
The effect of leadership and motivation on teacher performance at SMK Negeri 1 Bangkinang

Didi Suhardi¹, Zamhir Basem², Supardi³

^{1,2,3}STIE Bangkinang

¹didisuhardi@gmail.com, ²zamhirbasem@gmail.com, ³supardi@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 12 Januari 2022

Disetujui 22 Januari 2022

Diterbitkan 31 Januari 2022

Kata kunci:

Kepemimpinan; Motivasi;
Kinerja; Guru; SMK.

Keywords:

Leadership; Motivation;
Performance; Teacher;
SMK.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangkinang. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat. Responden pada penelitian ini adalah Guru PNS dan Guru Honorer di SMK Negeri 1 Bangkinang dengan menggunakan teknik sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Pengujian hipotesis menggunakan uji secara simultan dan parsial. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bangkinang. Keeratan hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 86,40 persen, ditentukan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 13,60 persen ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and motivation on teacher performance at SMK Negeri 1 Bangkinang. Vocational education at the secondary education level as continuation of SMP, MTS, or other equivalent forms. Respondents in this study were civil servant teachers and honorary teachers at SMK Negeri 1 Bangkinang using the census technique, so that the entire population was sampled. Hypothesis testing uses simultaneous and partial test. Based on the result of the study, it was found that leadership and motivation simultaneously and partially had a significant effect on teacher performance at SMK Negeri 1 Bangkinang. There was a very strong relationship between leadership and motivation on performance with a contribution of 86,40 percent determined by leadership and motivation variables. While the remaining 13.60 percent was determined by other variables not included in this study.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/).)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penggerak utama untuk setiap kegiatan dalam sebuah perusahaan, organisasi, lembaga, maupun instansi guna kelangsungan dan kemajuan wadah tersebut. Manajemen sebuah organisasi dan lembaga pemerintahan harus mampu memperhatikan keinginan dan kemauan pegawai baik individu maupun kelompok. Masalah rendahnya kinerja pegawai merupakan hal yang sangat krusial dan perlu di perhatikan karena kinerja pegawai mempengaruhi kualitas dan kuantitas dari lembaga pemerintahan tersebut. Adapun yang menjadi penyebab rendahnya kinerja pegawai bisa di sebabkan oleh beberapa faktor diantaranya kurangnya motivasi baik itu secara internal maupun eksternal. Dan yang tidak kalah penting ialah bagaimana seorang pemimpin mampu memajemen memberikan wewenang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai tersebut dan memberikan pengembangan serta disiplin yang jelas.

Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sumber daya manusia di tuntut harus mampu bersaing di dalamnya dan ini tidak terlepas dari pengaruh dari pendidikan seseorang. Pendidikan adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk kehidupan manusia dalam upaya untuk mewujudkan cita-cita serta tujuan yang di buat oleh sebab itu sudah selayaknya pendidikan di laksanakan dengan sebaik-baik mungkin dengan memajemen berbagai faktor yang mendukung terhadap peningkatan kualitas dari pendidikan itu sendiri.

Dalam pasal 1 undang-undang 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional merumuskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar yang di lakukan serta terencana untuk mewujudkan belajar

dengan proses pembelajaran agar peserta didik dapat aktif serta mampu mengembangkan potensi yang terdapat pada dirinya, serta kecerdasan ahlak yang baik yang berguna bagi bangsa dan agama. Pemerintah terus mengupayakan pendidikan yang berjenjang dengan mendirikan lembaga pendidikan di mulai dari pendidikan taman kanak-kanak (TK) sampai perguruan tinggi Universitas untuk menjawab tujuan yang telah tercantum dalam pembukaan undang-undang 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa.

Salah satu lembaga pendidikan tersebut adalah di tingkat SMA/SMK yang merupakan wadah yang disiapkan oleh pemerintah yang berperan sangat penting dalam pencapaian tujuan di atas. Namun perlu memperhatikan semua aspek-aspek baik itu pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, kurikulum, lingkungan, infrastruktur, Manajemen, termasuk kepemimpinan. Semua komponen ini harus berkembang sesuai dengan perubahan waktu di sekitarnya.

Sekolah harus memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi yang jelas serta memiliki tujuan untuk membina sumber daya manusia yang berkarakter, berilmu dan berkembang sehingga mampu bersaing dan mengikuti perkembangan global. Pendidikan disekolah merupakan bagian dari dimensi pembangunan yang mengarahkan serta memiliki tujuan untuk bisa mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kualitas tinggi agar bisa menunjang satu dengan lainnya dalam upaya pencapaian tujuan.

Salah satu lembaga pendidikan di kabupaten kampar adalah SMK Negeri 1 Bangkinang merupakan lembaga pendidikan formal tingkat menengah kejuruan yang bertujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan sifat spesialis kejuruan dan persyaratan dunia industri dan dunia usaha. Oleh karena itu, dalam mendukung dan mencapai tujuan di atas maka dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional di bidangnya karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penggerak utama untuk setiap kegiatan yang di lakukan didalamnya.

Dalam hal ini guru menjadi garda terdepan guru adalah pendidik yang merupakan sosok inspiratif dan motivasi dalam proses pendidikan peserta didik, kekuatan tersebut akan menjadi kekuatan bagi peserta didik untuk mengejar cita-cita besar dimasa yang akan datang. Undang-Undang Guru dan Dosen tahun 2005 No. 14 pasal 10 ayat 1 tentang kemampuan guru. Dimana Kemampuan guru yang dimaksud di dalam Pasal 10 yang meliputi kemampuan mengajar, kemampuan kepribadian, kemampuan sosial dan kemampuan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Dengan demikian, harus ada tenaga pendidik profesional yang mampu menumbuhkan sumber daya manusia unggul yang mampu bersaing dalam skala global. dan dalam status kepegawaian guru di dalam suatu lembaga pendidikan di bedakan menjadi guru yang tetap dan tidak tetap atau yang sering di dengar guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru kontrak Honorer.

Guru honorer merupakan tenaga pendidik yang yang di tempatkan di sekolah berdasarkan keputusan dari kepala sekolah yang memiliki hak untuk mendapatkan honorium baik itu perbulan maupun pertriwulan sesuai dengan jam kerja. guru honorer memiliki status yang di dasarkan atas kontrak yang telah di tentukan serta kewenangan bertumpu pada kepala sekolah baik pengangkatan maupun pemberhentian dan di gaji perjam pelajaran. perbedaan antara guru Honorer dengan PNS tidak hanya pada status profesi saja namun dari segi upah minimumnya. padahal, kalau di lihat dari sisi pekerjaan antara guru PNS dan Honorer memiliki tugas yang sama.

Dengan terdapatnya perbedaan antara kedua profesi guru tersebut tentunya akan berdampak dan menimbulkan permasalahan bagi guru honorer, terutama yang menyangkut tentang kesejahteraan fisikologisnya dan terkhusus guru honorer yang berada jauh di daerah tertinggal. kesejahteraan fisikologis yang mereka harapkan dapat terpenuhinya kebutuhan hidup sehari-hari. oleh sebab itu, peningkatan kesejahteraan ekonomi dan kesejahteraan fisikologis sudah seharusnya di rasakan guru honorer.

Guru honorer memang cenderung menghadapi kenyataan yang tidak sesuai dengan ekspektasinya, mulai dari tingkat penghasilan yang kadang tidak menentu serta guru honorer yang tidak mendapatkan tunjangan-tunjangan yang di sediakan oleh pemerintah sebagaimana yang di dapatkan oleh guru PNS. sebagai manusia biasa guru honorer tentu saja memiliki keinginan untuk hidup sejahtera dan mendapatkan hak yang sama dalam pengabdianya sebagai guru.

Tabel 1 Jumlah Tenaga Pendidik SMK Negeri 1 Bangkinang Tahun 2020

| No. | Guru PNS dan Honorer | Jumlah Guru |
|-----|----------------------|------------------|
| 1. | Guru PNS | 59 Orang |
| 2. | Guru Honorer | 53 Orang |
| | Jumlah | 112 Orang |

Sumber : SMK Negeri 1 Bangkinang, 2021

Dan di sinilah salah satu peran pimpinan dalam hal ini kepala sekolah untuk dapat memberikan gagasan-gagasan yang positif yang memberikan dorongan dan motivasi terhadap guru honorer guna peningkatan kinerja di SMK Negeri 1 Bangkinang. Dan kenyataan terjadi di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak permasalahan-permasalahan yang terjadi di dalam lembaga pendidikan ini yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi.

Kepemimpinan disini yang dimaksud adalah, kepemimpinan kepala sekolah yang memegang peran sangat penting dalam perkembangan lembaga pendidikan yang memainkan peran strategis dan menentukan dalam mendorong pengoperasian lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus mampu menstimulasi kemauan dan kesadaran pendidik, peserta didik, dan kependidikan, serta bekerja sama untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi lembaga pendidikan.

Namun yang terjadi sekarang kepala sekolah yang kurang disegani oleh gurunya sehingga terjadi miss komunikasi antara pemimpin dalam hal ini kepala sekolah dengan guru dalam memberikan tugas dan menjalankannya. Kemungkinan ini di sebabkan kepemimpinan yang kurang pas dengan kondisi guru dan kondisi lingkungan sekolah. salah satu contoh dapat kita lihat dari segi Mempengaruhi, kepala sekolah kurang mempengaruhi dalam hal ini yang berkaitan dengan disiplin yang tinggi dapat kita lihat dari tabel absen berikut.

Tabel 2 Persentase Tingkat Kehadiran Guru SMK Negeri 1 Bangkinang Tahun 2020

| No. | Bulan | Hari Kerja | Sakit | Izin | Alfa | Telat | Pulang Cepat |
|-----|----------|------------|-------|------|------|-------|--------------|
| 1 | Januari | 20 Hari | 3 | 2 | 6 | 16 | 6 |
| 2 | Februari | 20 Hari | 5 | 4 | 3 | 11 | 13 |
| 3 | Maret | 20 Hari | 2 | 3 | 4 | 14 | 10 |

Sumber : SMK Negeri 1 Bangkinang, 2021

Pada tabel di atas dapat di simpulkan tingkat absensi guru pada SMK Negeri 1 Bangkinang mengalami pluktuasi turun naik perbulannya, artinya masih banyak guru yang melanggar aturan yang telah di tetapkan. masalah miss komunikasi dengan pimpinan, telat datang, pulang cepat, meninggalkan pekerjaan dan tidak masuk tanpa keterangan merupakan indikasi kepemimpinan kepala sekolah yang kurang berpengaruh dalam hal disiplin dan ini juga berdampak terhadap motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

Motivasi guru mempunyai hubungan yang sangat erat dengan suatu tujuan di karenakan motivasi merupakan kekuatan yang mendorong manusia untuk melakukan tindakan secara ikhlas dan sadar guna mencapai tujuan individu maupun kelompok baik itu motivasi secara internal maupun eksternal. Dan dari segi motivasi secara eksternal contohnya berupa gaji yang di tetapkan perjamnya.

Tabel 3 Gaji Guru Honorer SMK Negeri 1 Bangkinang

| No. | Jabatan Guru | Jam Kerja | Gaji |
|-----|--------------|-------------------|---------------|
| | | 10 Jam Kerja | Rp. 1.000.000 |
| 1 | Honorer | 11 – 19 Jam Kerja | Rp. 1.500.000 |
| | | 20 – 23 Jam Kerja | Rp. 1.800.000 |
| | | 24 – 30 Jam Kerja | Rp. 2.200.000 |

Sumber : SMK Negeri 1 Bangkinang, 2021

Dari tabel 3 diatas bisa kita lihat bahwa semakin tinggi jam kerja dari guru honorer maka semakin besar pula gaji yang mereka terima dan sebaliknya semakin kecil jam kerja guru honorer semakin kecil pula gaji yang mereka terima. dan faktor eksternal ini dapat mempengaruhi faktor internal dari seorang guru honorer sehingga guru yang mendapatkan jam kerja yang lebih sedikit tentunya akan mencari pekerjaan sampingan yang dapat membantu ekonominya dan inilah yang menyebabkan guru tidak bisa bekerja secara efektif dan efisien. Dan berdampak kepada kinerja guru dalam hal ini bisa kita lihat pada nilai rata-rata kelasnya.

Tabel 4 Nilai Rata-Rata Kelas SMK Negeri 1 Bangkinang

| No. | Jurusan | Kelas | Nilai Rata-Rata Kelas |
|-----|-----------------------------|-------|-----------------------|
| 1 | Teknik Gambar Bangunan | X | 79,77 |
| | | XI | 74,42 |
| | | XII | 78,60 |
| 2 | Teknik Kendaraan Ringan | X | 77,98 |
| | | XI | 70,25 |
| | | XII | 71,09 |
| 3 | Teknik Multimedia | X | 81,10 |
| | | XI | 80,57 |
| | | XII | 83,94 |
| 4 | Teknik Audio Vidio | X | 79,33 |
| | | XI | 81,17 |
| | | XII | 81,63 |
| 5 | Teknik Sepeda Motor | X | 79,94 |
| | | XI | 81,93 |
| | | XII | 78,06 |
| 6 | Teknik Listrik | X | 74,84 |
| | | XI | 81,22 |
| | | XII | 83,73 |
| 7 | Teknik Komputer Jaringan | X | 78,19 |
| | | XI | 83,13 |
| | | XII | 81,56 |
| 8 | Teknik Pemesinan | X | 78,46 |
| | | XI | 80,81 |
| | | XII | 82,58 |
| 9 | Teknik Pendingin Tata Udara | X | 76,97 |
| | | XI | 82,49 |
| | | XII | 84,33 |

Sumber : SMK Negeri 1 Bangkinang, 2021

Dari data di atas dapat kita simpulkan bahwa nilai rata-rata kelas per-tahunnya mengalami fluktuasi dan ini merupakan indikasi dari kinerja guru dalam proses belajar mengajar kurang baik. dan dalam pmenyusunan Rencana Proses Pembelajaran (RPP), terdapat guru yang belum menyelesaikan RPP, menyalin RPP tahun sebelumnya untuk di gunakan kembali dengan cara mengedidnya dan masih ada guru yang tidak membawa RPP dalam proses mengejar. Dan di lihat dari dalam segi peleksanaan proses pembelajaran sebagian besar para guru di SMK Negeri 1 Bangkinang masih enggan melengkapi perangkat pembelajaran bahkan masih adanya guru yang hanya mengajar dengan sistem mencatat dengan mendiktekan serta pemberian tugas kepada siswa, dan guru yang bersangkutan tidak berada di tempat saat proses pembelajaran tanpa penjelasan yang maksimal.

Dengan permasalahan-permasalahan yang terjadi tersebut membuat guru di SMK Negeri 1 Bangkinang tidak bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku yang dibuktikan dengan angka kehadiran datang, terlambat, dan pulang tidak tepat pada waktunya yang merupakan indikasi pelanggaran yang dilakukan guru terhadap ketentuan yang telah di tetapkan sekolah.

Bersumber pada perihal tersebut di atas hingga penulis melaksanakan penelitian di SMK Negeri 1 Bangkinang dengan rumusan masalah bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi

secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangkinang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangkinang.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen penting yang harus di miliki oleh organisasi, lembaga, dan perusahaan agar berjalan dengan baik karna hal ini berkaitan langsung dengan proses pemanfaatan, pengembangan, dan pemeliharaan SDM secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan yang telah di tetapkan.

Menurut Rivaai, dkk (2013), Manajemen sumber daya merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. sedangkan menurut Hasibuan (2011), menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Dan menurut Edy Sutrisno (2014) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun kelompok.

Dalam pelaksanaanya, manajemen SDM pun harus bisa dilakukan sebaik mungkin terlebih orang-orang yang berada dalam bidang pendidikan harus memiliki kompetensi yang tinggi dalam bidangnya. Manajemen sumber daya manusia sangatlah berperan guna meningkatkan kualitas pendidikan dimana suatu lembaga pendidikan berhasil atau tidaknya dan bermutu atau tidaknya apabila di dukung oleh sumber daya manusia yang termanajemen dengan baik. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan maka sumber daya manusia perlu di tata dan dikelola secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dengan kaitan terhadap mutu pendidikan yang berfungsi mengatur dan mengelola pendidikan sehingga di hasilkan pendidikan yang sesuai dengan standart yang telah di tetapkan, karena keberhasilan dalam pendidikan di dasari dari pengelolaan sumber daya manusia yaitu kepala sekolah dan guru sehingga output yang di hasilkan mempunyai standar pendidikan yang bermutu.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur tenaga kerja atau karyawan melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan sampai pemutusan hubungan kerja sebagai usaha-usaha untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen pendidikan memiliki arti yaitu pengelolaan terhadap segala yang berkaitan dengan institusional dalam lembaga pedidikan dimana komponen dari sistem dan subsistem yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain yang di buktikan dengan serangkaian aktivitas atau proses penyelenggaraan pekerjaan serta tugas dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang tersedia secara efektif, produktif, dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan pendidikan itu sendiri (Pananrangi 2017). manajemen pendidikan menurut (kristiawan et al, 2017) adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerja sama dari sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah di tetapkan sebelumnya dengan sumber daya yang ada dan menggunakan fungsi-fungsi manajemen.

Ruang lingkup manajemen pendidikan menurut baharuddin (2010) yaitu antara lain: manajemen kurikulum, manajemen personalia, manajemen peserta didik, manajemen sarana dan prasarana, manajemen keuangan dan pembiayaan, manajemen administrasi, manajemen humas, dan manajemen layanan khusus. daryanto dalam pananrangi (2017) mengemukakan bahwa dalam manajemen pendidikan terdapat proses yang sinergis sebagai berikut :

1. Proses dalam mengarahkan dan pengintegrasian segala sesuatu, baik itu secara personal, spiritual, dan materi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan.
2. Proses keseluruhan pelaksanaan kegiatan bersama dalam bidang pendidikan yang meliputi, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pembiayaan, dan pelaporan dengan pemanfaatan fasilitas yang tersedia.
3. Proses bekerja dengan orang-orang dalam rangka proses pencapaian tujuan pendidikan yang baik sesuai dengan tujuan yang telah di tentukan.
4. Proses pelaksanaan kepemimpinan untuk mewujudkan aktivitas kerja sama yang efektif dan harmonis tentunya untuk pencapaian tujuan yang telah di tetapkan.

5. Proses pelaksanaan kegiatan sekolah dari usaha-usaha besar seperti perumusan kurikulum, koordinasi, konsultasi, korespondensi, kontrol dan seterusnya sampai kepada hal-hal kecil dan sederhana seperti menjaga sekolah, menyapu halaman, dan sebagainya.
6. Proses pembinaan dan supervisi pendidikan.
7. Proses pengawasan terhadap seluruh kinerja kependidikan.

Dari pengertian manajemen pendidikan di atas jelas bahwa manajemen pendidikan merupakan suatu ilmu tentang pengelolaan dan penataan yang sangat di butuhkan dalam setiap organisasi pendidikan dan bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. peningkatan kualitas kemandirian suatu sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik formal maupun non-formal pada dasarnya merupakan perwujudan dari peningkatan sumber daya manusia secara keseluruhan secara efektif dan efisien dan terarah.

Kinerja secara umum merupakan gambaran atau hasil yang telah di dicapai oleh organisasi, lembaga ataupun perusahaan. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas berperan penting dalam memajukan organisasi sebagai suatu motor peningkatan produktivitas kerja. Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan motivasi dari karyawan itu sendiri.

Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah karyawan, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Mangkunegara dalam Riani (2011) mendefinisikan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai dapat diukur dengan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, dimensi-dimensi kinerja tersebut antara lain kualitas, kuantitas, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan (Supardi, 2014). Kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan (Uno & Lamatenggo, 2014).

Kinerja guru merupakan elemen sinergis yang harus dikembangkan untuk menghasilkan tenaga pendidik yang profesional dan mampu melahirkan proses pendidikan yang relevan dengan tuntutan situasi dan kondisi dengan kebutuhan dunia pendidikan sekarang. Dengan adanya kinerja guru yang baik dan bermutu akan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah.

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan dalam memenajemen kegiatan belajar mengajar, yang terdiri dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan yang harmonis dengan sesama guru dan atasan serta antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya. Menurut (Uno, 2014) Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan seorang guru dalam menguasai kompetensi yang telah ditetapkan yakni seperti kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005)

Proses belajar dan mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Kepemimpinan dalam organisasi tak lepas dari peran seorang pemimpin itu sendiri setiap pemimpin memiliki gaya masing-masing dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan merupakan intisari dari manajemen organisasi serta sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktifitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Jadi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menggiring dan mempengaruhi prestasi organisasi. Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan

kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik pada tingkat individual, kelompok dan organisasi.

Menurut Yuki dalam Gunawan (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. dan Menurut (Wukir, 2013) menjelaskan bahwa “kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama”. Sedangkan Blanchard Harbani Pasolong (2013) menyatakan Kepemimpinan adalah proses untuk dapat mempengaruhi aktivitas seseorang.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan cara seorang pimpinan dapat mempengaruhi bawahan dengan gaya kepemimpinannya dengan harapan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. salah satu faktor keberhasilan pimpinan tergantung kepada gaya kepemimpinan yang dilakukannya sehingga berdampak kepada orang-orang yang dipimpinnya timbul kesadaran untuk menjalankan apa yang dikehendakinya. dengan kata lain efektif atau tidaknya kepemimpinan seseorang tergantung kepada penerapan pola dan gaya kepemimpinan dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu yang bersumber dari internal maupun eksternal. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa “motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya tersebut”. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Jika dilihat dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi diartikan dengan: “Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki”

Dengan penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah hasrat dorongan yang timbul di dalam diri seseorang akibat adanya pengaruh baik positif maupun negatif untuk melakukan sesuatu yang berhubungan dengan kelompok/organisasi maupun individu baik itu dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri (intrinsik) maupun adanya pengaruh dari luar (ekstrinsik) yang berpengaruh terhadap hasil dari suatu pekerjaan.

Hipotesis penelitian ini adalah: 1) Diduga kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangkinang. 2) Diduga kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangkinang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini sudah dilaksanakan di SMK Negeri 1 Bangkinang. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan yaitu bulan Agustus sampai dengan September tahun 2021. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kualitatif (kata-kata, penjelasan suatu objek, fenomena dan informasi lainnya) dan data kuantitatif, yaitu data yang didapat dari penelitian bersifat kualitatif, maka data itu diberikan skala sehingga menjadi data yang bersifat kuantitatif. Skala yang digunakan adalah skala ordinal, yaitu data yang diperoleh dengan cara kategorisasi atau klasifikasi, tetapi diantara data tersebut terdapat hubungan. Dengan skala ordinal, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Adapun sumber data yang dipergunakan dalam penelitian adalah data primer, yaitu data yang dihimpun langsung dari sumber pertama. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang akan dibuat dengan model tertutup yang telah menyediakan pilihan jawaban kepada para responden dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari SMK Negeri 1 Bangkinang berupa laporan tahunan yang dipublikasikan serta laporan lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru PNS dan Guru Honorer SMK N 1 Bangkinang pada tahun 2021 yang berjumlah 112 orang. Sampel dalam penelitian ini difokuskan kepada Guru PNS dan Guru Honorer yang berjumlah 112 orang. Pengambilan sampel digunakan metode *sensus* yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan.

Alat analisa data yang digunakan adalah model regresi linear berganda dengan persamaan:
$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

dimana,

Y = kinerja,

α = konstanta sebagai titik potong,

β_1, β_2 = koefisien regresi,

X_1 = kepemimpinan,

X_2 = motivasi, dan

ε = *error term*

Dengan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t pada α 5% (0,5).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| | Model | Unstandardized Coefficients | |
|---|--------------|-----------------------------|------------|
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 0,487 | 1,828 |
| | Kepemimpinan | 0,428 | 0,084 |
| | Motivasi | 0,310 | 0,080 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Olahan, 2021

$$Y = 0,487 + 0,428X_1 + 0,310X_2$$

Nilai konstanta (a) adalah bernilai positif yaitu 0,487. Artinya jika kepemimpinan dan motivasi bernilai 0 (nol), maka kinerja guru bernilai tetap sebesar 0,487. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif yaitu 0,428, artinya setiap peningkatan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,428 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (konstan) dan begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif yaitu 0,310, artinya setiap peningkatan variabel motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,310 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (konstan) dan begitu juga sebaliknya.

Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|--------------------|
| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1820,483 | 2 | 910,242 | 158,836 | 0,000 ^b |
| | Residual | 286,536 | 50 | 5,731 | | |
| | Total | 2107,019 | 52 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$). Dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama, variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.

Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial seperti pada tabel berikut.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

| No. | Variabel | α | Sig. |
|-----|--------------|----------|-------|
| 1 | Kepemimpinan | 0,05 | 0,000 |
| 2 | Motivasi | 0,05 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Olahan, 2021

Variabel kepemimpinan (X_1) memperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 ($0,000 < 0,050$) yang berarti bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru. Variabel motivasi (X_2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,050$) yang berarti bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Model Summary ^b | | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|----------------------------|--|----------------------------|
| | | | Adjusted R Square | | |
| 1 | 0,930 ^a | 0,864 | 0,859 | | 2,394 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,930 berada pada interval koefisien (0,800 – 1,000) yang berarti bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada tingkat hubungan sangat kuat. Dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi memiliki hubungan sangat kuat terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bangkinang. Untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (koefisien determinasi) dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi x 100. Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 8, nilai koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh Adjusted R Square sebesar 0,859 ($0,859 \times 100 = 85,90\%$). Artinya, kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu 85,90% dengan kategori kuat. Sedangkan sisanya sebesar 14,10% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil secara simultan yaitu pengujian secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja guru. Pernyataan “Menggunakan inventaris sekolah dalam proses pembelajaran” merupakan pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru honorer pada SMK N 1 Bangkinang memanfaatkan fasilitas yang ada dalam proses belajar karena SMK merupakan sekolah kejuruan yang berhubungan langsung dengan praktek yang sesuai dengan bidang keahlian masing-masing. Oleh karena itu, fasilitas tersebut sangat mendukung guru dan murid agar mampu memahami maksud dan tujuan dari suatu pelajaran yang dilakukan.

Sedangkan pernyataan “Saya tidak bisa menyelesaikan program pembelajaran sesuai dengan kalender akademik” merupakan pernyataan yang memiliki rata-rata terendah. Hal ini menunjukkan bahwa setiap guru diwajibkan untuk mampu dalam menjalankan program pembelajaran sesuai dengan kalender akademik dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah disusun sebelumnya. Apabila program pembelajaran tidak selesai tepat dengan waktu yang telah ditentukan, maka akan berdampak terhadap nilai siswa, terhadap pelaporan data pembelajaran siswa ke Dinas Pendidikan terkait hingga berdampak terhadap data kelulusan siswa. Kinerja secara umum merupakan gambaran atau hasil yang telah di dicapai oleh organisasi, lembaga ataupun perusahaan. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas berperan penting dalam memajukan organisasi sebagai suatu motor peningkatan

produktivitas kerja. Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan motivasi dari karyawan itu sendiri.

Mangkunegra dalam Riani (2011) mendefinisikan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai dapat diukur dengan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, dimensi-dimensi kinerja tersebut antara lain kualitas, kuantitas, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Berdasarkan hasil uji secara parsial yaitu secara sendiri-sendiri menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru. Pernyataan “Pimpinan dapat membina kerja sama yang baik dengan seluruh pegawai SMKN 1 Bangkinang” merupakan pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pimpinan yang dalam hal ini adalah kepala sekolah SMKN 1 Bangkinang memiliki kemampuan dalam membina dan membangun hubungan yang baik dengan seluruh guru dan pegawai di SMKN 1 Bangkinang. Karena, apabila seorang pimpinan tidak memiliki kemampuan dalam membina dan membangun hubungan yang baik dengan bawahan, akan memberikan dampak yang buruk bagi suatu organisasi. Oleh karena itu, tidak semua orang yang bisa menjadi pemimpin terlebih jika pemimpin tersebut memimpin pada bidang yang bukan dikuasainya.

Sedangkan pernyataan “Sebelum memberikan tugas pimpinan menawarkan dulu kepada pegawai” merupakan pernyataan yang memiliki rata-rata terendah. Hal ini dikarenakan pimpinan selalu memberikan tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang dan jabatan yang tepat. Jadi, pemberian tugas tersebut merupakan pendistribusian tugas yang relevan dengan tupoksi masing-masing bagian.

Kepemimpinan merupakan intisari dari manajemen organisasi serta sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktifitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Jadi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menggiring dan mempengaruhi prestasi organisasi. Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik pada tingkat individual, kelompok dan organisasi. Menurut Yuki dalam Gunawan (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. dan Menurut (Wukir, 2013) menjelaskan bahwa “kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama”. Sedangkan Blanchard Harbani Pasolong (2013) menyatakan Kepemimpinan adalah proses untuk dapat mempengaruhi aktivitas seseorang.

Dari pendapat di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan cara seorang pimpinan dapat mempengaruhi bawahan dengan gaya kepemimpinannya dengan harapan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. salah satu faktor keberhasilan pimpinan tergantung kepada gaya kepemimpinan yang di lakukannya sehingga berdampak kepada orang-orang yang di pimpinnya timbul kesadaran untuk menjalankan apa yang dikehendakinya. dengan kata lain efektif atau tidaknya kepemimpinan seseorang tergantung kepada penerapan pola dan gaya kepemimpinan dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil uji secara parsial yaitu secara sendiri-sendiri menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja guru. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi diartikan sebagai “dorongan” yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki”. Motivasi sebagai dorongan yang di timbul dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu yang bersumber dari internal maupun eksternal. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2013) yang menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya tersebut. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dengan penjelasan di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa motivasi adalah hasrat dorongan yang timbul di dalam diri seseorang akibat adanya pengaruh baik positif maupun negatif untuk melakukan sesuatu yang berhubungan dengan kelompok/organisasi maupun individu baik itu dorongan

yang berasal dari dalam diri sendiri (intrinsik) maupun adanya pengaruh dari luar (ekstrinsik) yang berpengaruh terhadap hasil dari suatu pekerjaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah secara simultan, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer di SMK Negeri 1 Bangkinang. Secara parsial, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja guru honorer di SMK Negeri 1 Bangkinang. Kontribusi variabel indeviden terhadap variabel devenden sebesar 85,90%, sedangkan sisanya 14,10% ditentukan oleh variabel diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Azhar Arsyad. 2014. *Media Pembelajaran*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- A. M. Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Daryanto. (2015). *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2015). *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013) h. 19
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Kristiawan, Muhammad, et. al. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Pananrangi, Andi Rasyid. *Manajemen Pendidikan*. Cebles Media Perkasa, 2017.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Riani, Asri Laksmi. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2011.
- Rachmawati Tutik. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media
- Sarinah., Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Sadili Samsudin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Uno, Hamzah B., dan Lamatenggo, Nina. (2014) . *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Uno, Hamzah. 2014. *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta Bumi Aksara
- UU No. 14 tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*

Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta : Multi Presindo.