksanaan tugas dan membangun hubungan yang baik. Dan dilanjutkan untuk meningkatkan kemampuan mengelola lebih baik lagi.
3. Motivasi di SMK Putra Bangsa Kota Depok. Motivasi guru secara keseluruhan sudah termasuk dalam kategori sangat baik, dilihat dari semangat kerja yang tinggi, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan serta dorongan dalam mencapai tujuan.