

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMP NEGERI 3 DI BERAU

Endah Susanti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah

ABSTRACT

This study aims to explain whether the variables of Motivation and Leadership Principal influence significantly to the Performance of Junior High School 3 Officials in Berau.

The result of hypothesis testing (H1) has proved there is no influence between motivation on employee performance. Through the calculation results have been done t value arithmetic -1.250 with a significance level of results of $0.227 > \alpha (0.05)$, thus the first hypothesis is not proven

Hypothesis testing result (H2): there is no influence of headmaster leadership on employee performance. Through the calculation results have been obtained t value arithmetic -0.567 with a significance level of results of $0.577 > \alpha (0.05)$, thus the second hypothesis is not proven

Hypothesis testing result (H3) has proved there is no influence between motivation and leadership of headmaster to employee performance. Through the calculation results have been obtained obtained f value 0.742 with the significance of results of $0.490 > \alpha (0.05)$, thus the third hypothesis is not proven.

Keyword: *Motivation and Leadership, Performance*

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi/perusahaan.

Organisasi/perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai

tujuan organisasi. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja pegawai selalu terjaga.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2004:25). Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Kepemimpinan yang ada di SMPN 3 Berau dipimpin oleh seorang Kepala Sekolah yang membawahi 30 orang pegawai yang memiliki berbagai karakter sehingga sejauh mana peran motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah agar pegawai memiliki peran aktif dan menghasilkan prestasi baik untuk sekolah maupun dirinya sendiri.

Performance atau kinerja menurut Prawirosentono (2000:1) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam

rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan dilapangan menunjukkan masih ada beberapa pegawai yang kinerjanya belum optimal. Berdasarkan observasi di SMP Negeri 3 Berau terlihat bahwa kinerja pegawai dirasakan masih belum maksimal, hal ini disebabkan karena kurangnya pendekatan kepala sekolah kepada bawahan, sehingga pegawai di SMP Negeri 3 Berau merasa kurang di perhatikan kebutuhannya dan kurangnya motivasi kerja dalam melaksanakan tugasnya .

Adanya motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dalam hal ini motivasi dan kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang produktivitas kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu diteliti: "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 3 Di Berau".

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMPN 3 Berau?

2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMPN 3 Berau?

3. Apakah motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMPN 3 Berau?

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di SMP negeri 3 Berau. Dan untuk memperdalam ilmu ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan motivasi dan kepemimpinan.

Adapun kegunaan yang peneliti harapkan dari teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian sejenis sebagai salah satu bahan pustaka dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkenaan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja Pegawai.

Kajian Teori

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk

mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005). Sedangkan Armstrong (1994) Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan menggerakkan atau memotivasi anggota organisasi agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuannya. Tujuan itu mungkin saja sesuatu yang dirumuskan dan disepakati bersama, tetapi tidak mustahil pula merupakan kehendak pemimpin yang terintegrasi atau bersifat implisit di dalamnya. Hal ini merupakan faktor manusiawi yang mengikat sebagai suatu kelompok bersama dan memotivasi mereka dalam pencapaian tujuan. Kegiatan-

kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan merupakan sebuah kepompong yang tidur (tidak aktif) sampai pimpinan bertindak untuk menghidupkan motivasi dalam setiap orang dan mengarahkan mereka mencapai tujuan.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua orang yang dipimpin dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif akan selalu berusaha agar kehendaknya diterima dan dirasakan oleh seluruh anggota kelompok sebagai kehendaknya juga. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, maka hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya.

Menurut Rivai (2005:2) menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan

dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Depdikbud, 1998:9). Singkatnya, cara kepala sekolah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah.

Dari berbagai pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan deskripsi teori-teori yang ada dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan

organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2003:3). Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Sedangkan Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dimana tugas pegawai negeri adalah bersifat pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya.

Menurut Dessler (1997), kinerja merupakan prosedur yang meliputi (1) penetapan standar kinerja; (2) penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standar-standar ini; (3) memberi umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi.

Selain itu kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain, kinerja perorangan dan kinerja kelompok sangat mempengaruhi kinerja organisasi atau organisasi secara keseluruhan dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Sedarmayanti (2001) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja. Pengertian kinerja tersebut menunjukkan bagaimana seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk menciptakan tujuan organisasi.

Menurut Siswanto (2002:235) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Sedangkan pengertian kinerja menurut Anwar Prabu (2003:355) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Selanjutnya Rivai (2005:309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kerangka Pemikiran

A. Kerangka Pemikiran

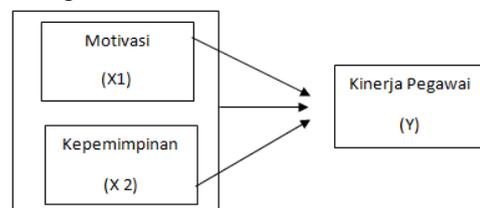
Setiap instansi pemerintahan pasti menginginkan kinerja yang tinggi dari pegawai-pegawainya. Kinerja pegawai tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu: (motivasi, kepemimpinan, dan kinerja). Bila seorang pegawai dalam melakukan kegiatan atau suatu tugas dari suatu instansi dengan motivasi yang tinggi, maka tidak menutup kemungkinan pegawai tersebut akan memberikan kinerja yang tinggi.

Motivasi tersebut bisa datang dari pimpinannya karena sikap pemimpin mampu memberikan efek terhadap kinerja bawahannya. Tentunya sikap pemimpin yang

dimaksud adalah sikap yang mendukung kearah kemajuan instansi, yang mengerti bawahannya dan mampu mempengaruhi bawahannya untuk berbuat sesuatu karena pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang membuat bawahan mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya.

Pengembangan karir dapat membantu pegawai merencanakan karir masa depan di instansinya yang ditujukan agar instansinya berkembang/maju. Dari uraian diatas dapat dihasilkan kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran tersebut ditampilkan dalam bentuk variabel, yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu Motivasi dan Kepemimpinan, (variabel bebas/*independen*) dan Kinerja pegawai (variabel terikat/*dependen*).

Dalam variabel kerangka pemikiran tersebut terdapat anak panah yang menunjukkan pengaruh variabel bebas/*independen* terhadap variabel terikat/*dependen*. Kerangka pemikiran teoritis ditampilkan sebagai berikut :



Definisi Operasional

Dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

a. Motivasi

Merupakan dorongan kerja untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu. Secara operasional diukur dengan menggunakan 7 (tujuh) indikator.

b. Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan membangkitkan semangat pegawai agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi. Variabel kepemimpinan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 7 (tujuh) indikator.

Unit Analisis, Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdianad, 2006). Poulasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di SMP Negeri 3 Berau yang berjumlah 21Pegawai.

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 30 pegawai,

maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tiap bagian di SMP Negeri 3 Berau.

Alat Analisis

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi product moment dengan bantuan program SPSS dimana item pertanyaan dinyatakan valid apabila dari hasil uji diperoleh nilai korelasi antara skor butir dengan skor total signifikasi pada tingkat 5%.

b. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

Analisis

Berdasarkan data yang telah disajikan pada bab IV, yaitu mengenai motivasi dan kepemimpinan sebagai variabel independen (bebas) dan kinerja sebagai variabel dependen (terikat). Selanjutnya dalam analisis ini akan diuji apakah motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap

kinerja pegawai pada SMPN 3 Berau.

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22.

1. Uji Kualitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi Product Moment. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila dari hasil uji diperoleh nilai korelasi antara skor butir dengan skor total signifikansi pada tingkat 5%.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Motivasi

Butir	R	Sig	Keterangan
1	0,975	0,000	Valid
2	0,976	0,000	Valid
3	0,982	0,000	Valid
4	0,975	0,000	Valid
5	0,975	0,000	Valid
6	0,982	0,000	Valid
7	0,297	0,192	Tidak Valid
8	0,980	0,000	Valid
9	0,982	0,000	Valid
10	0,222	0,334	Tidak Valid
11	0,479	0,028	Valid
12	0,912	0,000	Valid
13	0,912	0,000	Valid

Sumber: Hasil diolah (2015)

Tabel 4 menunjukkan terdapat 2 butir pertanyaan yang tidak valid yaitu butir 7 dengan nilai signifikansi (0,192) > 0,05 dan butir 10 dengan nilai signifikansi (0,334) > 0,05 sehingga butir pertanyaan ini tidak digunakan dalam penelitian. Sedangkan sebelas butir pertanyaan lainnya valid karna masing-masing memiliki nilai signifikansi < 0,05.

Penjelasan dari butir pertanyaan yang tidak valid ini merupakan sebuah penemuan baru dilapangan bahwa ternyata tidak semua pegawai dapat menerima motivasi dari pimpinannya.

Tabel 5. Uji Validitas Variable Kepemimpinan

Butir	R	Sig	Keterangan
1	0,826	0,000	Valid
2	0,870	0,000	Valid
3	0,699	0,000	Valid
4	0,613	0,003	Valid
5	0,502	0,021	Valid
6	0,705	0,000	Valid

Sumber: Hasil diolah (2015)

Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kepemimpinan < 0,05. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan valid.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	R	Sig	Keterangan
1	0,804	0,000	Valid
2	0,832	0,000	Valid
3	0,899	0,000	Valid
4	0,690	0,001	Valid
5	0,859	0,000	Valid
6	0,619	0,003	Valid

Sumber: Hasil diolah (2015)

Tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kepemimpinan < 0,05. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan valid.

b. Uji Relibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, suatu instrumen dikatakan reabel atau andal apabila nilai *Cronbach's Alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,6. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 5.4 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,984	Reliabel
Kepemimpinan	0,804	Reliabel
Kinerja	0,878	Reliabel

Sumber: Hasil diolah (2015)

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 7 menunjukkan nilai

Cronbach's Alpha pada variabel motivasi sebesar 0,984; kepemimpinan sebesar 0,804 dan kinerja 0,878 masing-masing lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitasnya adalah semua variabelnya dapat dinyatakan handal sehingga dapat dipergunakan bagi penelitian selanjutnya.

Uji Hipotesis dan analisis data

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas motivasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai di SMPN 3 Berau (Y).

Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan dengan program SPSS 22 diperoleh nilai koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Variabel Penjelasan	<i>Unstandardized Coefficients</i>
Konstanta (a)	4,404
Motivasi (X_1)	-0,217
Kepemimpinan (X_2)	-0,018

Sumber: Hasil diolah (2015)

Persamaan regresi yang diperoleh dari pengolahan data adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,404 + -0,217X_1 + -0,018X_2$$

a = 4,404 artinya apabila variabel motivasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) tidak ada atau tidak dilaksanakan dengan baik maka nilai kinerja sebesar 4,404. $\beta_1 = -0,217$ artinya setiap terjadi peningkatan pada variabel motivasi (X_1) sebesar 1 satuan, maka akan menurunnya kinerja (Y) sebesar -0,217 dengan asumsi variabel lain

tetap. $\beta_2 = -0,018$ artinya setiap terjadi peningkatan pada variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 1 satuan, maka akan menurunnya kinerja (Y) sebesar -0,018, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji t (t test)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua, yaitu mengetahui signifikansi pengaruh motivasi dan kepemimpinan secara persial terhadap kinerja pegawai di SMPN 3 Berau.

Tabel 9. Hasil Uji t test

Variabel Penjelasan	t stat	Sig	Keterangan
Motivasi (X_1)	-1,250	0,227	Tidak signifikan
Kepemimpinan (X_2)	-0,567	0,577	Tidak signifikan

Sumber: Hasil diolah (2015)

a) Pengujian terhadap variabel Motivasi (X_1)

Hasil pengujian pada tabel 9 diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi (X_1) sebesar $0,227 > \alpha (0,05)$, artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Berau.

Hipotesis 1 tidak terbukti.

b) Pengujian terhadap variabel Kepemimpinan (X_2)

Hasil pengujian pada tabel 9 diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan (X_2) sebesar $0,577 > \alpha (0,05)$, artinya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Berau. **Hipotesis 2 tidak terbukti.**

Uji F (F test)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis pertama yaitu melihat signifikansi dari pengaruh motivasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di SMPN 3 Berau.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut tidak signifikan artinya motivasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $-1,250$ dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,227$ tersebut $> 0,05$, dengan demikian hipotesis pertama di tolak/tidak sesuai. Hasil ini sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Joko Purnomo tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

pegawai yang menyebutkan hanya kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Studi pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kab. Jepara.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $-0,567$ dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,577$ tersebut $> 0,05$, dengan demikian hipotesis kedua di tolak/tidak sesuai. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Abubakar Watimena, 2001 tentang Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, dan Kesempatan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan yang menyebutkan ketiga variabel berpengaruh positif, studi pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Biak Papua. Perbedaan ini disebabkan karena bentuk pekerjaan yang beda dan dalam penelitian ini obyeknya adalah pegawai SMPN 3 Berau dimana ada beberapa pegawai yang tidak menyukai dengan gaya kepemimpinan yang sekarang. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai penyebab dari ketidak sukaan gaya kepemimpinan di sebabkan kurang konsistensya pimpinan dalam mengambil

keputusan, tingkat kepercayaan pimpinan terhadap pegawainya dalam melaksanakan tugas, tugas yang dimaksud tugas tambahan diluar jam mengajar bagi guru.

3. Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 0,742 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,490 tersebut $> 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga di tolak/tidak sesuai. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza, 2010 yaitu adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Studi pada karyawan di PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Perbedaan ini disebabkan karena bentuk pekerjaan yang beda Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja bersinergi mempengaruhi secara positif kinerja karyawan sehingga jumlah produksi akan meningkat dan kebutuhan karyawan akan terpenuhi berbeda dengan instansi pemerintahan dimana setiap pegawai sudah tetap mendapatkan kebutuhannya walaupun kinerja tidak sesuai target yang ada. sedangkan bagi guru yang telah sertifikasi dia

hanya fokus terhadap kebutuhannya jam mengajarnya agar tetap mendapat sertifikasinya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

Motivasi, dan kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMPN 3 Berau. Hasil ini dapat dilihat dari t hitung variabel motivasi sebesar -1,250 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,227 yang lebih besar dari α ($0,227 > 0,050$) dan t hitung variabel kepemimpinan sebesar -0,567 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,577 yang lebih besar dari α ($0,577 > 0,050$). Sedangkan Motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMPN 3 Berau. Hasil ini dapat dilihat dari F hitung sebesar 0,742 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,490 yang lebih besar dari α ($0,490 > 0,050$). Pengaruh variabel motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 07,6% sedangkan sisanya sebesar 92,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan penelitian di SMP Negeri 3 Berau menunjukkan bahwa rendahnya motivasi kerja dari kepala sekolah dalam melaksanakan tugas, lemahnya disiplin kerja kepala

sekolah dalam melaksanakan tugas, kemampuan manajerial Kepala sekolah masih rendah, ketrampilan kepala sekolah dalam menyelesaikan permasalahan belum memuaskan sehingga hasil dari penelitian ini tidak signifikan.

Saran-saran

Maka saran yang dapat di sampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Bahwa dari kedua variabel; Motivasi dan kepemimpinan baik secara parsial maupun bersama-sama tidak ada satu pun yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada SMPN 3 Berau. Oleh karena itu pimpinan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi dan kondusif bagi para pegawai sehingga dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja yang lebih baik lagi bagi instansi.

2. Hasil Uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan semakin baik kinerja dari pegawai maka akan berpengaruh baik juga bagi instansi.

3. Perbedaan subyek dan obyek penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan jenis instansi atau organisasi yang hendak diteliti apakah sesuai dan memiliki kriteria

yang sama atau tidak, meskipun secara teori variabel penelitian terlihat relevan.

4. Penelitian selanjutnya pada instansi yang sama perlu mempertimbangkan metode dan alat analisis serta pendekatan yang berbeda agar dapat mengetahui keadaan sebenarnya dilapangan dan hasil penelitian tidak menjadi bias.

DAFTAR PUSTAKA

- Depdikbud. 1993. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta :Dirjen Dikdasmen
- Dessler. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia. Jakarta.
- Herujito, Yayat M. 2006. *Dasar-dasar Manajemen*. Grasindo. Jakarta
<http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> diakses pada tanggal 9 Februari 2015
- Mangun, Hardjono A.M. 1998. *Manajemen Kepegawaian*, Pustaka Dian. Jakarta
- Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Prabu, Anwar. 2003. *Pengertian kinerja*. <http://intanghina.wordpress.com/2008/06/10/kinerja/> diakses tanggal 27 Juli 2014
- Prawirosentono, Suyadi. 2000. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. PT Sinar Santoso Perkasa, Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- _____. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen PT INDEKS Kelompok Gramedia*. Jakarta.
- Rivai, Veithaldan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Siagian, SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- afaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Mandar Maju. Bandung.
- Uno, Hamzah B. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara. Jakarta.