

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru pada Yayasan AT-TAQWA Kota Depok

Amas Sari Marthanti

Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail : amas.mtm@bsi.ac.id

Diterima	Direvisi	Disetujui
17-02-2020	15-03-2020	24-03-2020

Abstrak - Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru pada Yayasan AT-TAQWA Kota Depok.

Sekolah merupakan lembaga yang bergerak dalam kehidupan pendidikan dan pengajaran sebagai salah satu upaya untuk mencerdaskan bangsa. Untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sekolah perlu dikelola dengan baik oleh seorang kepala Sekolah dan dibantu oleh tenaga pendidik beserta pegawai administrasinya. Kepemimpinan yang baik dapat membantu guru bekerja atau mengajar siswa, karena itu menciptakan tingkat motivasi yang luar biasa bagi guru. Memiliki lingkungan yang baik akan membuat guru lebih termotivasi untuk bekerja atau mengajar merasa nyaman, sehingga mereka memiliki komitmen dan kesetiaan dan membuat guru berusaha lebih keras dalam meningkatkan pekerjaannya, serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru di Yayasan AT-TAQWA di Kota Depok. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 35 responden dengan teknik pengambilan sampel, yaitu penentuan sampel jenuh dengan pengumpulan data menggunakan metode distribusi kuesioner dan diuji dengan metode analisis data. Pemrosesan data menggunakan SPSS versi 19, menunjukkan ada koefisien korelasi sebesar 0,736 antara kepemimpinan dan motivasi kerja guru. Hasil koefisien determinasi sebesar 54% dan sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini, dengan persamaan regresi yang terbentuk $Y = 16,81 + 0,603 X$ yang menunjukkan arah hubungan positif.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja Guru

Abstract - *Effect of Leadership on Teacher Work Motivation at AT-TAQWA Foundation Depok City.*

The school is an institution engaged in the life of education and teaching as an effort to educate the nation. To be able to achieve the goals set, the school needs to be managed properly by a school principal and assisted by educators and administrative staff. Good leadership can help teachers work or teach students, because it creates an extraordinary level of motivation for teachers. Having a good environment will make teachers more motivated to work or teach feel comfortable, so they have commitment and loyalty and make teachers try harder to improve their work, and maintain competitive advantage. The effect of leadership on teacher work motivation at the AT-TAQWA Foundation in Depok City. Researchers used a sample of 35 respondents with a sampling technique, namely the determination of saturated samples by collecting data using the questionnaire distribution method and tested by the data analysis method. Data processing using SPSS version 19, shows there is a correlation coefficient of 0.736 between leadership and teacher work motivation. The results of the coefficient of determination of 54% and the remaining 46% are influenced by other variables not included in this model, with the regression equation formed $Y = 16.81 + 0.603 X$ which shows the direction of a positive relationship.

Keywords: Leadership, Teacher Work Motivation

PENDAHULUAN

Manusia pada kodratnya merupakan makhluk sosial yang cenderung hidup dalam bermasyarakat. Oleh karena itu, dalam kehidupan manusia sehari-hari tidak lepas dari kehidupan berorganisasi. Hal tersebut dilihat melalui interaksi dalam kehidupan rumah tangga, bermasyarakat, serta dunia kerja. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang harus dikoordinasikan melalui kerja sama atas pembagian kerja, peran, dan wewenang dalam serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan melalui tindakan yang diambil setiap kegiatan didalamnya. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang dijadikan sebagai aset utama untuk ditata kelola dengan baik supaya dapat mencapai target yang direncanakan. Upaya peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia tersebut terus dilakukan dalam menghadapi persaingan yang ketat. Manusia merupakan elemen utama yang senantiasa ada dalam organisasi karena bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan dalam melakukan semua tindakan atas tugasnya sebagai anggota organisasi. Karena sedemikian pentingnya sumber daya manusia sebagai penentu tujuan organisasi maka dibutuhkan sumber daya manusia yang potensial sebagai pemimpin yang memiliki kewibawaan dan disegani para karyawan. Melalui organisasi tersebut, manusia dituntut untuk bekerja sama dengan menempatkan dirinya demi kepentingan bersama mencapai tujuan yang dikehendaki. Berhasil atau tidak sebuah organisasi ditentukan oleh berbagai komponen didalamnya. Salah satu komponen yang sangat penting menentukan keberhasilan organisasi adalah pemimpin. Pemimpin merupakan tokoh sentral yang menjadi penentu keputusan dalam organisasi. Setiap organisasi membutuhkan kepemimpinan seseorang untuk membedakan pemimpin dan karyawan. Pemimpin diberikan beban untuk bertanggung jawab atas kepemimpinannya dengan lebih banyak memberikan petunjuk kerja melalui contoh yang baik dan lebih banyak berorientasi pada karyawannya. Dalam suatu organisasi pendidikan, Kepala Sekolah merupakan pemimpin sekelompok orang di lingkungan sekolah yang memiliki peran penting. Karena keberhasilan pendidikan tidak terlepas dari kualitas kepemimpinan Kepala Sekolah dalam upaya menemukan masalah pendidikan dan memperbaiki kelemahan yang terjadi guna memajukan dan menjaga nama baik sekolah.

Setiap kepemimpinan Kepala Sekolah selalu memiliki cara-cara tersendiri untuk bekerja sama

dan berupaya dengan penuh semangat serta berkeyakinan untuk berhasil pada tujuan yang akan dicapai. Peran serta Kepala Sekolah dalam memberikan kemudahan, dukungan serta membantu mengembangkan potensi

secara optimal sangat diharapkan oleh seluruh guru di lingkungan sekolah. Selain itu, perlu adanya dorongan agar guru mempunyai minat yang besar terhadap tugas mereka dengan berbagai pendekatan yang terus menerus dilakukan supaya menciptakan motivasi kerja.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengarahkan anggota organisasinya melalui berbagai aktivitas yang dilakukan sebagai tugas untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Menurut (Robbins dan Coulter, 2010) memberikan batasan bahwa "Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Sedangkan, Kepemimpinan adalah proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya".

Menurut Kotter dalam (Bangun, 2008) menyimpulkan bahwa: Kepemimpinan berkaitan dengan penanganan perubahan. Pemimpin mengarahkan suatu organisasi dalam menyusun suatu visi, kemudian mengkomunikasikannya kepada para anggota organisasi agar mampu mengatasi segala permasalahan yang dihadapi. Menurut Stogdill dalam (Siswanto, 2008) memberikan batasan bahwa "Kepemimpinan manajerial sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang dihubungkan dengan tugas dari para anggota kelompok".

Menurut (Nawawi dan Hadari, 2012) memberikan batasan bahwa "Kepemimpinan adalah perilaku dan sikap yang diperlihatkan pemimpin pada orang lain dalam menghadapi segala sesuatu, terutama dalam berkomunikasi dengan orang-orang yang dipimpinya".

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas tentang kepemimpinan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengarahkan anggota organisasinya melalui berbagai aktivitas yang dilakukan sebagai tugas untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Tipe Kepemimpinan

Menurut Terry dalam (Siswanto, 2008) tipe kepemimpinan berhubungan erat dengan rumusan tujuan organisasi, jenis aktivitas yang harus dipimpin, karakteristik bawahan, serta kondisi yang berdampak pada organisasi, adalah:

1. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*).

Pemimpin melaksanakan tindakan dengan cara kontak pribadi. Instruksi disampaikan secara langsung oleh pemimpin yang bersangkutan. Tipe kepemimpinan ini dianut oleh perusahaan kecil karena pelaksanaannya mudah dan efektif tanpa mengalami prosedural yang berbelit.

2. Kepemimpinan Nonpribadi (*Nonpersonal Leadership*).
Segala peraturan dan kebijakan yang berlaku menggunakan media nonpribadi, baik rencana maupun instruksi.
3. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*).
Pemimpin bertipe otoriter bekerja secara sungguh-sungguh, teliti dan cermat menurut peraturan dan kebijakan yang berlaku dengan ketat.
4. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*).
Pemimpin bertipe demokratis, beranggapan bahwa seluruh elemen organisasi turut bertanggung jawab dan berpartisipasi dalam aktivitas organisasi.
5. Kepemimpinan Paternalistik (*Paternalistic Leadership*).
Pemimpin bertipe paternalistik, dicirikan kebapakan untuk melindungi dan memberikan arah, tindakan, dan perilaku ibarat peran seorang bapak kepada anaknya.
6. Kepemimpinan Menurut Bakat (*Indigenous Leadership*).
Pemimpin menurut bakat muncul dari kelompok informal yang didapatkan dari pelatihan meskipun tidak langsung. Pada situasi peran bakat yang menonjol sebagai dampak pembawaan sejak lahir.

Teori Kepemimpinan

Menurut Davis dalam (Thoha, 2007) merumuskan empat teori sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, sebagai berikut:

1. Kecerdasan.
Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial.
Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, karena mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi.
Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.
4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Dimensi Kepemimpinan

Menurut (Bangun, 2008) sebagian besar studi tentang kepemimpinan didasarkan pada suatu upaya untuk mengidentifikasi sifat-sifat yang dimiliki oleh pemimpin. Pemimpin mempunyai beberapa sifat yang menekankan bahwa sifat pemimpin bukan dari lahir.

Menurut Kirkpatrick dan Locke dalam (Robbins dan Coulter, 2010) tujuh sifat terkait kepemimpinan, sebagai berikut:

1. Penggerak (*drive*).
Pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi.
2. Hasrat untuk memimpin (*desire to lead*).
Pemimpin memiliki hasrat yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain. Mereka menunjukkan kemauan untuk menerima tanggung jawab.
3. Kejujuran dan integritas (*honesty and integrity*).
Pemimpin membangun hubungan terpercaya kepada pengikutnya dengan cara jujur dan tidak berkhianat, dan menjaga konsistensi antara kata-kata dengan perbuatannya.
4. Kepercayaan diri (*self confidence*).
Pengikut mencari pemimpin yang tidak ragu-ragu.
5. Kecerdasan (*intelligence*).
Pemimpin harus cukup cerdas agar dapat mengumpulkan, menyatukan, dan menafsirkan banyak informasi, dan mereka harus dapat menciptakan visi, memecahkan persoalan, dan mengambil keputusan.
6. Pengetahuan yang relevan mengenai pekerjaan (*job-relevant knowledge*).
Pemimpin yang efektif memiliki pengetahuan tingkat tinggi mengenai perusahaan, industri dan permasalahan teknis.
7. Banyak Energi (*extraversion*).
Pemimpin adalah orang yang enerjik dan penuh semangat. Suka bergaul, tegas, dan jarang sekali berdiam atau menarik diri.

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Danim dalam (Sutikno, 2014) memberikan batasan bahwa "Motivasi merupakan dorongan pemimpin, termasuk kepala sekolah, untuk bertindak dengan cara tertentu". Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2011) memberikan batasan bahwa "Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan

tujuan perusahaan”. Menurut (Robbins dan Coulter, 2010) memberikan batasan bahwa ”Motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan”.

Menurut (Winardi, 2007) memberikan batasan bahwa “Motivasi merupakan dampak langsung dari kepuasan kerja”. Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas tentang motivasi kerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya motivasi kerja merupakan perasaan akan kehendak seseorang berdasarkan dorongan dalam diri untuk berperilaku yang mempengaruhi kekuatan diri mencapai tujuan.

Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Adapun ciri-ciri motivasi individu menurut (Sutrisno, 2011), adalah:

1. Motif adalah majemuk.
Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama.
2. Motif dapat berubah-ubah.
Motif bagi seseorang kerap mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.
3. Motif berbeda-beda bagi individu.
Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi ternyata terdapat perbedaan motif.
4. Beberapa motif tidak disadari oleh individu.
Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya. Sehingga beberapa dorongan yang muncul sering kali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan di bawah sadarnya.

Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang yang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut (Sutikno, 2014), adalah:

1. Faktor Internal merupakan faktor yang bersumber dari dalam diri individu, antara lain: Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat dimiliki, Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
2. Faktor Ekstern merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu, antara lain: Kondisi lingkungan kerja, Kompensasi yang memadai, Supervisi yang baik, Adanya jaminan pekerjaan, Status dan tanggung jawab, Peraturan yang fleksibel.

Dimensi Motivasi Kerja

Menurut (Siswanto, 2008) motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi

seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan, antara lain:

1. Kinerja (*Achievement*).

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorong mencapai sasaran. David McClelland menyatakan bahwa tingkat *Needs of Achievement (N-Ach)* yang telah menjadi naluri kedua (*second nature*), merupakan kunci keberhasilan seseorang. *N-Ach* biasanya juga dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil risiko yang diperhitungkan (*gambling, calculated risk*) untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan.

2. Penghargaan (*Recognition*).

Penghargaan, pengakuan (*recognition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

3. Tantangan (*Challenge*).

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya.

4. Tanggung Jawab (*Responsibility*).

Adanya rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab bersama.

5. Pengembangan (*Development*).

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.

6. Keterlibatan (*Involvement*).

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan.

7. Kesempatan (*Opportunity*).

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan.

Tabel 1. Kisi-Kisi Operasional Variabel Motivasi Kerja Guru

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi Kerja guru (Y)	Kinerja	- Sasaran yang ditentukan - Sasaran yang lebih tinggi
	Penghargaan	- Kepanitiaan - Jabatan
	Tantangan	- Tantangan kegiatan rutin - Sikap menumbuhkan gairah
	Tanggung Jawab	- Ikut serta memiliki - Turut bertanggung jawab
	Pengembangan	- Pengalaman kerja - Kesempatan untuk maju
	Keterlibatan	- Terlibat dalam pengambilan keputusan - Masukan dalam bentuk kotak saran
	Kesempatan	- Peluang untuk maju - Evaluasi dalam pekerjaan

	energi	- Suka bergaul, tegas, dan menarik diri
--	--------	---

Sumber: Kirkpatrick dan Locke dalam Robbins dan Coulter

(2010)

Uji Instrumen Penelitian

Pada banyak penelitian, desain penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan instrument kuisisioner, pada penyusunan kuisisioner salah satu kriteria kuisisioner yang baik adalah validitas dan reliabilitas kuisisioner, untuk menguji instrument data kuisisioner menggunakan uji seperti dibawah ini:

Uji Validitas

Menurut(Sugiyono, 2017)“Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dalam setiap tabel telah ditunjukkan skor totalnya, yang merupakan jumlah setiap skor butir”

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2017) “instrument merupakan syarat untuk pengujian validitas instrument. Oleh karena itu, walaupun instrument yang valid unurnya reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrument perlu dilakukan”.

Tabel 2. Kisi-Kisi Operasional Variabel Kepemimpinan

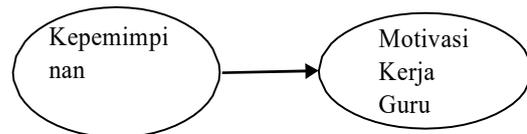
Variabel	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan (X)	Penggerak	- Tidak kenal lelah - Menunjukkan inisiatif
	Hasrat untuk memimpin	- Hasrat untuk memimpin - Kemauan menerima tanggung jawab
	Kejujuran dan Integritas	- Jujur dan tidak berkhianat - Konsisten antara ucapan dengan perbuatan
	Kepercayaan diri	- Percaya diri dalam memimpin - Tidak ragu-ragu mengambil keputusan
	Kecerdasan	- Cerdas menafsirkan informasi - Cerdas mengambil keputusan
	Pengetahuan yang relevan mengenai pekerjaan	- Pengetahuan membuat keputusan terbaik - Memahami implikasi keputusan
	Banyak	- Energik dan penuh semangat

METODE PENELITIAN

Menjelaskan kronologis penelitian, termasuk desain penelitian, prosedur penelitian (dalam bentuk algoritma, Pseudocode atau lainnya), untuk menguji dan akuisisi data. Deskripsi dari program penelitian harus didukung referensi, sehingga penjelasan tersebut dapat diterima secara ilmiah.

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode observasi, wawancara, penyebaran kuesioner dan studi pustaka.

Model Konseptual dan Hipotesis Penelitian Konsep kepemimpinan dan variabel anteseden yang telah dibahas sebelumnya, memberikan pengembangan kerangka berpikir yang terangkum dalam model penelitian berikut ini.



Gambar 1 : Pengaruh kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja guru.

Berdasarkan model penelitian di atas, tim peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0 : Tidak ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Guru pada Yayasan AT-TAQWA Kota Depok

H1 : Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Guru Yayasan AT-TAQWA Kota Depok.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, dijelaskan hasil penelitian dan pada saat yang sama diberikan pembahasan yang komprehensif. Hasil dapat disajikan dalam angka, grafik, tabel, dan lain-lain yang membuat pembaca memahami dengan mudah.

Tabel 3. Uji koefisien korelasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.812	4.072		4.129	.000
Motivasi kerja_guru	.603	.097	.736	6.237	.000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja_guru

Pada pengujian ini penulis akan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru di Yayasan AT-TAQWA Kota Depok.

menggunakan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap uji koefisien korelasi.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif sebesar 0,736 antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada table diatas.

Berdasarkan koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,736 termasuk pada kategori sangat berpengaruh. Jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi menggunakan SPSS 19 adalah:

(H0) : Tidak adanya pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru

(H1) : Adanya pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru

Tabel 4. Uji Koefisien

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.812	4.072		4.129	.000
Motivasi kerja_guru	.603	.097	.736	6.237	.000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja_guru

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 19

Berdasarkan tabel koefisien di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan adalah $0,000 < 0,1$ maka keputusannya H₁ diterima H₀ ditolak, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru.

Tabel 5. Anova

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	322.220	1	322.220	38.904	.000 ^b
Residual	273.323	34	8.283		
Total	595.543	35			

a. Dependent Variable: Kepemimpinan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 19

(H₀) Tidak adanya pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru

(H₁) : Adanya pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan tabel anova dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0.01$ maka keputusannya H₁ diterima dan H₀ ditolak, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru.

Tabel 6. Uji Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.527	2.878

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 19

Berdasarkan tabel *model summary* dapat diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,736 atau artinya adanya pengaruh yang sangat kuat Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru dan sisanya ditentukan faktor lain seperti kemampuan, motivasi, dan lain-lain yang masih membutuhkan penelitian lebih lanjut.

Tabel 7. Uji Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	16.812	4.072		4.129	.000
Kepemimpinan	.603	.097	.736	6.237	.000

a. Dependent Variable: Promosi_jabatan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 19

Berdasarkan tabel koefisien tingkat signifikan sebesar 0,000 maka H₁ diterima dan H₀ ditolak, maka kesimpulannya adalah persamaan regresi adanya pengaruh, sehingga persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah $Y = 16,81 + 0,600X$

Dimana : Y = Motivasi Kerja Guru

X = Kepemimpinan

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dijelaskan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

Perhitungan koefisien korelasi menggunakan SPSS Versi 19 menunjukkan hasil nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dapat disimpulkan H₁ diterima serta

besar hubungan antar variabel kepemimpinan dan motivasi kerja guru dalam kategori kuat dengan nilai sebesar 0,600 yang merupakan hasil tabel interpretasi nilai r . Perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS Versi 19 menunjukkan bahwa nilai F hitung 13,407 > nilai F tabel 4,38 , H₀ ditolak dan H₁ diterima dan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja guru 54% dan sisanya 46% dipengaruhi faktor lain diantaranya faktor kompensasi, kinerja, dan pelatihan kerja. Perhitungan regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai t hitung 3,662 > nilai t tabel 2,093 , H₀ ditolak dan H₁ diterima dan uji persamaan regresi adalah $= 16,81 + 0,600 X$ artinya apabila nilai kepemimpinan sebesar 0, maka nilai motivasi sebesar 17.41

REFERENSI

Bangun, W. (2008). *Intisari Manajemen*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Nawawi, H. dan M. M. H. (2012). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta :Gadjah Mada University Press.

Riduwan. (2010). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung : CV. Alfabeta.

Riduwan. (2012). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung :CV. Alfabeta.

Robbins, S. P. dan M. C. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*.Bandung : Erlangga.

Siswanto, H. B. (2008). *Pengantar Manajemen*. Jakarta :Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.Bandung: CV. Alfabeta.

Sutikno, M. S. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta :Khalista.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.

Toha, M. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Depok :PT. Raja Grafindo Persada.

Winardi, J. (2007). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Depok :PT Raja Grafindo

Persada.