

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH GLOBAL MANDIRI**

**Herni Pujiati \*)**

**Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen  
Universitas Mohammad Husni Thamrin Jakarta  
Email : [herniaries@gmail.com](mailto:herniaries@gmail.com)**

**Abstract:** The title of this research is “ The influence of leadership analysis and the compensation to teacher performance in global Mandiri School “ The aim of this research is to know and to proof how big is the influence between leadership and teacher performance in Global Mandiri School. This research bases on a survey research method by using correlation, predictive and explanatory approach. By taking 100 samples of people who are teacher. To solve the problems by analyzing and testing the link and the influence between independent variable and dependent variable uses kaulistik models through regression analysis based on SPSS 14.0

**Kata kunci :** Kepemimpinan, motivasi dan kinerja guru

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis, serta bertanggung jawab. Dengan demikian tugas guru selaku tenaga pengajar di bidang pendidikan dalam hubungannya dengan akuntabilitas program pendidikan sangatlah berat, karena harus memberikan pelayanan kepada masyarakat sebaik-baiknya. Kinerja kepemimpinan di sekolah dalam kaitannya dengan memberikan motivasi kerja kepada guru adalah segala upaya dan hasil yang dapat dicapai oleh kepemimpinan di sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Sehubungan dengan itu, kepemimpinan di sekolah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriteria berikut : 1) Mampu

memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif; 2) Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan; 3) Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara efektif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan; 4) Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain sekolah; 5) bekerja dengan tim manajemen; dan 6) Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian diatas akan dikaitkan dengan fenomena yang terjadi pada Sekolah Global Mandiri. Sekolah Global Mandiri adalah salah satu diantara lembaga-lembaga pendidikan yang berkualitas tinggi, yang menitikberatkan pada peningkatan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia melalui pendidikan. Peningkatan kualitas diri ini perlu dimulai sedini mungkin, sejak dari Taman Kanak-Kanak dan Sekolah Dasar. Sekolah Global Mandiri telah

mengantisipasi hal ini dengan penyediaan sarana dan prasarana yang lengkap serta guru-guru yang berwawasan internasional. Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas masalah-masalah yang dapat di indentifikasi pada Sekolah Global Mandiri, adalah sebagai berikut: 1) Kepemimpinan kurang optimal, 2) Kurangnya motivasi dalam bekerja, 3) Kompensasi kurang diperhatikan, 4) Lingkungan kerja kurang kondusif, 5) Upaya dalam meningkatkan kinerja, dan 6) Memberikan reward kepada Guru /Staff yang datang bekerja tepat waktu. Maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut; apakah secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Global Mandiri, apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Global Mandiri, dan apakah secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Global Mandiri. Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Global Mandiri. Dengan demikian penelitian ini memiliki tujuan untuk: 1) Menganalisis pengaruh simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Global Mandiri. 2) Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada Sekolah Global Mandiri. 3) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Global Mandiri.

## KAJIAN TEORI

### Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan

didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 2005). Menurut Veitzhal Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Achmad Suyuti (2001) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Kepemimpinan (*leadership*), merupakan hal yang sangat dominan didalam manajemen, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan Pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Heidjrachman dan Husnan, 2002). Baik dan tidaknya suatu organisasi sangatlah tergantung daripada kecakapan dan kemampuan pimpinan dalam melaksanakan kepemimpinan untuk mengarahkan bawahannya. Demikian pula halnya keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi terutama dilembaga - lembaga pemerintah sangat bergantung pada Gaya kepemimpinan para pemimpin organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh pimpinan pada saat mencoba mempengaruhi bawahannya.

Menurut *Paul dan Kenneth*, (Tjitono, 2001). Pemimpin adalah seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemauan mereka, kemampuan dan usaha untuk mencapai tujuan pimpinan, sedangkan menurut (*Hersey, 2004*) yang dimaksud dengan pemimpin adalah seseorang yang dengan cara apapun mampu mempengaruhi

orang atau pihak lain untuk berbuat sesuatu sesuai dengan kehendak orang itu sendiri sehingga tujuan yang telah ditentukan tercapai.

Menurut (Tjitono, 2001), kemunculan dari seorang pemimpin dapat terjadi dari tiga teori berikut: a). Teori Genesis, dimana menurut teori ini pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi sejak lahir mempunyai bakat alami untuk menjadi pemimpin walaupun dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun juga. b). Teori sosial, menyebutkan bahwa pemimpin itu harus disiapkan, di didik dan dibentuk, tidak dilahirkan begitu saja. Teori ini adalah kebalikan dari teori genesis. c). Teori ekologis dan sintesis, teori ini menyatakan bahwa seseorang akan sukses jadi pemimpin bila sejak lahir dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan. Dan bakat-bakat tersebut sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan atau ekologisnya.

Seorang pemimpin pada dasarnya harus mempunyai kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, karena dengan kelebihan tersebut maka akan mampu mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut mau melakukan apa yang diperintahkan sesuai dengan kehendak pimpinan tersebut. Dengan demikian sangatlah jelas bahwa kepemimpinan mengandung unsur utama: Kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mengerjakan sesuatu sehingga tujuan organisasi tercapai (Heidjrachman dan Husnan (2002).

### **Gaya Kepemimpinan**

Gerakan dan dinamika sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh aspek manusianya. Dalam lingkup sebuah organisasi hal ini ditentukan oleh aspek pimpinan organisasi dan bawahan. Interaksi antar keduanya akan sangat berpengaruh pada organisasi.

Perilaku pemimpin yang berkaitan dengan kemampuan pimpinan atau pemimpin akan mempengaruhi bawahannya. Kemampuan dalam memimpin dan diikuti oleh bawahan dikenal dengan gaya kepemimpinan (*leadership style*). Ishak Arep, Hendri Tanjung, (2003). berpendapat bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang ditujukan ketika seseorang mencoba mempengaruhi orang lain. Pendapat lain dikemukakan oleh Thaha (2003) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten, yang ditampilkan pihak lain ketika berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Ronald Lippit, (2000), mengemukakan tiga gaya kepemimpinan yaitu : a). Kepemimpinan gaya otoriter; Dalam mengambil keputusan, pemimpin dengan gaya otoriter tidak pernah melibatkan pihak lain. Gaya pemimpin ini akan mengerahkan orang lain agar bekerja sama dengannya, dimana dalam mengambil keputusan tidak pernah melibatkan pihak lain. Dalam kaitan dengan hal ini Heidjrachman dan Husnan (2002) berpendapat bahwa gaya yang dianut oleh pemimpin jenis ini memberikan instruksi yang secara pasti, menuntut kerelaan, menekankan pelaksanaan tugas, melakukan pengawasan tertutup, memberikan izin sangat sedikit atau tidak ada bawahan yang dapat mempengaruhi keputusannya, tidak ada saran datang dari bawahan, memakai paksaan, ancaman dan kekuasaan untuk melaksanakan tugas yang diberikannya. b). Gaya kepemimpinan demokrasi; Dalam gaya kepemimpinan demokrasi ini pemimpin akan mempengaruhi orang lain agar bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui cara melibatkan pegawai semaksimal mungkin dalam proses pengambilan keputusan. Dikatakan bahwa *out put* dengan menggunakan gaya ini memang tidak

setinggi yang diperoleh jika menggunakan gaya kepemimpinan otoriter. Namun dengan menggunakan gaya kepemimpinan gaya demokrasi kualitas yang diperoleh akan lebih baik karena aspek manusia sangat diperhatikan, komunikasi antara atasan dengan bawahan dapat melahirkan hubungan yang harmonis, semua bawahan diberikan kebebasan memberikan pendapat yang akan melahirkan pegawai dengan ide-ide yang kreatif cemerlang. c). Gaya kepemimpinan kebebasan (liberal); Kepemimpinan dengan gaya kebebasan ini dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih banyak diletakan pada pendelegasian tugas yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. Penggunaan gaya kepemimpinan mana yang tepat itu sangat bergantung pada individu masing-masing dengan melihat karakteristik organisasi yang dipimpin dan situasi atau kondisi yang ada. Kejelian dari seorang pemimpin dalam menerapkan gaya dengan melihat faktor-faktor riil dalam sebuah organisasi akan sangat berguna untuk keefektifan sebuah organisasi. Namun sebaliknya penggunaan gaya kepemimpinan yang keliru akan merugikan pemimpin itu sendiri.

Ada beberapa teori tentang kepemimpinan yaitu seperti dikemukakan oleh Ronald Lippit yang dikutip oleh Sukanto, (2000) sebagai berikut : 1). Teori Otokratis yaitu teori yang didasarkan atas perintah, paksaan dan tindakan-tindakan yang arbiter (sebagai wasit). Ia melakukan pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaannya berlangsung efisien. 2). Teori Sosiologis, yaitu pemimpin dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan antar relasi dalam organisasi dan sebagai usaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara pengikutnya, agar dicapai kerjasama yang baik. 3). Teori Suportif, yaitu para pengikut harus

berusaha sekuat mungkin dan bekerja dengan penuh gairah, sedangkan pemimpin akan membimbing dengan sebaik-baiknya melalui aturan tertentu. 4). Teori Laisser faire, yaitu pemimpin ditampilkan oleh seorang tokoh 'ketua dewan' yang sebenarnya tidak becus mengurus. Dia menyerahkan semua tanggung jawab serta pekerjaan kepada bawahan atau kepada anggotanya.

Pemimpin adalah pribadi yang memiliki keterampilan teknis, khususnya dalam satu bidang, hingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas, demi mencapai satu atau beberapa tujuan organisasi.

Kepemimpinan pada umumnya dirangsang oleh dorongan-dorongan kuat dari dalam diri sendiri untuk memimpin. Diharapkan seorang pemimpin mampu membina bawahannya menjadi mahir secara teknis, bersemangat kerja, loyal dan bermoral tinggi juga dapat membangkitkan kekuatan rasional dan kekuatan emosional yang positif. Kesimpulannya seorang pemimpin mampu mengembangkan segala potensial bawahannya dalam suasana yang menyenangkan Veitzhal Rivai,(2003).

### **Tipe- tipe Kepemimpinan**

Gerakan dan dinamika sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Ada beberapa tipe kepemimpinan diantaranya dikemukakan oleh Kartini Kartono, (2002), sebagai berikut : 1). Tipe kharismatik, yaitu tipe pemimpin ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain. 2). Tipe paternalistis, yaitu tipe kepemimpinan yang kepatuhan, dengan sifat sebagai orang dewasa yang kelihatan sangat berwibawa dan menjadi panutan. 3). Tipe otokratis, yaitu tipe kepemimpinan berdasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak dan harus dipatuhi. 4). Tipe laissez faire, yaitu

kepemimpinan pemimpin praktis tidak memimpin hanya menyerahkan tugas kepada bawahannya. 5). Tipe demokratis, yaitu tipe pemimpin yang berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada pengikutnya.

### Motivasi Kerja

Penelitian motivasi yang dilakukan oleh William James dari Universitas Harvard (2001) menunjukkan bahwa pegawai-pegawai dapat mempertahankan pekerjaan pada tingkat yang mendekati 80% sampai 90% dari kesanggupannya jika mendapat motivasi yang tinggi. Oleh karena itu motivasi adalah suatu faktor penentu pokok didalam mempengaruhi kepuasan dan tingkat prestasi pegawai.

Motivasi merupakan suatu topik yang membangkitkan rasa ingin tahu serta, telah merangsang minat akademisi maupun praktisi selama bertahun-tahun. Barangkali disebabkan adanya minat ini, banyak teori motivasi yang telah dilahirkan: masing - masing dengan kebaikan - kebaikan serta kekurangan - kekurangannya.

### Kinerja

*Performance Appraisal* merupakan momentum bagi seorang guru untuk mempertanggungjawabkan tingkat kinerja yang telah dicapai sepanjang tahun. Tahapan ini sekaligus juga menjadi kesempatan bagi atasan untuk menilai kinerja bawahannya menurut kriteria yang tegas dan terukur (berdasarkan *goals* yang telah disepakati bersama sejak awal), dimana hasil penilaian tersebut nantinya akan digunakan sebagai dasar dalam memberikan *treatment* terhadap guru, antara lain: penyesuaian remunerasi, peningkatan karir, identifikasi kebutuhan pelatihan-pengembangan dan sebagainya. Pola *performance appraisal* yang *fair* semestinya menggunakan *goal* (yang

telah disepakati bersama sejak awal) sebagai dasar utama penilaian.

Untuk menciptakan *appraisal* tersebut yang memiliki nilai edukatif (mendidik), selayaknya proses dan hasil *appraisal* tersebut dikomunikasikan secara terbuka oleh atasan kepada bawahannya. Dengan demikian, bawahan percaya bahwa pelaksanaan *appraisal* tersebut juga dapat “belajar” dari kesuksesan ataupun kegagalan kinerja selama ini untuk peningkatan/perbaikan di masa yang akan datang.

Variabel kinerja guru pada penelitian ini didefinisikan sebagai hasil yang dicapai seseorang (guru) menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (John B. Minner, 2002). Untuk penilaian kinerja digunakan indikator : 1). *Quality of work*; 2). *Quantity of work*; 3). *Time at work*; 4). *Cooperation With Other*

Secara periodik, banyak organisasi-organisasi melakukan kegiatan *Performance Appraisal* terhadap segenap gurunya. Hasil penilaian kinerja yang baik, akan mendatangkan kegembiraan bawahan, dan juga kebanggaan atasan. Sebaliknya, hasil penilaian kinerja yang jelek akan menimbulkan ketidakpuasan bawahan, serta kejengkelan atasan. Terhadap hasil penilaian kinerja yang buruk tersebut, banyak analisa bermunculan. Sekedar contoh, beberapa alasan tipikal yang seringkali menjadi “senjata” seorang atasan untuk menjelaskan kegagalan kinerja bawahannya adalah: potensi guru yang rendah, pelatihan yang kurang efektif, gaji yang tidak kompetitif dan *demotivating* dan sebagainya.

Tanpa mengecilkkan arti dari alasan-alasan klise di atas, sebetulnya keberhasilan ataupun kegagalan kinerja guru sangat ditentukan oleh suatu proses yang telah kita sebut di atas sebagai proses pengelolaan manajemen (*performance management process*).

Perdefinisi, proses pengelolaan kinerja adalah suatu proses HRD yang dimaksudkan untuk memantapkan pengertian bersama (antara “manajemen/atasan” dan “guru/bawahan”) tentang sasaran kinerja (*performance target*) yang akan dicapai, tentunya berikut cara-cara pencapaiannya pula. Adanya pengertian yang tepat dan lengkap terhadap “what” dan “how” dari sasaran kinerja sejak awal, dikombinasikan dengan proses pengelolaannya yang efektif, akan menjadi kesuksesan pencapaian sasaran kinerja tersebut. Sama halnya dengan proses manajemen yang lain, proses pengelolaan kinerja haruslah dilakukan secara konsisten dengan periode/jadwal yang tertentu, misalnya; setiap satu tahun.

Dalam implementasinya, proses pengelolaan kinerja yang efektif setidaknya mencakup tiga tahapan kegiatan, yakni : 1). Penetapan sasaran kinerja (*Goal setting*); 2). Pengarah dan dukungan (*Coaching*); 3). Penilaian kinerja (*Performance appraisal*)

Tujuan penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Global Mandiri.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian survey dengan mengambil situs penelitian di Sekolah Global Mandiri Cibubur. Sampel penelitian terdiri dari 100 orang dan dalam melakukan analisis data yang digunakan. Dalam upaya menganalisis masalah yang diketengahkan dan menguji hipotesis yang diajukan, pada umumnya akan dianalisis melalui pendekatan-pendekatan Kualitatif Naratif dan Analitis. Namun, untuk menganalisis dan menguji hubungan dan pengaruh antara Independent variable terhadap Dependent

variable, akan digunakan model-model kausalistik, diantaranya melalui parameter korelasi, dan regresi. Kemudian untuk mengamati masing-masing signifikansi model, akan dilakukan melalui penduga uji t, dan F hitung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Explanatory Analysis* dan *deskriptif analitis*, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Selanjutnya hasil penemuan akan dideskripsikan, yaitu dengan melakukan pengamatan dan penelitian serta menggambarkan sifat atau peristiwa yang tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari gejala tertentu (Travers:1978). Dalam penelitian ini mengkaji hubungan dan pengaruh antara faktor-faktor kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Fenomena tersebut dapat didesain melalui fungsi matematis berikut:

$\hat{Y} = F (X_1, X_2, \dots, X_n)$  model persamaan multivariat, dengan

$\hat{Y} = F(X)$ , model persamaan bivariat.

## PEMBAHASAN

### Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan masalah yang timbul karena adanya hubungan linear antara variabel bebas yang ditunjukkan oleh adanya derajat kolinearitas yang tinggi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dilakukan uji multikolinearitas, oleh karena itu pengujian ini hanya diperuntukan bagi *hubungan simultan* saja. Pengujian terhadap asumsi multikolinearitas dapat dilakukan pula melalui koefisien korelasi (Rho) dari  $X_1$ , dan  $X_2$  yang relatif lemah dibawah 40%. Perhatikan nilai korelasi antara variabel

kepemimpinan terhadap motivasi atau sebaliknya yaitu sebesar 0,284 atau 28% ≤ 40%. Hal tersebut menunjukkan tidak terjadi kendala multikolinearitas karena kedua variabel memberikan korelasi yang relatif kecil yaitu kurang dari 40%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel correlations berikut ini :

**Correlations**

		Kepemimpinan	Motivasi
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,284**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	57	57
Motivasi	Pearson Correlation	,284**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	57	57

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

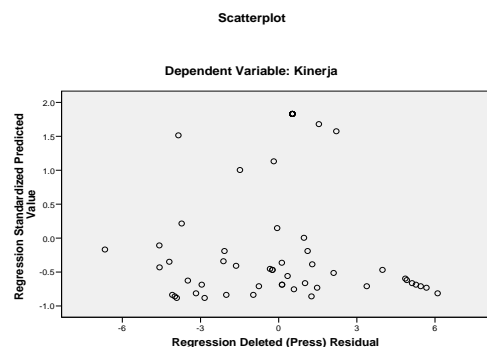
Temuan ini memberikan arti, bahwa kepemimpinan (X<sub>1</sub>), dan motivasi (X<sub>2</sub>) memiliki hubungan yang relatif kecil (28% < 40%), sehingga tidak ditemukan kendala multikolinearitas (saling berkorelasi).

**Heteroskedasitas**

Uji heteroskedasitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedasitas. Model yang baik harus terbebas dari heteroskedasitas atau dengan kata lain harus homoskedasitas yaitu varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap, oleh karena itu pengujian ini hanya diperuntukan bagi

hubungan simultan saja.

Untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedasitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara metode korelasi sparmen test yaitu apabila, t hitung > t signifikan atau 10.520 > 0.001 untuk α = 0,01, dan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen (ZEPRED) dengan residualnya (SRESID). Dasar analisisnya (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedasitas, (2) jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas (Ghozali, 2005). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom t dan Sig untuk constant dan pada grafik scatter plot dibawah ini:



**Gambar – 1: Scater Plot**

Berdasarkan grafik scatterplot di atas antara SRESID dan ZPRED (lihat lampiran) di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan X adalah residual (Y prediksi dengan Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,016	9,644		10,520	,001
	Kepemimpinan	,534	,132	,669	7,075	,000
	Motivasi	,214	,160	,274	4,878	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

sesungguhnya) yang memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi.

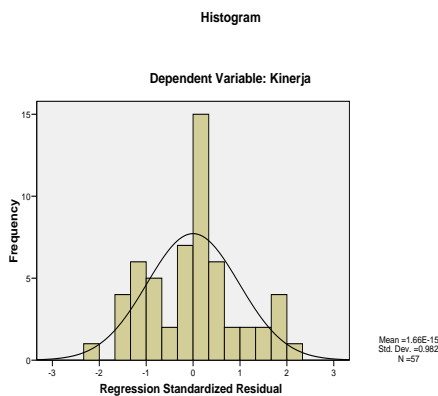
normalitas terlihat pada tabel sbb: rikut :  
**Tabel – 1 : Hasil Uji Normalitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,016	9,644		10,520	,001
Kepemimpinan	,534	,132	,669	7,075	,000
Motivasi	,214	,160	,274	4,878	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

**Normalitas**

Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Tampilan grafik histogram yang terlihat pada Gambar di bawah ini memberikan pola distribusi yang normal karena menyebar secara merata baik ke kiri maupun ke kanan.



**Gambar – 2: Grafik Histogram**

Pada Gambar grafik normal plot di bawah ini terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Selain dengan analisis grafik, dapat dilakukan uji normalitas dengan melihat angka signifikan dari Kolmogorov-Smirnov test, yaitu dengan cara melakukan uji Kolmogorov-Smirnov pada data residual. Dan hasil uji

Dari tabel hasil uji normalitas di atas terlihat bahwa semua variabel berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari signifikansi Kolmogorov-Smirnov test sebesar 0.204 dan 0.125 serta 0.272 yaitu lebih besar dari  $\alpha = 0,01$ .

**Linearitas**

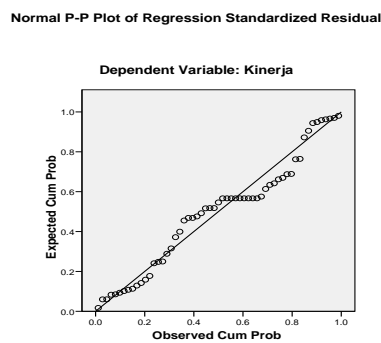
Uji linearitas digunakan untuk memastikan apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear atau tidak. Hubungan antara variabel X dan Y dikatakan linear bilamana laju perubahan dalam Y (kinerja guru Pada Sekolah Global Mandiri) yang berhubungan dengan perubahan satu satuan X (kepemimpinan dan motivasi) adalah konstan untuk satu jangkauan nilai-nilai. Pada Gambar 3 grafik normal plot di bawah ini terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua grafik di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi Linearitas.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja
N		57	57	57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	36,0526	31,7719	43,1404
	Std. Deviation	7,50576	6,20776	6,82809
Most Extreme Differences	Absolute	,292	,245	,204
	Positive	,292	,146	,204
	Negative	-,210	-,245	-,152
Kolmogorov-Smirnov Z		2,204	1,850	1,542
Asymp. Sig. (2-tailed)		,204	,125	,272

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Gambar – 3 : Grafik Normal Plot

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### Pengaruh Simultan Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja guru Pada Sekolah Global Mandiri

#### Menguji Sub-Struktural I

Tabel - 2 : Anova

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2164,920	2	1082,460	231,073	,000
	Residual	445,958	54	8,258		
	Total	2610,877	56			

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

Tabel – 3: Coefisien Model 1 Sub-Struktural 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,016	9,644		10,520	,001
	Kepemimpinan	,534	,132	,669	7,075	,000
	Motivasi	,214	,160	,274	4,878	,004

- b. Dependent Variable: Kinerja

Model Prediksi :  $Y = 15,016 + 0,534X_1 + 0,214X_2 + e$

Memperhatikan tampilan pada tabel 2 dan 3 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai temuan pada penelitian adalah, bahwa secara langsung dan simultan (jamak) kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru Pada Sekolah Global Mandiri. Perhatikan temuan koefisien penduga (*Unstandardized Coefficients*

*Beta*), dimana variabel kepemimpinan menghasilkan koefisien (+0,534) dan signifikansi untuk *probability sig* 0,000 atau signifikan untuk  $\alpha = 0,01$  dan variabel motivasi (+0,214) dan signifikansi untuk *probability sig* 0,004 atau signifikansi  $\alpha = 0,01$ . Melalui penduga ini juga dapat digambarkan, bahwa kepemimpinan memberikan indikasi pengaruh yang relatif lebih rendah dari pada motivasi. Pengaruh simultan tersebut, diprediksikan untuk penduga *Constanta* adalah positif sebesar 15,016 dengan *probability sig* (0,001) untuk  $\alpha = 0,01$ . Artinya secara simultan kedua variabel prediktor tersebut memberikan dampak yang positif terhadap kinerja guru Pada Sekolah Global Mandiri dengan tingkat signifikansi yang sangat baik.

Secara simultan kedua variabel tersebut mampu memprediksi hubungan/korelasi yang kuat ( $R = 0,860$  atau 86%) terhadap kinerja guru Pada Sekolah Global Mandiri serta positif dan signifikan untuk  $\alpha = 0,01$  (*perhatikan probability sig* 0,000) dan mampu memberikan prediksi positif dan kuat untuk perubahan yang linier terhadap peningkatan kinerja guru Pada Sekolah Global Mandiri, perhatikan *R-Square* pada tampilan tabel 4 (*R-Square* = 0,740 dengan *estimasi residual* yang *explained Residual* atau sebesar 2,87376). Kondisi yang sama juga mampu menjelaskan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara jamak memberikan kontribusi sebesar 74%, dan sisanya atau sebesar 26% adalah *estimasi residual* yang *Unexplained Residual* adalah dipengaruhi oleh variabel lain di luar model,

Tabel – 4 : Summary Model 1-Sub-Struktural 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860	,740	,726	2,87376

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

**Pengaruh Parsial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Global Mandiri**

**Tabel – 5 : Coeffisien Model 2 Sub-Struktural 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,319	1,880		7,086	,000
Kepemimpinan	,827	,051	,909	6,201	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Prediksi  $Y = 13,319 + 0,827X_1 + e$

Memperhatikan tampilan pada tabel 2 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai temuan pada penelitian adalah, bahwa secara langsung dan parsial (sendiri) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja guru Pada Sekolah Global Mandiri. Perhatikan temuan koefisien penduga (*Unstandardized Coefficients Beta*), dimana variabel kepemimpinan menghasilkan koefisien (+0,827) dan signifikansi untuk probability sig 0,000 atau signifikan untuk  $\alpha = 0,01$ . Melalui penduga ini dapat digambarkan, bahwa Kepemimpinan memberikan indikasi pengaruh yang positif. Pengaruh parsial tersebut, diprediksikan untuk penduga *Constanta* adalah positif sebesar 13,319 dengan *probability sig* (0,000) untuk  $\alpha = 0,01$ . Artinya secara parsial variabel prediktor tersebut memberikan dampak fluktuatif yang linier terhadap kinerja guru Pada Sekolah Global Mandiri dengan tingkat signifikansi yang sangat baik.

Secara parsial variabel kepemimpinan tersebut mampu memprediksi kinerja guru Pada Sekolah Global Mandiri yang positif dan signifikan untuk  $\alpha = 0,01$  (*perhatikan probability sig* 0,000) dengan memberikan kontribusi yang kuat untuk perubahan yang linier terhadap kinerja guru Pada Sekolah Global Mandiri, perhatikan *R-Square* pada tampilan tabel 6 (*R-Square* = 0,629 dengan *estimasi*

*residual* yang *explained Residual* atau sebesar 3,86776). Kondisi ini juga mampu menjelaskan bahwa kepemimpinan secara parsial memberikan kontribusi yang kuat yaitu sebesar 63% terhadap kinerja guru Pada Sekolah Global Mandiri.

**Tabel – 6 : Summary Model 2-Sub-Struktural 2**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793	,629	,629	3,86776

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

Berdasarkan uraian diatas dapat di jelaskan bahwa kepemimpinan mampu memberikan kontribusi yang kuat terhadap kinerja guru Pada Sekolah Global Mandiri, namun beprediksi positif dan signifikan.

**Pengaruh Parsial Motivasi Terhadap Kinerja guru Pada Sekolah Global Mandiri**

**Tabel – 7 : Coeffisien Model 3 Sub-Struktural 3**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,764	2,754		6,061	,000
Motivasi	,442	,085	,484	3,588	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Predikasi  $Y = 7,764 + 0,442X_2 + e$

Memperhatikan tampilan pada tabel 7 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai temuan pada penelitian adalah, bahwa secara langsung dan parsial (sendiri) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru Pada Sekolah Global Mandiri. Perhatikan temuan koefisien penduga (*Unstandardized Coefficients Beta*), dimana variabel motivasi menghasilkan koefisien (+0,442) dan signifikansi untuk *probability sig* 0,000 atau signifikan untuk  $\alpha = 0,01$ . Melalui penduga ini

dapat digambarkan, bahwa motivasi memberikan indikasi pengaruh yang positif. Pengaruh parsial tersebut, diprediksikan untuk penduga *Constanta* adalah positif sebesar 7,764 dengan *probability sig* (0,000) untu  $\alpha = 0,01$ . Artinya secara parsial variabel prediktor (motivasi) tersebut memberikan dampak fluktuatif yang linier terhadap kinerja guru Pada Sekolah Global Mandiri dengan tingkat signifikansi yang sangat baik.

Secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja guru Pada Sekolah Global Mandiri beprediksi positif dan signifikan untuk  $\alpha = 0,01$  (*perhatikan probability sig* 0,000) namun memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap perubahan yang linier terhadap kinerja guru Pada Sekolah Global Mandiri, perhatikan *R-Square* pada tampilan tabel 8 (*R-Square* = 0,517 dengan *estimasi residual* yang *explained Residual* atau sebesar 4,95283). Kondisi ini juga mampu menjelaskan bahwa motivasi secara parsial memberikan kontribusi yang cukup kuat sebesar 52% terhadap kinerja guru Pada Sekolah Global Mandiri.

**Tabel – 8 : Summary Model 3-Sub-Struktural 3**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,719	,517	,517	4,95283

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

Berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan bahwa motivasi mampu memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap kinerja guru Pada Sekolah Global Mandiri, dan beprediksi positif dan signifikan.

**KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja guru Pada

Sekolah Global Mandiri, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Secara simultan kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi relatif kuat terhadap kinerja guru Pada Sekolah Global Mandiri yakni sebesar 74%, dan sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model adalah kompensasi adalah lingkungan kerja. 2). Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Global Mandiri dan kontribusinya relatif kuat (63%). 3). Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Global Mandiri dan kontribusinya relatif cukup kuat (52%).

**DAFTAR PUSTAKA**

Achmad Sayuti 2008.;*Pengaruh Kemampuan Berkomunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar SE-Kabupaten Bekasi*. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Krisnadwipayana Jakarta.

Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003, *Manajemen Motivasi*. Jakrta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia

Bahtiar Rifai. 2008. “*Analisis Faktor Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Utama Bea Dan Cukai Tanjung Priok Jakarta*, Tesis MM Unkris. Jakarta.

Dale Timple (2000). *Managing Human Resources*, New Jersey : Pearson Education, Inc Upper Saddle River.

David, Keith, (2005). *Competence at Work Models for Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons.

Heidjrachman dan Husnan Suad. (2002). *Manajemen Personalia*, (Edisi

- keempat cetakan pertama). Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM.
- Hersey,(2004). *Human Resources Mangement*, 7Th Edition, - : John Wiley and Sons, Inc.
- James. William. 2001. *Motivation: Good Theory-Poor Application*. Training Development Training. Harvard Universitas.
- John B. Miner, 2003 *Performance Appraisal, An Organizational Perspective*, (Massachusetts: Allyn dan Bacon).
- Kane. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartini Kartono, (2002), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Longenecker, Giola & Sim"s 1998, *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta : ANDI.
- Lind, 2002, *Korelasi Dan Analisis Regresi Berganda*. Nur Cahaya.
- Mc Gregor, 2001, *The Human Side of Enterprise*". Cincinnati: Southwestern.
- Ronald Lippit. 2000. (Dikutip oleh Sukanto). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Pemimpin Abnormal itu)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Setiaji, 2004, *Statistika Terapan Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Tarigan Prista, 2009. *Statistik Infrensial*, LPBN. Jakarta
- Tjiptono, 2001, *Manajemen Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*, Bandung:Agini Bandung.
- Thaha (2003) *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Working Life, Profit Sixth Edition*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Veitzhal Rivai, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Veitzhal Rivai (2004); *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Yogyakarta: Andy Offset.