

**Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi
terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan
Amik Luwuk Banggai**

***The Influence Of Leadership, Competency And Motivation
To Performance Of Labor Of Education
AMIK Luwuk Banggai***

Trisno Wibowo. K¹

AMIK Luwuk Banggai

Email : tkandakon@gmail.com

Gunawan²

Dosen Manajemen, STIE AMKOP Makassar

Email : fadelgun@stieamkop.ac.id

Ilham³

Dosen Ekonomi, Universitas UIN Alauddin Makassar

Email : ilhamabdgani330@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan AMIK Luwuk Banggai, (2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan AMIK Luwuk Banggai, (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan AMIK Luwuk Banggai, (4) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan AMIK Luwuk Banggai, (5) Untuk mengetahui variabel mana yang lebih berpengaruh antara kepemimpinan, kompetensi atau motivasi terhadap kinerja karyawan AMIK Luwuk Banggai

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. sampel dalam penelitian ini adalah semua tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai sebagai variabel terikat yang diberi simbol Y sebanyak 36 responden, Metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan total sampling.

Hasil penelitian baik secara serempak maupun secara parsial variabel kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai karena nilai F-hitung keseluruhan variabel lebih besar dari F-tabel dan nilai t-hitung setiap variabel lebih besar dari t-tabel atau nilai probabilitas (sig) setiap variabel lebih kecil 0,05. Dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja tenaga Kependidikan, ternyata variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai. karena mempunyai angka beta atau *standardized coefficient* tertinggi yaitu 0,470 atau 47 persen dibandingkan variabel lain yang diteliti. Secara Parsial menunjukkan bahwa

kepemimpinan merupakan variabel lebih dominan terhadap kinerja tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji-t yang menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi

ABSTRACT

The purpose of this research are: (1) To know the influence of leadership on employee performance of AMIK Luwuk Banggai, (2) To know the influence of competence to employee performance of AMIK Luwuk Banggai, (3) To know the influence of motivation to employee performance of AMIK Luwuk Banggai, (4) To know the influence of leadership, competence and motivation simultaneously on employee performance of AMIK Luwuk Banggai, (5) To know which variable is more influential between leadership, competence or motivation to employee performance AMIK Luwuk Banggai

The research method used in this research is survey method with quantitative approach, that is by emphasizing on hypothesis testing. the sample in this research is all the staff of AMIK Luwuk Banggai as the dependent variable given the symbol Y of 36 respondents, the sampling method is done with total sampling.

The results of research both simultaneously and partially variable leadership, competence, and work motivation, have a positive and significant influence on the performance of staff AMIK Luwuk Banggai because the value of F-hitung overall variables greater than F-table and the value of each variable t greater than t-table or probability value (sig) of each variable smaller 0.05. From the three independent variables used in determining the level of performance of personnel Kependidikan, it turns out leadership variables have a dominant influence in improving the performance of energy staff AMIK Luwuk Banggai. because it has the highest beta or standardized coefficient of 0.470 or 47 percent compared to other variables studied. Partially shows that leadership is a more dominant variable on the performance of staff AMIK Luwuk Banggai. This is evidenced by the t-test that shows the value of t-count is greater than t-table.

Keywords: Leadership, Competence, Motivation

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perguruan tinggi maupun organisasi lainnya. Semakin tinggi kemampuan tenaga kependidikan, semakin tinggi pula kinerja perguruan tinggi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan tenaga kependidikan, maka semakin rendah pula kinerja perguruan tinggi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengevaluasi kinerja, memiliki tenaga kependidikan yang berkompeten atau berkemampuan tinggi dan bermotivasi tinggi untuk mengelola perguruan tinggi seoptimal mungkin.

Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau tenaga kependidikan dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu perguruan tinggi dapat dipengaruhi oleh kinerja para tenaga kependidikan. Penilaian kinerja tenaga kependidikan sebenarnya merupakan penilaian terhadap penampilan kerja tenaga kependidikan itu sendiri terhadap taraf potensi kerja tenaga kependidikan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan perguruan tinggi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada AMIK Luwuk Banggai, bahwa dalam menerapkan gaya kepemimpinan dalam memberikan tugas pimpinan mendelegasikan tugas dengan sepenuhnya tanpa diimbangi kontroling dan pemberian bimbingan yang jelas kepada tenaga kependidikan. Hal ini menyebabkan beberapa pekerjaan tidak terselesaikan secara optimal.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Menurut H.B. Siswanto (2013:169), menjelaskan kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerjasama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis agar tercapai efisiensi dan efektivitas guna mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam kehidupan berorganisasi yang memegang peranan kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai pengatur dalam proses kerjasama antara pemimpin dengan individu maupun pemimpin dengan kelompoknya.

Kepemimpinan seorang pemimpin akan mampu membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin (direktur) dalam memimpin suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja daripada tenaga kependidikan itu.

Menurut Thoha (2003), menjelaskan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sehingga dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.

Kepemimpinan yang efektif dan tidak efektif merupakan hal yang paling utama yang harus dipahami oleh seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi atau kelompok. Dengan memahami gaya kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahaman seorang pemimpin terhadap dirinya sendiri serta dapat mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya dan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Atas pertimbangan tersebut, maka pimpinan organisasi mengambil suatu keputusan untuk memberikan peluang kepada setiap tenaga kependidikan meningkatkan kedisiplinan pada masing-masing unit kerja yang dibidangnya. Kinerja tenaga kependidikan menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Selain itu hal yang mempengaruhi kinerja dari tenaga kependidikan adalah adanya kompetensi yang merupakan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sejalan dengan tuntutan global, peran dan tanggung jawab tenaga kependidikan pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut tenaga kependidikan untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan penguasaan kompetensi kerja, meningkatkan kualitas atmosfer akademik dan pada akhirnya akan meningkatkan mutu dari perguruan tinggi.

Sedangkan fenomena lain yang terjadi di AMIK Luwuk Banggai pendelegasian *Job Descriptions* dan *Job Specifications* belum semuanya sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan dari tenaga kependidikan. Dalam pengukuran kinerja, seharusnya antara kompetensi yang dimiliki karyawan disesuaikan dengan kompetensi jabatannya (*the right man on the right job*). Hasil pengukuran kinerja dapat digunakan sebagai parameter reward dan punishment serta untuk pengembangan organisasi dalam mencapai visi dan misinya (Moeheriono, 2010).

Fenomena selanjutnya adalah dalam hal permotivasi, yaitu sangat kurangnya perhatian pimpinan dalam pembagian *Job Descriptions*, sehingga tenaga kependidikan sering mengalami keluhan dalam menyelesaikan pekerjaan yang memang tidak sesuai dengan kompetensi. Kemudian mengenai masalah pemberian kesempatan dan peluang yang sama dalam pengembangan karir dan kompetensi sehingga fenomena ini akan berdampak buruk bagi kinerja pegawai. Seperti indikasi mulai lambatnya menyelesaikan pekerjaan dan tidak disiplin waktu. Keadaan ini menggambarkan bahwa tenaga kependidikan mengalami permasalahan dalam hal motivasi.

Menurut Veithzal Rivai (2015:18) menyatakan kinerja sebagai suatu system pengukuran dan evaluasi yang mempengaruhi atribut – atribut yang berhubungan dengan pekerjaan. Kinerja pegawai (tenaga kependidikan) mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain: Kualitas dan kuantitas, Output, Sikap Kooperatif, Jangka panjang waktu dan kehadiran ditempat kerja. Mathius dan Jakson, (2002:65)

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang tersebut di atas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai?

4. Apakah kepemimpinan, kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai?
5. Manakah yang paling berpengaruh antara kepemimpinan, kompetensi atau motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai.
5. Untuk menganalisis variabel mana yang lebih berpengaruh antara kepemimpinan, kompetensi atau motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai.

Tinjauan Pustaka, Penelitian Terdahulu dan Hipotesis

A. Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2010:157), pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Kartono (2010:18), pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Menurut Veitsal Rivai dan Deddy Mulyadi (2010:2), dalam bukunya yang berjudul "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi" 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.

Kompetensi

Kompetensi adalah adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-melaksanakan tugas - tugas tugas di bidang pekerjaan tertentu di bidang pekerjaan tertentu (KEPMEN No. 045/U/2002/Pasal 1).

Menjelaskan pentingnya kompetensi sumber daya manusia, maka mengacu kepada teori kemampuan. yang diperkenalkan oleh Terry, *at al.*, (2005:151) menyatakan bahwa setiap sumber daya manusia memiliki kompetensi.

Kompetensi ideal jika ditunjang oleh pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja.

Setiap manusia memiliki potensi, karena itu potensi menjadi pertimbangan di dalam memperbaiki dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Inti kompetensi yang dikembangkan menurut teori akses diri yang diperkenalkan oleh Morgan dalam Hasibuan (2005:19) dinyatakan bahwa setiap manusia memiliki akses pengetahuan, kemahiran, perjalanan hidup, dan orientasi masa depan. Teori ini kemudian disederhanakan bahwa penjabaran pengetahuan akan dicapai melalui pendidikan. Setiap kemahiran ditentukan oleh tingkat keterampilan yang ditekuni. Perjalanan hidup pada dasarnya merupakan apresiasi tentang pengalaman yang dihadapi oleh seseorang dan orientasi masa depan banyak ditentukan oleh kemajuan kerja.

Kompetensi secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Motivasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018), istilah motivasi secara harfiah dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Selain itu, istilah motivasi juga sering diartikan sebagai dorongan atau daya gerak, penyebab seseorang untuk melakukan berbagai aktivitas dengan tujuan tertentu. Definisi lain tentang motivasi oleh J. Winardi (2001:2) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan potensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai hasil kerja.

Motivasi memprediksi upaya untuk menghasilkan hasil kerja. Upaya bersama-sama dengan sifat-sifat individual dan batuan keorganisasian memprediksi kinerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kerja individual.

Motivasi merupakan faktor penting bagi kinerja individual tapi bua satu-satunya variabel, karena masih ada variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi seperti upaya yang dikerahkan, kemampuan, pengalaman kerja, naluri (insting), umur, tingkat pendidikan, dll.

Menurut J. Winardi (2001:4) apabila mempelajari macam pandangan dan pendapat tentang motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja, serta motivasi mencakup pengarah kearah tujuan. Sebuah konsep yang digunakan apabila menerangkan kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi seorang individu atau yang ada dalam diri individu tersebut, yang mengorganisasikan dan mengarahkan perilaku.

Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, menurut Mangkunegara (2011:67). Kemudian Rachmawati (2008:85) mengemukakan bahwa “ Kinerja lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi kerja yang diukur atau dinilai “. Dari pengertian ini dapat dikatakan kinerja merupakan suatu ukuran untuk menilai berhasil atau

tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektifitas operasional suatu organisasi dan pegawai berdasarkan sasaran, standar dan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan pegawainya dalam menjalankan amanah yang diterima.

B. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini di ambil dari fenomena empiris berdasarkan terhadap kinerja tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai. Dengan mengangkat beberapa kemungkinan kinerja melalui variabel kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja, untuk meningkatkan kinerja tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai .

Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antara variable yang disusun dari berbagai teori yang telah diuraikan (Sugiyono, 2008:89).

Dalam penelitian ini, faktor internal sebagai *endogenous* dan faktor eksternal sebagai variabel *exogenous* yang secara keseluruhan dan simultan diprediksi akan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai. Untuk melihat dan menjelaskan hubungan antar variabel tersebut di atas dapat dilihat pada gambar kerangka pikir.

C. Penelitian Terdahulu

- a) Sunarti, Rasyid dan Gunawan (2017) dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*". Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- b) Hasmin, Nazir Harudi dan Gunawan (2016) *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*. Penelitian menyimpulkan Motivasi, Disiplin, Kompetensi, Motivasi, disiplin, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng
- c) Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno (2008) *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Dari penelitian ini disimpulkan Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) melalui program AMOS versi 4.0 Motivasi, Kepemimpinan, Budaya organisasi, Motivasi, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.
- d) Suardi, Haedar, Hasmin. (2016) *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Pada Sdit Al-Fityan School Kabupaten Gowa*. Berdasarkan hasil analisis secara parsial diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan, Budaya, Lingkungan Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

D. Hipotesis

Dari kerangka pikir yang akan dikembangkan nantinya pada bab pembahasan maka diduga:

1. Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai.
2. Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan kinerja tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai.
3. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai
4. Variabel kepemimpinan, kompetensi, motivasi, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai.

Metodologi Penelitian

A. Desain dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena pada penelitian ini peneliti menganalisis dan mengklasifikasikan dengan menggunakan angket dan mengungkapkan suatu fenomena dengan menggunakan dasar perhitungan. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2009) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dimaksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan.

Penelitian ini mengukur tentang kinerja tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai dengan menggunakan variabel kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), dan motivasi (X3).

B. Lokasi Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dilaksanakan pada AMIK Luwuk Banggai, salah satu perguruan tinggi yang ada di Kabupaten Banggai Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan, dimulai dari bulan Mei 2017 hingga Juli 2017.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi

Menurut Arikunto (2013:173) Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai berjumlah 36 orang.

Sampel

Arikunto (2013:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi dijadikan sampel, yaitu seluruh tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai berjumlah 36 orang. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi yang ada dijadikan sampel penelitian.

Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dengan cara menggunakan *random sampling* yaitu total sampling. Yakni menjadikan semua responden sebagai sampel.

D. Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menguji validitas dari instrument yang akan digunakan dalam penelitian, pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(sb_y) - (sb_x)}{\sqrt{(sb_x^2) + (sb_y^2) - (r_{xy})(sb_x)(sb_y)}} \quad (\text{Sumber : Sugiyono, 2009})$$

dimana,

- r_{xy} = Momen tangkar yang baru
- r_{pq} = koefisien korelasi bagian total
- sb_x = simpangan baku skor faktor
- sb_y = simpangan baku skor butir

Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* > 0,3 maka item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dengan konsistensi dengan teknik Alpha Cronbach, Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien alpha cronbach. Dimana dikatakan reliabel bila $\alpha > 0,6$.

Uji Regresi Linear Berganda

Rumus yang digunakan dalam regresi linear berganda yaitu (Sugiyono,2009):

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana,

- Y = Kinerja Tenaga Kependidikan
- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Kompetensi
- X_3 = Motivasi
- b_0 = Konstanta
- b_{1-3} = Koefisien regresi
- e = residual atau random error.

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi (R^2). Adapun koefisien determinasi tersebut adalah:

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

Dimana,

Jumlah kuadrat regresi = SS total – SSE,

Jumlah kuadrat total = SS total = $\sum(Y - \bar{Y})^2$,

Jumlah kuadrat total = SSE = $\sum(Y - \bar{Y})^2$.

Pembahasan

Pengujian Secara Serempak (Uji F)

Pengujian secara serempak bertujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada Tabel 4.15

Tabel 4.15.
Pengujian Secara Serempak (Uji F).
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.807	3	5.269	157.809	.000 ^a
	Residual	1.646	54	.037		
	Total	17.453	57			

a. *Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan*

b. *Dependent Variabel : Kinerja Pegawai*

Sumber: Hasil Analisis Data, 2018

Data pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah 157,809, sedangkan F-tabel (df1=3; df2=54; $\alpha=0,05$) diperoleh 2,60 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau $157,809 > 2,60$ yang berarti berpengaruh signifikan pada tingkat *alpha* yang sangat kecil (0%). Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara serempak variabel kepemimpinan, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai.

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai, Hasil pengujiannya dapat dilihat melalui nilai t-hitungnya, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient*. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) dapat dilihat pada Tabel 4.16

Tabel 4.16
Pengujian Secara Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.347	.295		1.294	.202
	Kepemimpinan	.560	.139	.470	4.036	.000
	Kompetensi	.132	.062	.168	2.127	.039
	Motivasi	.356	.129	.359	2.757	.008

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber: Data Diolah, 2018

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompetensi dan motivasi secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung > t-tabel yakni 2,015 diperoleh dari df $\alpha=0,05$ N54-3-1) dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya dimana pada kolom sig./probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi < 0,005 yaitu variabel kepemimpinan dengan t-hitung 4,036 > 2,015 atau signifikansi 0,000 < 0,005, kompetensi dengan t-hitung 2,127 > 2,015 atau signifikansi 0,039 < 0,005, dan motivasi dengan t-hitung 2,757 > 2,015 atau signifikansi 0,008 < 0,005. Dari ketiga variabel bebas tersebut, yang memberikan pengaruh paling dominan adalah variabel Kepemimpinan.

Selanjutnya dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linier berganda dan model penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono,2011):

$$Y = 0,347 + 0,560 X_1 + 0,132 X_2 + 0,356 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, maka dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- Konstanta (b_0) = 0,347 yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi, maka kinerja tenaga Kependidikan akan konstan.
- $b_1 = 0,560$, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai, Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan tenaga Kependidikan, maka kinerja tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai cenderung baik.
- $b_2 = 0,132$, yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja $b_2 = 0,132$, yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi, maka kinerja tenaga Kependidikan pada kinerja tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai cenderung meningkat. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi, maka tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai cenderung meningkat.
- $b_3 = 0,356$, yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai. Hal ini berarti semakin tinggi Motivasi, maka kinerja tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai cenderung meningkat.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang signifikan tersebut, ternyata variabel kepemimpinan yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai karena diperoleh angka beta atau *standardized coefficient* yang lebih besar dari variabel lainnya.

Simpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada Bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada AMIK Luwuk Banggai. Karena diperoleh nilai F-hitung keseluruhan variabel lebih besar dari F-tabel dan nilai t-hitung setiap variabel lebih besar dari t-tabel atau nilai probabilitas (sig) setiap variabel lebih kecil 0,05. Ini berarti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai. Melalui hasil perhitungan dan pengujian secara statistik diperoleh signifikansi lebih kecil dari 0,050. Artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai.
3. Dari perhitungan dan olah data diperoleh signifikansi lebih kecil dari 0,050 yang membuktikan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai.
4. Dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan dari ketiga variabel yang berpengaruh, ternyata variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan AMIK Luwuk Banggai. karena mempunyai angka beta atau *standardized coefficient* tertinggi yaitu 0,470 atau 47 persen dibandingkan variabel lain yang diteliti.

Referensi

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT.Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, S. 2013. **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: Rineka Cipta.
- H.B. Siswanto, 2013. **Pengantar Manajemen**, Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hasmin, Nazir Harudi, Gunawan. 2016. **Pengaruh Motivasi, Disiplin dan kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng**. Makassar: Jurnal Mirai Manajemen, Vol. 1, No. 1.
- Hasibuan, Malayu. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian, Dasar, Pengertian, dan Masalah**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heidi Rachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2006. **Manajemen Personalialia**. Yogyakarta : BPF.
- Ida Ayu Brahmawati, Agus Suprayetno. 2008. **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)**. Surabaya: Jurnal Manajemen Petra, Vol. 7.
- Ike Rachmawati. K, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Andi

- J. winardi. 2001. **Motivasi dan Pemotivaian dalam Manajemen** . Jakarta : PT Rajagrafi Indo Persada.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). 2018. **Arti Kata Motivasi**. <https://kbbi.web.id/motivasi>, diakses tanggal 12 Juli 2017, pk. 10.08 WITA.
- Kartono, Kartini. 2010. **Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu ?**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Keputusan Menteri. 2002. **No. 045/2002/Pasal 1 Tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi**. Indonesia
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. Human Resourcse Management, Alih bahasa. Jakarta : Salemba Empat..
- Moeheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia.
- Suardi, Haedar, Hasmin. (2016). **Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Pada Sdit Al-Fityan School Kabupaten Gowa**. Vol 1 No 1. Jurnal Mirai Manajemen: STIE AMKOP Makassar.
- Sugiyono. 2009. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sunarti, Rasyid, Gunawan. 2017. **Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng**. Makassar: Jurnal Mirai Manajemen, Vol. 2, No. 1.
- Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah. 2013. **Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Terry, George R. dan Rue, Leslie W. 2005. **Dasar – Dasar Manajemen**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Veitzal Rivai. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Peraktek**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veitzal Rivai, Deddy Mulyadi. 2010. **Kepemimpinandan Perilaku Organisasi**. Jakarta: Rajawali Pers.