

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru

LILI ERTI¹; MURNAWATI²; TASRIL³

^{1,2,3} Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581
E-mail : lilierti@unilak.ac.id

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and motivation on the performance of SMK Nurul Falah Pekanbaru teachers. The study uses primary data that is data obtained directly from the responses of the teachers of SMK Nurul Falah Pekanbaru and secondary data that is information obtained from report materials of various sources that are related in this study. Data collection method is done by using the questionnaire method. Calculation of the data obtained is done using descriptive and quantitative analysis. Samples taken in this study were all teachers at SMK Nurul Falah Pekanbaru in 2019 as many as 38 respondents. The results showed that the leadership style and motivation variables had a significant effect on the performance of SMK Nurul Falah Pekanbaru teachers

Keywords: *Leadership style, motivation, and Performance*

Sebagai suatu lembaga yang bertugas dalam bidang pendidikan di Kota Pekanbaru, Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru juga memiliki tugas mengawasi, membina dan mengembangkan pendidikan pada jalur pendidikan formal dan juga untuk pendidikan non formal.

Guru merupakan faktor yang sangat sentral dalam sistem pembelajaran disekolah. Peranan guru sangat penting dalam mentransformasikan *input-input* pendidikan, dapat dipastikan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Hal ini berarti bahwa pendidikan yang baik dan unggul akan bergantung pada kondisi mutu guru tersebut.

Mutu guru dapat dilihat dari kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran serta tugas guru dalam kelembagaan. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas mengajar, menguasai materi, mengembangkan bahan pelajaran, dan kedisiplinan dalam mengajar.

Dalam meningkatkan kualitas kinerja dan kemampuan seorang guru, maka perlu adanya suatu faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja guru. Semangat kerja itu sendiri akan timbul dan tumbuh karena disebabkan adanya motivasi dari pimpinan, dalam artian pimpinan memberikan motivasi atau dorongan kepada guru, dimana motivasi itu menyangkut akan kebutuhan lahir dan kebutuhan batin.

Menurut Hasibuan (2016;21) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan peran tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan.

Menurut Mulyadi (2015;2) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah dapat diartikan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Basarkan beberapa definisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja dalam

organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. (Edison dkk; 2016; 89)

Menurut Fahmi (2014;15) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang direncanakan.

Dalam organisasi, faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting karena pemimpinlah yang akan menggerakkan serta mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah.

Menurut Hamali (2016; 131) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan.

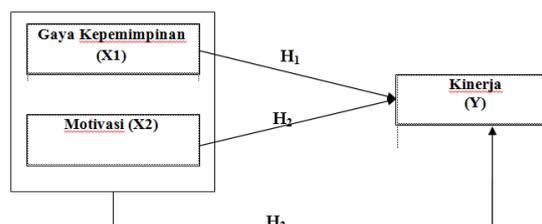
Menurut Widodo (2018; 187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.

Berdasarkan pengertian tentang motivasi diatas, disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Menurut Hamzah dan Lamatenggo (2012; 60) kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata

Wirawan (2015; 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara dalam Widodo (2018;131), bahwa secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*), secara luas kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 1:
Kerangka Berpikir

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Nurul Falah Pekanbaru yang berjumlah 38 orang. Sampel yang digunakan adalah menggunakan sensus sampling yang mana seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu dengan jumlah sampel sebanyak 38 orang guru.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus sampling, yaitu seluruh guru SMK Nurul Falah Pekanbaru dijadikan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 38 orang. Adapun jenis dan sumber data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Data Kuantitatif, yaitu data-data yang terkumpul melalui angket disusun dalam bentuk table-table berfrekuensi dan persentasi kemudian aspek-aspek yang terdapat dalam tersebut dibandingkan atau diinterpretasikan sehingga diperoleh pemahaman yang luas dari tabel tersebut. Data Kualitatif yaitu data-data yang terkumpul diklasifikasi kedalam kategori-kategori berdasarkan persamaan dari jenis data tersebut, kemudian diuraikan, dihubungkan atau diperbandingkan antara satu data dengan

data yang lainnya, sehingga diperoleh utuh tentang masalah yang diteliti.

Sumber Data yakni data primer, yakni data yang diperoleh berupa tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru. Dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari SMK Nurul Falah Pekanbaru, meliputi data absensi, jumlah guru, struktur organisasi dan aktivitas SMK Nurul Falah.

Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut: Wawancara, yaitu melakukan wawancara secara langsung yang dilakukan kepada kepala sekolah, tata usaha dan para guru yang terlibat untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan data yang penulis butuhkan dalam penelitian dan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu yang menjadi objek pembahasan dengan beberapa aspek yang terkait didalamnya. Teknik analisis data dengan menggunakan teknik kuantitatif dengan alat analisis regresi linier berganda.

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan uji validitas sebagai berikut:

Validitas Gaya Kepemimpinan

Tabel 1 Uji Validitas Data Gaya Kepemimpinan

Pertanyaan	<i>Corrected Item- Total correlation</i>	Nilai R Tabel	Kesimpulan
1	0,707	0,312	Valid
2	0,601	0,312	Valid
3	0,430	0,312	Valid
4	0,596	0,312	Valid
5	0,690	0,312	Valid

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *corrected-item- total colleeration* variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai masing-masing itemnya terlihat berada diatas r tabel (>0,312). Hasil tersebut menunjukkan

bahwa seluruh item pertanyaan dapat dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian sehingga dapat dipergunakan dalam analisis selanjutnya.

Validitas Motivasi

Tabel 2 Uji Validitas Data Motivasi

Pertanyaan	<i>Corrected Item- Total correlation</i>	Nilai R Tabel	Kesimpulan
1	0,618	0,312	Valid
2	0,328	0,312	Valid
3	0,364	0,312	Valid
4	0,356	0,312	Valid
5	0,689	0,312	Valid

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *corrected-item- total colleeration* variabel motivasi memiliki nilai masing-masing itemnya terlihat berada diatas r tabel (>0,312). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dapat dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian sehingga dapat dipergunakan dalam analisis selanjutnya.

Validitas Kinerja

Tabel 3 Uji Validitas Data Kinerja

Pertanyaan	<i>Corrected Item- Total correlation</i>	Nilai R Tabel	Kesimpulan
1	0,787	0,312	Valid
2	0,493	0,312	Valid
3	0,559	0,312	Valid
4	0,633	0,312	Valid
5	0,722	0,312	Valid

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *corrected-item- total colleeration* variabel kinerja memiliki nilai masing-masing itemnya terlihat berada diatas r tabel (>0,312). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dapat dinyatakan valid sebagai

alat ukur variabel penelitian sehingga dapat dipergunakan dalam analisis selanjutnya.

Kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas, sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Reabilitas Data Kinerja

Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,907	0,60	Reliabel
Motivasi	0,915	0,60	Reliabel
Kinerja	0,867	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pengujian reabilitas yang dilakukan terhadap semua pernyataan variabel kinerja menunjukkan bahwa nilai koefisien reabilitas Cronbach's Alpha berada diatas (>0,60), dengan demikian bahwa semua item pertanyaan dapat dinyatakan reliabel.

Untuk membuktikan hipotesis digunakan analisis regresi sebagai berikut: Pengujian hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic 22:

Tabel 5 Nilai- Nilai Koefisien pada Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.137	1.874		-.073	.942
GayaKepemimpinan	.476	.205	.447	2.325	.026
Motivasi	.537	.233	.443	2.307	.027

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.10 maka dapat dibuat model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = - 0,137 + 0,476 X_1 + 0,537 X_2 + e$$

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan sudah benar atau tidak. Pada penelitian ini nilai $F_{tabel} = 3,24$.

Tabel 6 :Uji F (Anova)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	443.589	2	221.795	53.241	.000 ^b
Residual	145.806	35	4.166		
Total	589.395	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, GayaKepemimpinan

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan pada Tabel diatas maka dapat diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_1 Diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53,241 > 3,24$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru.

Uji T dilakukan untuk menguji apakah secara terpisah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Pada penelitian ini nilai $t_{tabel} = 2,030$.

Tabel 7 : Nilai-Nilai t Hitung pada Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.137	1.874		-.073	.942
GayaKepemimpinan	.476	.205	.447	2.325	.026
Motivasi	.537	.233	.443	2.307	.027

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ yaitu $2,325 > 2,030$ atau $0,009 < 0,05$ untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) maka H_0 ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
2. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ yaitu $2,307 > 2,030$ atau $0,000 < 0,05$ untuk variabel motivasi(X_2) maka H_0 ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial variabel motivasi(X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 ; Nilai- Nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) dan koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Summary ^a		Model		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.738	2.041

a. Predictors: (Constant), Motivasi, GayaKepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,753. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 75,3% dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi(X_2), sedangkan sisanya 24,7% dikarenakan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 7 variabel gaya kepemimpinan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ yaitu $2,325 > 2,030$ atau $0,009 < 0,05$ untuk variabel kepemimpinan (X_1) maka H_0

ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru.

Temuan penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Luis Apricio Guterres, Wayan Gede Supartha (2016) menyatakan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru SMUN 02 secara positif dan signifikan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja guru akan semakin baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru. Pimpinan harus dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tentram bagi guru agar guru dapat mengerjakan pekerjaan dengan penuh semangat yang nantinya akan berdampak pada kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Selain gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan sekolah, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Dimana seseorang akan dapat melakukan kegiatan apabila ada keinginan yang timbul dari dalam diri orang tersebut (Thoha, 2011; 203)

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ yaitu $2,307 > 2,030$ atau $0,000 < 0,05$ untuk variabel motivasi(X_2) maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru.temuan penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Sarly Sariadi (2013) menyatakan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru. Semakin baik motivasi yang diberikan oleh pimpinan maka semakin baik pula kinerja guru.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian yang dilakukan bahwa secara simultan variabel independent berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru, dimana hasil ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53,241 > 3,24$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang secara ringkas sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru.
2. Pengujian simultan menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53,241 > 3,24$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru.
3. Pengujian parsial menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR RUJUKAN

- Ardana, Komang, 2008, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2014, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Bandung, Alfa Beta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Gary, Dessler, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14*, Jakarta Selatan, Salemba Empat.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Guitierrez, Luis Apricio, Wayan Gede Supartha, 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol 5 No 3 (2016), 429-454, ISSN: 2337-3067
- Hasibuan, Melayu, 2016, *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hamali, Arif Yusuf, 2016, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, CAPS (Canter for Academic Publishing Service).
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Lamatenggo, Nina dan Hamzah, 2012, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Mulyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Bogor, IN MEDIA- Anggota IKAPI.
- Moeheriono, 2012, *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*, Jakarta, Rajawali Press.

Nurmansyah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru, Unilak Press.

_____, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Pekanbaru, Unilak Press.

Santoso, Singgih. 2014. *Menguasai Statistik Parametrik : Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.

Sunyoto, Danang, 2016. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan Perusahaan*, CAPS (Center of Academic Publishing Service), Yogyakarta.

Suwanto, 2016, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung, Alfabeta.

Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*, Jakarta, Kencana Prenada Media.

Saputra, Andri, 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistic (BPS) Kota Padang*, *Journal Of Economic And Economic Education*, Vol 2 No 2(134-143), ISSN: 2302-1590.

Sariadi, Sarly, 2013, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Secretariat TNI AL Lantamal VIII Di Manado*, *Jurnal EMBA*, Vol 1 No 4 Desember 2013, Hal. 31-39, ISSN: 2303-117

Widodo, Eko, Suparno, 2018, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Pustaka Pelajar.

Wirawan. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada