



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK YAYASAN
PENDIDIKAN AL FALAH MARTUBUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**ARDIANSYAH
NPM : 1715310390**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ARDIANSYAH
NPM : 1715310390
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK YAYASAN
PENDIDIKAN AL FALAH MARTUBUNG

MEDAN, APRIL 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi. M.si)

DEKAN



(DR. BAMBANG WIDJARNARCO, SE., MM)

PEMBIMBING I

(DR. BAMBANG WIDJARNARCO, SE., MM)

PEMBIMBING II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : ARDIANSYAH
NPM : 1715310390
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK YAYASAN
PENDIDIKAN AL FALAH MARTUBUNG

MEDAN,

KETUA

ANGGOTA I



(IRAWAN, SE., M.Si.)

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, SE., MM)

ANGGOTA II

ANGGOTA III

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

(DEWI NURMASARI PANE, SE., MM)

ANGGOTA IV

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ardiansyah
NPM : 1715310390
Fakultas/Prodi : social sains/manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain(plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas royalti non-eksklusif kepada universitas pembangunan panca budi untuk menyimpan , mengalih media/formatkan, mengelola atau media lain bagi kepentingan akademik.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Medan, Maret 2021

Ardiansyah

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : ARDIANSYAH
P. M : 1715310390
Tempat/Tgl. : P.JOHAR / 24 november 1999
Alamat : Dusun VI rawa badak
No. HP : 082277734616
Nama Orang Tua : ABDUL JAFAR/SAKDIAH
Kualitas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung

Sehubungan dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada IPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



ARDIANSYAH
1715310390

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ARDIANSYAH
Tgl. Lahir : P.JOHAR / 00 0000
No. Pokok Mahasiswa : 1715310390
Bidang Studi : Manajemen
Bidang Tesis : Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai : 120 SKS, IPK 3.32
NPM : 082277734616

ingin mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

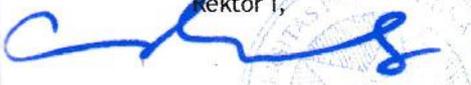
Judul

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung

dan Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Peta Yayasan Pendidikan Al Falah
Martubung. Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul Martubung.

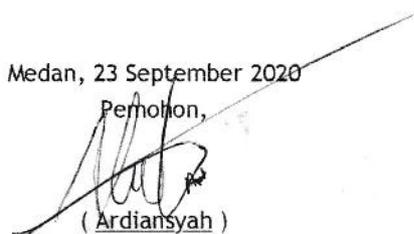
Tidak Perlu

Rektor I,


Cahyo Pramono, SE., MM

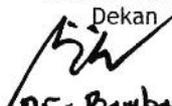
Medan, 23 September 2020

Pemohon,


(Ardiansyah)

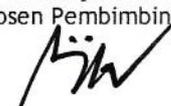
Tanggal : 25/9/2020

Disahkan oleh :
Dekan


(Dr. Bambang W. SE., MM)

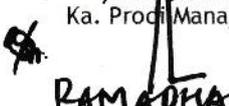
Tanggal : 25/9/2020

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :


(Dr. Bambang W. SE., MM)

Tanggal : 25/9/2020

Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen


(Rama Dhan Hura Hat, SE., M.Si.)

Tanggal : 25/9/2020

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :


(Rindi Ardika, SE., MM)

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ARDIANSYAH
NIM : 1715310390
Program Studi : Manajemen
Jurang : Strata Satu
Pendidikan :
Pembimbing : Dr Bambang Widjanarko, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan
AI Falah Martubung

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
23 November 2020	Dalam Latar Belakang Masalah harus ada Fenomena dan diadakan Pra Survey untuk melihat Fenomena yang ada , Batasan Masalahnya harus jelas dmn Ketua dan Pembina Yayasan tdk ikut dalam sample. Dalam Daftar Pustaka Kutipan yang tdk ada di kutip Tdk Perlu ada dalam daftar Pustaka.	Revisi	
02 Desember 2020	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
Februari 2021	Latar belakang dan fenomena dalam Penelitian di Perjelas. Data Pra survey nya di samakan jumlah responden antara variabel X dan Y nya. Batasan Masalahnya di Perjelas. Populasi dan Sample , Tehnik Sampling	Revisi	
Februari 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 04 Maret 2021
Dosen Pembimbing,



Dr Bambang Widjanarko, SE., MM

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **ARDIANSYAH**
NIM : **1715310390**
Program Studi : **Manajemen**
Tingkat : **Strata Satu**
Pembimbing : **Rindi Andika, SE., MM**
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung**

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
04 Desember 2020	perbaikan. 1. nama pembimbing II salah Acc Seminar Proposal	Disetujui	
Februari 2021	lampirkan File Word. untuk dapat di koreksi	Revisi	
Februari 2021	1. Cover di sesuaikan dengan Format 2. Kutipan Tahun di seragamkan 3. Kutipan 10 Tahun terakhir 4. Rumusan Masalah. Hipotesis. hasil Pembahasan, Kesimpulan dan Saran Harus konsisten sesuai variabel	Revisi	
Februari 2021	1. Cover di sesuaikan dengan Format 2. Kutipan Tahun di seragamkan 3. Kutipan 10 Tahun terakhir 4. Rumusan Masalah. Hipotesis. hasil Pembahasan, Kesimpulan dan Saran Harus konsisten sesuai variabel	Revisi	
Februari 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 04 Maret 2021
Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, SE., MM

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi-Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13 R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan

NB: Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi

00

Tgl Eff

: 23 Jan 2019

Plagiarism Detector v. 1857 - Originality Report 3/3/2021 10:13:52 AM

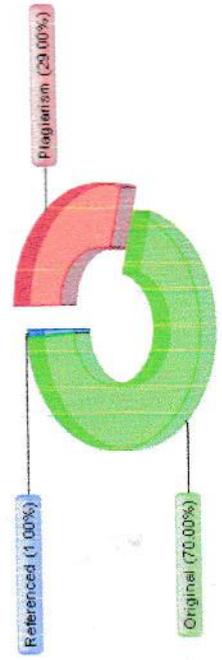
Analyzed document: ARDIANSYAH_1715310390_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License02



- 1. Comparison Preset Rewrite Disabled language
- 2. Check type Internet Check

Detailed document body analysis

Relation chart



Distribution graph

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagi pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3801/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: ARDIANSYAH
: 1715310390
Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

nyanya terhitung sejak tanggal 02 Maret 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 02 Maret 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

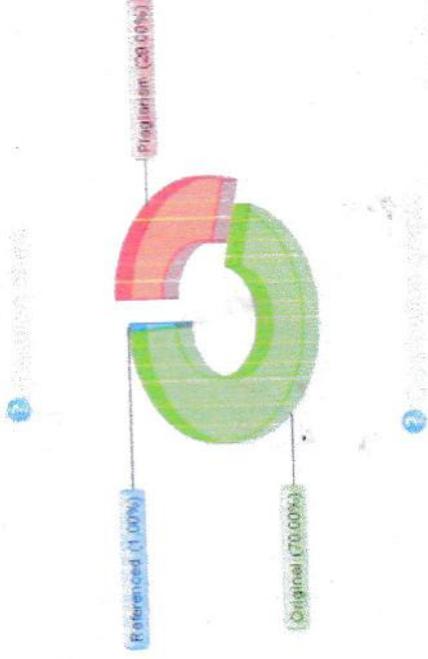
men : FM-PERPUS-06-01 Revisi : 01 Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Plagiarism Detector v. 1857 - Originality Report 3/3/2021 10:13:52 AM
ARDIANSYAH_1715310390_MANAJEMEN.docx Submitted to Universitas Pembangunan Panca Budi_License02

- 1. Turn in your Project
- 2. Check your Internet Check



Originality Report Summary



Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 02 Maret 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ARDIANSYAH
 Tempat/Tgl. Lahir : P.JOHAR / 24 november 1999
 Nama Orang Tua : ABDUL JAFAR
 N. P. M : 1715310390
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082277734616
 Alamat : Dusun VI rawa badak

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Al Fatah Martubung. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.
4. [221] Bebas LAB	: Rp.
Total Biaya	: Rp. 0

Ukuran Toga :

L

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



ARDIANSYAH
 1715310390

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk SPAA (ast) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung” Metode penelitian yang digunakan adalah model kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebar kepada 45 tenaga pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik motivasi yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk motivasi maka kinerja Tenaga Pendidik juga semakin buruk. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kinerja Tenaga Pendidik, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka kinerja Tenaga Pendidik juga semakin buruk. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 104,936 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan), Sedangkan F tabel 3,22. Dengan demikian maka F hitung lebih besar dari F tabel dan juga probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, berarti bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) Adjusted R Square sebesar 0,825 atau 82,5% memberikan makna bahwa variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung sebesar 82,5% sedangkan sisanya 17,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja

ABSTRACT

Research entitled "The Effect of Work Motivation and Leadership Style on the Performance of Educators at the Al Falah Martubung Education Foundation." The research method used is a quantitative model, using a questionnaire as a means of collecting data which is distributed to 45 educators. The results showed that the work motivation variable had no positive and insignificant effect on the performance of the Al Falah Martubung Education Foundation Teachers. So it is concluded that the better the motivation that is created, the better the employee's performance, and vice versa, the worse the motivation, the worse the teacher's performance. Leadership Style has a positive and significant effect on the Performance of Teachers at the Al Falah Martubung Education Foundation. So it can be concluded that the better the leadership style that is created, the higher the performance of the teaching staff, and vice versa, the worse the leadership, the worse the teacher's performance. The results of the research simultaneously show the calculated F value of 104.936 with a probability level of 0.000 (significant), while the F table is 3.22. Thus, F count is greater than F table and also the probability is much smaller than 0.05, meaning that work motivation and leadership style jointly affect performance. The value of the coefficient of determination (R²) Adjusted R Square of 0.825 or 82.5% means that the Work Motivation and Leadership Style variables are only able to explain changes to the Educator Performance variable of the Al Falah Martubung Education Foundation by 82.5% while the remaining 17.5% explained by other variables not included in the study.

Keywords: Work Motivation, Leadership Style and Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia-Nya, serta atas pencerahan -Nya lah, peneliti dapat menyelesaikan proposal yang berjudul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung.

Peneliti menyadari dalam penyusunan proposal ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, sekaligus menjadi pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Ramadhan Harahap. S.E., S.Psi. M.si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rindi Andika S.E, M.M selaku pembimbing II saya telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama peneliti di bangku kuliah sampai dengan selesai.

6. Bapak Abdul Jafar selaku Ketua Yayasan Pendidikan Al falah Martubung
7. Kedua orang tua saya yang sudah selalu mendukung saya.

Kami menyadari proposal ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya laporan proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut. Amiin.

Medan, April 2021
Peneliti

ARDIANSYAH
NPM 1715310390

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	i
SURAT PERNYATAAN	i
ABSTRAK	i
ABSTRACT	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	11
1. Kinerja	11
a. Pengertian Kinerja	11
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
c. Penilaian Kinerja Guru	14
d. Manfaat Penilaian Kinerja Guru.....	15
e. Indikator Kinerja.....	15
2. Motivasi Kerja	16
a. Pengertian Motivasi Kerja	16
b. Jenis-jenis Motivasi Kerja	16
c. Tujuan Motivasi	18
d. Teori Motivasi	19
e. Indikator Motivasi.....	19
3. Gaya Kepemimpinan	20
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	20
b. Sifat-sifat Kepemimpinan.....	21
c. Fungsi Kepemimpinan	21
d. Teori Path-Goal	22
e. Tipe Dan Gaya Gaya Kepemimpinan.....	22
f. Indikator Kepemimpinan.....	30
B. Penelitian Sebelumnya	32
C. Kerangka Konseptual	34
D. Hipotesis	37

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data	39
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	40
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Teknik Analisis Data	43
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	48
1. Sejarah Singkat Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung ...	48
2. Visi Dan Misi Yayasan Al Falah.....	48
3. Struktur Organisasi.....	49
4. Uji Kualitas Data	49
5. Uji Asumsi Klasik	53
6. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda	56
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	59
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	59
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja	60
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja	61
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	62
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Table 1.1 hasil prasurvey variable motivasi kerja	4
Tabel 1.2 hasil prasurvey variable gaya kepemimpinan	5
Table 1.3 hasil prasurvey variable kinerja pada tenaga pendidik	6
Tabel 2.1. Dampak Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	24
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	38
Tabel 3.2. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional.....	41
Tabel 3.3. Skor Kuesioner	42
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	51
Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4.3. Hasil Pengujian Multikolinearitas	54
Tabel 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4.5. Uji f (Uji Simultan).....	57
Tabel 4.6. Uji-t (Uji parsial)	58
Tabel 4.7. Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Penelitian	36
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	49
Gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression	53
Gambar 4.3. Uji heteroskedastisitas.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku. Sebagai upaya yang bukan saja membuahkan manfaat besar, pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan. Hal itu disebabkan banyak lulusan pendidikan formal yang belum dapat memenuhi kriteria tuntutan lapangan kerja yang tersedia, apalagi menciptakan lapangan kerja baru sebagai penguasa ilmu yang diperolehnya dari lembaga pendidikan. Kondisi seperti ini merupakan gambaran rendahnya kualitas pendidikan kita. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mempunyai peran yang sangat mendukung dalam mencetak tenaga kependidikan.

Profesionalisme tenaga kependidikan termasuk tenaga keguruan menjadi suatu keniscayaan terutama tatkala pendidikan dalam pembelajaran semakin diakui keberadaannya oleh masyarakat. Dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan diri dalam diri individu dan dari luar individu. Dorongan yang dimaksud disini adalah motivasi.

Menurut Hamzah B.Uno (2018:124-134) menjelaskan bahwa motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pandangan tentang motivasi semuanya diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Dalam

kaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan guru untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang maksimal.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak berkerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Motivasi kerja tampak seperti kebutuhan pokok manusia, dan motivasi kerja sebagai intensif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan. Memberikan motivasi terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu.

Di dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik internal maupun eksternal sangat diperlukan. Dengan motivasi, guru dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar.

Dalam melaksanakan tugas, tenaga pendidikan atau lebih sering di sebut dengan guru dipengaruhi oleh dorongan dari dalam diri individu dan dari luar individu. Dorongan yang dimaksud di sini adalah motivasi. Menurut Husaini Usman (2015:98) Motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan –tindakan yang menjadi alasan

seseorang berperilaku. Sedangkan, menurut Mc. Donald motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “rasa/*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi itu sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan berpengaruh terhadap persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan, kebutuhan dan keinginan.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerjasama dan mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Karena kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi.

Seorang pemimpin harus dapat memberikan efek kepemimpinan yang kharismatik, dapat memberikan contoh, dapat menggerakkan dan mengarahkan seluruh *stakeholder* sekolah untuk dapat meraih tujuan yang ingin dicapai. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Abdul Azis Wahab (2016:132) sebagai berikut: “Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan seseorang yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan”

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, akan sangat tergantung pada perannya kepemimpinan. Demikian halnya

kepemimpinan dalam sekolah, pola atau gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin akan sangat berpengaruh dalam menentukan arah dan kebijakan pendidikan yang dibangun.

Kajian penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pendidik dilaksanakan di Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung. Dalam upaya pengembangan mutu pendidikan yang terus dilakukan sebagai antisipasi dan respons terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat karena hal ini merupakan keharusan dan tanggung jawab lembaga pendidikan. Upaya pengembangan peningkatan mutu pendidikan yang tengah dilakukan antara lain peningkatan mutu pendidik dan tenaga pendidik.

Tabel 1.1 Hasil Prasurvei Variabel Motivasi Kerja Pada Tenaga Pendidik Yayasan Al Falah

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Frek	%	Frek	%
1	Pendidikan tenaga pendidik dapat menunjang pekerjaan yang dilakukannya	14	47%	16	53%
2	Pengalaman kerja tenaga pendidik dapat memudahkan pekerjaan	13	43%	17	57%
3	Tenaga pendik memiliki minat kerja yang tinggi dalam bekerja	12	40%	18	60%
Jumlah		30			

Sumber : Hasil Prasurvey, 2020

Hasil prasurvei dari 30 responden menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman tenaga pendidik dalam menjalani pekerjaannya memiliki respon belum optimal. Artinya pendidikan yang dimiliki tenaga pendidik tidak menunjang pekerjaan yang dilakukan. Hal ini disebabkan oleh pekerjaan yang dilakukan belum mengharuskan

tenaga pendidik memiliki latar belakang pendidikan khusus untuk ahli dibidangnya. Sedangkan minat dalam menjalani pekerjaan juga mendapat respon negatif, disebabkan oleh bagian operasional tidak membutuhkan minat khusus dalam menjalani pekerjaannya. Tenaga pendidik yang bekerja sebagai pelaksana operasional memilih pekerjaan tersebut didasarkan pada kebutuhan akan diperkerjakan untuk memperoleh penghasilan tetap. Sedangkan hasil prasurvei mengenai variabel keterampilan sebagai berikut.

Tabel 1.2 Hasil Prasurvei Variabel Gaya Kepemimpinan Pada Tenaga Pendidik Yayasan Al Falah

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Frek.	%	Frek.	%
1	Tenaga Pendidik memiliki kecakapan yang baik dalam melakukan pekerjaannya	12	40%	18	60%
2	Tenaga Pendidik memiliki kepribadian yang baik dalam berinteraksi dengan semua orang ditempat kerja	14	47%	16	53%
3	Tenaga Pendidik mendapatkan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja	11	37%	19	63%
Jumlah		30			

Sumber : Hasil Prasurvey, 2020

Hasil prasurvei dari 30 responden menunjukkan bahwa tenaga pendidik belum cukup cakap dalam pekerjaannya yang dibuktikan dengan kecakapan dalam bekerja dominan menjawab tidak. Demikian juga untuk indikator kepribadian dan latihan dominan responden menjawab tidak. Artinya tenaga pendidik belum menganggap diperlukan kepribadian khusus dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan pada indikator latihan tenaga pendidik menganggap latihan belum diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Latihan mendidik, mengajar dan pekerjaan dasar dalam bidang mengajar dianggap tidak dibutuhkan untuk mengasah kemahiran dalam pekerjaan sebagai tenaga pendidik. Sedangkan hasil prasurvei untuk variabel kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Prasurvei Variabel Kinerja Pada Tenaga Pendidik Yayasan

Al Falah

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Frek.	%	Frek.	%
1	Pengalaman pribadi tenaga pendidik akan mempermudah penyelesaian pekerjaannya	9	30%	21	70%
2	Tenaga pendidik membutuhkan arahan dari atasan agar giat bekerja	12	40%	18	60%
3	Tenaga Pendidik terbiasa bekerja dibawah tekanan	13	43%	17	57%
4	Tenaga Pendidik mampu mengontrol emosi saya ketika bekerja	12	40%	18	60%
Jumlah		30			

Sumber : Hasil Prasurvey, 2020

Hasil prasurvei dari 30 responden menunjukkan bahwa Tenaga Pendidik dominan menjawab tidak pada pernyataan mengenai kebudayaan dan kontrol emosional. Demikian juga tenaga pendidik dominan menjawab tidak setuju pada pernyataan pada indikator kepercayaan pada pengalaman pribadi dan peran orang lain yang dianggap penting. Pekerjaan yang dilakukan belum terkait dengan pengalaman yang dimiliki tenaga pendidik. Sedangkan pada indikator peran orang lain yang dianggap penting bahwa arahan atasan belum membuat tenaga pendidik semangat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa *support* dari atasan tidak berdampak pada semangat kerja bawahan.

Berdasarkan dugaan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “***Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung***”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Kurang motivasi yang diberikan tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung oleh pimpinannya sehingga menyebabkan kinerja dalam mengajar menurun.
- b. Pimpinan di Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung kurang memahami akan kemampuan para tenaga pendidik sehingga kinerja yang diharapkan tidak sesuai dengan yang diharapkan.
- c. Kinerja para pendidik di Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung masih belum memuaskan pihak yayasan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi pada variabel Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independen sedangkan Kinerja sebagai variabel dependen serta objek penelitian di lakukan di Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung.
2. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung.

3. Apakah secara simultan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini di harapkan bermanfaat bagi:

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, bahan pertimbangan, sumbangan pemikiran dan masukan alternatif solusi untuk memecahkan masalah di dalam organisasi yang dapat berkaitan dengan kinerja karyawan sehingga diharapkan dapat mengatasi dan mengurangi masalah yang berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan yang merugikan sekolah dan juga dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja tenaga pendidik.

b. Bagi Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung. Sebagai referensi tambahan bagi mereka yang ingin mengetahui atau meneliti lebih lanjut mengenai pengembangan sumber daya manusia terkait dengan gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja.

c. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan penelitian dalam bidang akademis dan menambah referensi penelitian dimasa yang akan datang dan sebagai tambahan wawasan untuk mengaplikasikan ilmu di dunia nyata serta memperluas pengetahuan, khususnya di bidang pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Nabila Rachmawati (2018), Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta, sedangkan penelitian yang saya lakukan ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung.

Adapun yang membedakan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada:

1. **Variabel penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dan 1 variabel terikat yaitu Kinerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan dan 1 variabel terikat yaitu Kinerja.

2. **Jumlah sampel** : penelitian terdahulu berjumlah 75 sampel sedangkan penelitian ini berjumlah 45 Tenaga pendidik.
3. **Waktu penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
4. **Lokasi penelitian** : lokasi terdahulu Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, sedangkan penelitian ini di Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas serta kemampuannya untuk mencapai perusahaan. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dharma (2014:24) kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan standar kerja atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2015:34) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya serta waktu.

Kinerja tenaga pendidik atau lebih sering di sebut dengan kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip dalam buku panduan

penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa :

“Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

- 1) bekerja dengan siswa secara individual,
- 2) persiapan dan perencanaan pembelajaran,
- 3) pendayagunaan media pembelajaran,
- 4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan
- 5) kepemimpinan yang aktif dari guru”

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2014:82), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. “Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan mereka.
- 2) Motivasi.
- 3) Dukungan yang diterima.
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Sedangkan menurut Menurut Gibson (2017:146) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. “Tiga faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang).
- 2) Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja).
- 3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan,

kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*)

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa (2017:227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: “Kesepuluh faktor tersebut adalah:

- 1) dorongan untuk bekerja,
- 2) tanggung jawab terhadap tugas,
- 3) minat terhadap tugas,
- 4) penghargaan terhadap tugas,
- 5) peluang untuk berkembang,
- 6) perhatian dari kepala sekolah,
- 7) hubungan interpersonal dengan sesama guru,
- 8) MGMP dan KKG,
- 9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”.

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2014:10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. “Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru”.

Kepuasan ini di latar belakang oleh faktor-faktor:

- 1) Imbalan jasa,
- 2) Rasa aman,
- 3) Hubungan antar pribadi,
- 4) Kondisi lingkungan kerja,
- 5) Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain:

- 1) Tingkat kesejahteraan (*reward system*);
- 2) Lingkungan atau iklim kerja guru;
- 3) Desain karir dan jabatan guru;
- 4) Kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri;
- 5) Motivasi atau semangat kerja;
- 6) Pengetahuan;
- 7) Keterampilan dan;
- 8) Karakter pribadi guru.

c. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja menurut Bangun (2012: 232) dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Yamin dan Maisah (2010: 137) mengemukakan bahwa penilaian kinerja guru umumnya dilakukan secara formal atau terstruktur. Sedangkan Michel menyatakan bahwa aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu (termasuk guru), yaitu: *quality of work, proptness, iniatif, capability, and communication* (Michel dikutip oleh Supardi, 2014: 70). Berdasarkan pendapat di atas kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi.

Penilaian kinerja terhadap guru sangat diperlukan. Karena penilaian kinerja guru bermanfaat dalam mengetahui tentang perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan

pengembangan perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal. Supardi (2014: 72).

d. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesediaan guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan.

e. Indikator Kinerja

Menurut Dharma (2014:24) indikator kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Kuantitas kerja : volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal
- 2) Kualitas kerja : kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan
- 3) Jangka waktu *output* : kemampuan dalam menyelesaikan satu pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan
- 4) Kerjasama: kemampuan dalam hubungan sesama karyawan selama menangani pekerjaan.

Berdasarkan definisi di atas dapat kita lihat bahwasanya kinerja tenaga pendidik ini adalah merupakan output dari penggabungan faktor-faktor penting, yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Semakin tinggi faktor-faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja tenaga pendidik yang bersangkutan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mengejar atau mencapai sesuatu yang diinginkan. Menurut Winardi (2011:143) motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan sifat antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan menurut Sumidja (2015:17), motivasi kerja adalah kegiatan yang dilakukan manajer dalam membeikam inspirasi, semangat dan mendorong kepada orang lain, sehingga membawa mereka pada tingkat kecakapan untuk melaksanakan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan memicu kekuatan dan kecakapan tersebut. Dengan adanya motivasi dalam diri sesorang maka akan mudah bagi orang tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2014:28) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

b. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Heidjrachman dan Suad (dalam soesilo martoyo, 2015:204), pada garis besarnya motivasi yang di berikan oleh pemimpin terhadap bawahanya di golongan menjadi 2 jenis motivasi kerja yaitu :

1) Motivasi positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar orang lain menjelaskan sesuatu yang kita inginkan dengan cara kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

Motivasi positif mempunyai macam-macam :

- a) Penghargaan pekerjaan terhadap pekerjaan yang di lakukan
- b) Informasi, yaitu memberikan berupa penjelasan kepada karyawan tentang latar belakang atau alasan pelimpahan tugas
- c) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.
- d) Menimbulkan persaingan, misalnya dengan memberikan hadiah tertentu bila target tercapai
- e) Kebanggaan, yaitu dengan menghargai hasil kerja karyawan yang mempunyai prestasi baik sehingga dia bangga akan hasil kerjanya
- f) Partisipasi, yaitu dengan menerima usul dari karyawan dalam mengambil keputusan, atau dengan kata lain karyawan di ikut sertakan dalam mengambil keputusan.

Beberapa faktor motivasi positif yang patut di pertimbangkan sebagai alat pemotivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a) Penempatan pegawai yang sesuai dengan keahliannya
- b) Kesempatan untuk maju
- c) Kompensasi dan intensif
- d) Lingkungan fisik
- e) Keamanan pegawai yang sesuai dengan keahliannya.

2) Motivasi Negatif.

Motivasi Negatif merupakan kebalikan dari semua tindakan yang diambil oleh motivator melaksanakan motivasi yang positif. Motivasi yang negatif diperlukan agar berusaha untuk menghindarinya, sehingga akan menimbulkan dorongan di dalam diri karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Tetapi pemberian motivasi yang negatif hendaknya harus wajar dan tepat, sebab jika diberikan secara berlebihan akan menimbulkan kebencian dan dendam dan hal ini akan dapat merusak moral kerja karyawan.

Dari beberapa pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi itu merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan semangat kerja bagi tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu setiap pimpinan perusahaan harus dapat memotivasi setiap kerja karyawan secara efektif dan efisien, sehingga akan menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

c. Tujuan Motivasi

Menurut Soekidjo (2015:125) mengemukakan bahwa motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain:

- 1) Meningkatkan gairah dan semangat kerja tenaga pendidik.
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik, yang akhirnya meningkatkan kinerjanya.
- 3) Meningkatkan produktifitas tenaga pendidik
- 4) Meningkatkan loyalitas dan integritas tenaga pendidik
- 5) Meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik

6) Meningkatkan kehadiran kerja tenaga pendidik

d. Teori Motivasi

Pentingnya memotivasi tenaga pendidik agar dapat bekerja secara maksimal untuk mendapatkan kinerja yang baik yang diinginkan oleh perusahaan membuat beberapa ilmuwan menekuni beberapa kegiatan dalam mengembangkan teori motivasi. Dari banyaknya teori motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua teori kepuasan dimana pengikutnya diantara adalah Abraham Maslow, Herzberg, dan Mc Clelland. Sedangkan kelompok teori motivasi satunya adalah teori proses, pengikutnya diantaranya adalah Victor Vroom.

e. Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:95), menjelaskan bahwa motivasi kerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

- 1) Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada tenaga pendidik, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- 2) Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain

yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan di cintai.

- 4) Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk di hormati dan di hargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin perusahaan memiliki peran yang penting bagi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Demikian pentingnya peran kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga dapat ditanyakan bahwa sukses atau kegagalan yang dialami oleh suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi amanat sebagai pemimpin dalam organisasi tersebut.

Menurut Schermerhorn (2017:4), Gaya kepemimpinan merupakan cara atau proses memberikan inspirasi kepada orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas yang penting. Seorang pemimpin ini harus bisa menjadi panutan bagi bawahan dapat menjalankan apa yang terjadi

arahan dari pemimpinnya.

Menurut Martoyo (2018:166) kepemimpinan adalah seluruh aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

Handoko (2013:235) menerangkan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu.

b. Sifat-sifat Kepemimpinan

Dalam melakukan kepemimpinannya, seorang pemimpin memiliki beberapa sifat kepemimpinan. Sifat kepemimpinan seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap keberhasilan untuk memimpin perusahaan atau organisasi. Menurut Keith Devis dalam Rivai dan Mulyadi (2015 : 133) ada empat sifat-sifat kepemimpinan, yaitu kecerdasan, kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi dan Sikap-sikap hubungan manusia.

c. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif akan tercapai jika sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan menurut Kartono (2016:93) adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan- jaringan organisasi yang baik, membiarkan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

d. Teori Path-Goal

Teori path-goal menurut Evans dan House dalam Thoha (2016:42) mengemukakan bahwa secara pokok teori path-goal ini menjelaskan tentang adanya pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan karyawannya. House dalam Thoha (2016:42) menyimpulkan empat tipe gaya utama kepemimpinan, yaitu kepemimpinan pengarah (*directive leadership*), kepemimpinan pendukung (*supportive leadership*), kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) dan kepemimpinan berorientasi prestasi (*achievement-oriented leadership*)

e. Tipe Dan Gaya Gaya Kepemimpinan

Menurut Schermerhorn (2017:14) mengidentifikasikan empat macam tipe dan gaya kepemimpinan yang dapat digunakan dalam pengertian “lintasan-tujuan” ini yang dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan yaitu:

1) Kepemimpinan Direktif (Pengarah)

Gaya kepemimpinan yang mengarah (instruktif), dimana perhatian utamanya berpusat pada tugas (task oriented). Indikatornya adalah :

- a) Kepala sekolah memberitahu kepada guru apa yang diharapkan.
- b) Memberi pedoman yang spesifik
- c) Meminta para guru untuk mengikuti peraturan dan sistem prosedur
- d) Mengkoordinasi dan mengatur waktu pekerjaan bawahan.

2) Kepemimpinan Suportif (Pendukung)

Gaya kepemimpinan yang mendukung, dimana perhatian

utamanya berpusat pada hubungan kemanusiaan (*employee centred*).

Indikatornya :

- a) Kepala sekolah memberi kebutuhan pada kebutuhan guru
- b) Memperhatikan perhatian terhadap kesejahteraan guru
- c) Memberi imbalan uang bersifat positif
- d) Menciptakan suasana yang bersahabat dan harmonis terhadap guru

3) Kepemimpinan Partisipatif (peran serta)

Gaya kepemimpinan yang perhatiannya pada partisipasi dari para bawahan (manajer partisipatif). Indikatornya :

- a) Kepala sekolah banyak melakukan konsultasi dan mempertimbangkan saran-saran dalam pengambilan keputusan.
- b) Guru merasa lebih puas karena merasa diikut sertakan dalam berbagai kegiatan, sehingga merasa bertanggung jawab untuk mencapai tujuan.
- c) Karena guru merasa ikut berpartisipasi maka mereka ikut memiliki (*sense of belonging*).

4) Kepemimpinan Orientasi Prestasi

Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada keberhasilan dan kepercayaan bawahan akan dapat mencapainya. Indikatornya :

- a) Kepala sekolah menetapkan tugas pekerjaan atau tujuan yang menantang.
- b) Mencari perbaikan-perbaikan, menekankan pada keunggulan dalam kinerja
- c) Percaya bahwa guru akan mampu mencapai standar yang tinggi.

Mengingat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik, yang kesemuanya itu tergantung pada kondisi kepemimpinan. Maka keberadaan pimpinan organisasi memiliki peranan yang sangat menentukan atas jalannya organisasi dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Bagaimana dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja tampaak dalam pembahasan dalam bentuk matrik berikut ini.

Tabel 2.1 Dampak Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja tenaga pendidik

No	Gaya Kepemimpinan	Karakter	Kinerja Pegawai
1	Kepemimpinan Otokratis	<ul style="list-style-type: none"> a. Memperlakukan para pengikut sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, sehingga kurang menghargai harkat dan martabat pegawai. b. Mengutamakan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengaitkan pelaksanaan tugas tersebut dengan kepentingan dan kebutuhan para pengikut. c. Mengabaikan peranan bawahan/karyawan dalam proses pengambilan keputusan. d. Wewenang mutlak berada pada pimpinan maka dari itu keputusan dan kebijaksanaan selalu dibuat oleh pimpinan 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pegawai dianggap sebagai robot. b. Pegawai tidak berkembang. c. Pegawai merasa tidak berharga. d. Pegawai bekerja sebagai suatu rutinitas dan merasa terpaksa <p>Akibatnya kinerja pegawai tergantung kepada kepiawaian pimpinan dalam melaksanakan kepemimpinan dalam organisasi. Meningkat dan menurunnya kinerja tergantung</p>

		e. Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan	pimpinan.
--	--	---	-----------

		<p>kepada bawahan</p> <p>f. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara ketat</p> <p>g. Prakarsa harus selalu berasal dari pimpinan</p> <p>h. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan atau pendapat sehingga lebih banyak kritik dari pada pujian</p> <p>i. Tugas-tugas dari bawahan diberikan secara instruktif</p> <p>j. Pimpinan menuntut prestasi sempurna dari bawahan tanpa syarat</p> <p>k. Pimpinan menuntut kesetiaan tanpa syarat</p> <p>l. Cenderung adanya paksaan, ancaman dan hukuman serta kasar dalam bersikap</p> <p>m. Tanggung jawab dalam keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan.</p>	
2	Kepemimpinan Birokrasi	Gaya kepemimpinan yang selalu mendasarkan pada kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya.	Kinerja pegawai sangat tergantung pada prosedur yang telah ditetapkan. Hasil kerja tergantung pada kecepatan

			penyelesaian dalam setiap prosedur.
--	--	--	--

3	Kepemimpinan Lezess Faire	Kepemimpinan yang memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan dengan cara berbagai kegiatan dan pelaksanaannya dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan. Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan	Pegawai dibe ri kekuasaan dan kewenangan seluas-luasnya untuk berkreasi dan berinovatif dalam melaksanakan pekerjaan. Kepemimpinan jenis ini terlalu percaya pada kemampuan pegawai. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kualitas sumberdaya pegawai.
4	Kepemimpinan Transaksional	Gaya kepemimpinan ini bekerja pada prinsip bahwa ketika bawahan menandatangani kontrak untuk berpartisipasi dalam proyek tertentu, mereka mengikuti semua keputusan pemimpin mereka sebagai otoritas tertinggi. jika kinerja bawahan baik, mereka akan dihargai dan jika kinerja mereka di bawah standar yang diharapkan, mereka akan terkena sanksi sesuai kontrak tertulis.	Kinerja pegawai dipengaruhi oleh isi fakta integritas yang telah disepakati. Motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Reward dan sanksi merupakan bentuk pemicu motivasi kerja. Hal ini dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan kontrak kerja.

5	Kepemimpinan Visioner	Menggunakan inspirasi bersama dengan tritunggal EI, yaitu kepercayaan diri, kesadaran diri, dan empati, pemimpin visioner akan mengartikulasikan suatu tujuan yang baginya merupakan tujuan sejati dan selaras dengan nilai bersama orang-orang yang dipimpinnya.	Kinerja pegawai tergantung pada persepsi dan pemahaman serta militansi terhadap apa tujuan organisasi.
---	-----------------------	---	--

6	Kepemimpinan Transformatif	<ul style="list-style-type: none"> a. Memahami visi dan misi organisasi; b. Memahami lingkungan organisasi melalui analisis lingkungan strategis(SWOT); c. Merumuskan rencana strategis organisasi; d. Menginternalisasikan visi,misi, kondisi lingkungan strategis, dan rencana startegis pada seluruh anggota organisasi; e. Mengendalikan rencana strategis melalui manajemen pengawasan yang tepat; f. Memahami kebutuhan para pegawai; g. Memahami kapasitas parapegawai; h. Mendistribusikan pekerjaan sesuai dengan kapasitas pegawai; dan i. Mengapresiasi hasil pekerjaan pegawai. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pegawai bekerja sesuai dengan <i>job description</i> masing- masing. b. Pegawai bekerja dengan mengedepankan provesionalitas. c. Kinerja pegawai tergolong tinggi, mengingat ada visi, missi, tujuan kerja, rencana kerja, dan system kerja. d. Pegawai tidak dianggap sebagai robot.
---	----------------------------	--	---

7	Kepemimpinan Demokratif atau Partisipatif	<ul style="list-style-type: none"> a. Wewenang pimpinan tidak mutlak b. Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan c. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan d. Komunikasi berlangsung timbal balik e. Pengawasan dilakukan secara wajar f. Prakarsa datang dari 	<p>Peningkatan kinerja tercipta karena sistem kerja yang sesuai dengan hati nurani, nilai-nilai norma, etika, kebebasan, pemberian kepercayaan, pengawasan, siap menerima kritik, saran yang bersifat membangun, tegas dan menghormati kreativitas, inovasi dan motivasi. Kondisi ini</p>
---	---	--	---

		<p>bawahan</p> <p>g. Banyak kesempatan dari bawahan untuk menyampaikan saran dan pertimbangan</p> <p>h. Tugas-tugas dari bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan daripada instruktif</p> <p>i. Pujian dan kritik seimbang</p> <p>j. Pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas masing-masing</p> <p>k. Pimpinan kesetiaan bawahan secara wajar</p> <p>l. Pimpinan memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak</p> <p>m. Tercipta suasana saling percaya saling hormat menghormati, dan saling menghargai</p> <p>n. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggungjawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik.</p> <p>o. Kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada</p>	<p>menciptakan pengembangan kompetensi kepribadin, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.</p>
--	--	--	--

		<p>partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.</p> <p>p. Kepemimpinan ini menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat</p>	
--	--	--	--

		<p>dan sugesti bawahan.</p> <p>q. Bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing.</p> <p>r. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat</p>	
8	Kepemimpinan Paternalistik	<p>a. Bersikap mempunyai wawasan yang luas.</p> <p>b. Menutup kesempatan pada bawahan untuk berkreasi dan berfantasi.</p> <p>c. Bersifat terlalu melindungi .</p> <p>d. Menganggap bahwa bawahan tidak dewasa.</p> <p>e. Jarang memberi kesempatan untuk memberikan keputusan.</p>	<p>Kinerja pegawai tergantung pada pimpinan.</p>

9	Kepemimpinan Kharismatik	<p>a. Mempunyai daya penarik yang sangat besar, karena itu umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya juga besar.</p> <p>b. Pengikutnya tidak dapat menjelaskan, mengapa mereka tertarik mengikuti dan menaati pemimpin itu.</p> <p>c. Seolah-olah mempunyai kekuatan gaib.</p> <p>d. Karisma yang dimiliki tidak bergantung pada umur, kekayaan, kesehatan, ataupun ketampanan si pemimpin</p>	<p>Kinerja pegawai berkembang sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi pimpinan. Pengaruh pimpinan yang kuat membuat pegawai tidak kreatif dan inovasi.</p>
10	Kepemimpinan Militeristik	<p>Gaya Kepemimpinan Militeristik ini sangat mirip dengan tipe kepemimpinan</p>	<p>Kinerja pegawai berkembang sangat tergantung pada</p>

		<p>otoriter. Adapun sifat-sifat dari tipe kepemimpinan militeristik adalah: Lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando, keras dan sangat otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana. Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan,</p> <p>Sangat menyenangkan formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan,</p> <p>Menuntut adanya disiplin yang keras dan kaku dari bawahannya, Tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya, Komunikasi hanya berlangsung searah</p>	<p>keaktivitas dan inovasi pimpinan. Sitem kerja yang mengedapankan disiplin, kepatuhan bawahan pada atasan, sistem kerja menggunakan system komando mendorong pegawai tidak berkembang, namun memiliki kompetensi dan profesionalitas terhadap bida ng kerjanya.</p>
1 1	Kepemimpinan Sekedar Jalan	<p>Tidak punya program kerja Tidak punya standart kerja(SOP) Ada visi dan misi namun tidaktahu bagaimana langkah mencapainya. Kualitas kerja sekedar rutinitas Pembagian kerja tidak jelas Sering terjadi disharmoni Tidak ada kontrol/pengawasan Tidak ada pemberin motivasi Tidak ada sangsi</p>	<p>a. Tidak ada pencapaian target kerja b. Kinerja pegawai berjalan apa adanya dan cenderung menurun. c. Tidak ada perkembangan dalam organisasi, bias dikatakan hidup segan mati tak mau. d. Semua berjalan atas intruksi pimpinan yang lebih tinggi.</p>

Sumber : Thoha, Miftah. (2010) Kepemimpinan dalam manajemen.

f. Indikator Kepemimpinan

Menurut Handoko (2013:290-291), ada 10 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam pemerintahan antara lain

sebagai berikut :

1) Kecerdasan (*Intelligence*)

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

2) Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (*Social maturity and Breadht*)

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.

4) Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

5) Memiliki Pengaruh Yang Kuat

Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

6) Memiliki Pola Hubungan Yang Baik

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan antar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang

dikehendaki bersama.

7) Memiliki Sifat-Sifat Tertentu

Seorang Pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu menggarakkan bawahannya.

8) Memiliki Kedudukan atau Jabatan

Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

9) Mampu Berinteraksi

Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya, dalam situasi dan kondisi apa pun, buruk maupun menyenangkan.

10) Mampu Memberdayakan

Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya

B. Penelitian Sebelumnya

Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Nabila Rachmawati (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan	Kinerja	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta
2.	Anggoro Dwi Kurniawan Sri Rahayu Tri Astuti (2012),	Analisis Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Yayasan Pendidikan Islam Al Falah Binjai Sumatera Utara	Komponen dan Gaya Kepemimpinan	Kinerja	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Yayasan Pendidikan Islam Al Falah Binjai Sumatera Utara

3	Frana Agus S. (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan (Studi pada PT Madubaru Yogyakarta)	Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan	Kinerja	Regresi Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Studi pada PT Madubaru Yogyakarta)
4	Bastri (2015)	Pengaruh Kerja Tim dan kemampuan kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah	Kerja Tim dan kemampuan kerja	Kinerja	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kerja Tim dan kemampuan kerja secara parsial

		Menengah Pertama Kabupaten Wajo.				dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Wajo.
5	Erlina (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Langsa	Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja	Kinerja	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi Kerja dan Kepuasan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Langsa

Sumber : Diolah peneliti, 2020.

C. Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami masalah sekaligus menghindari kesalahpahaman dan penafsiran tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir berdasarkan pengertian atau istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2014:28) Motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan sifat antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/*performance* adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya

dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya.

Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut Handoko (2013:235) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu.

Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Terdapat empat macam klasifikasi kepemimpinan Path Goal, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk

mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan.

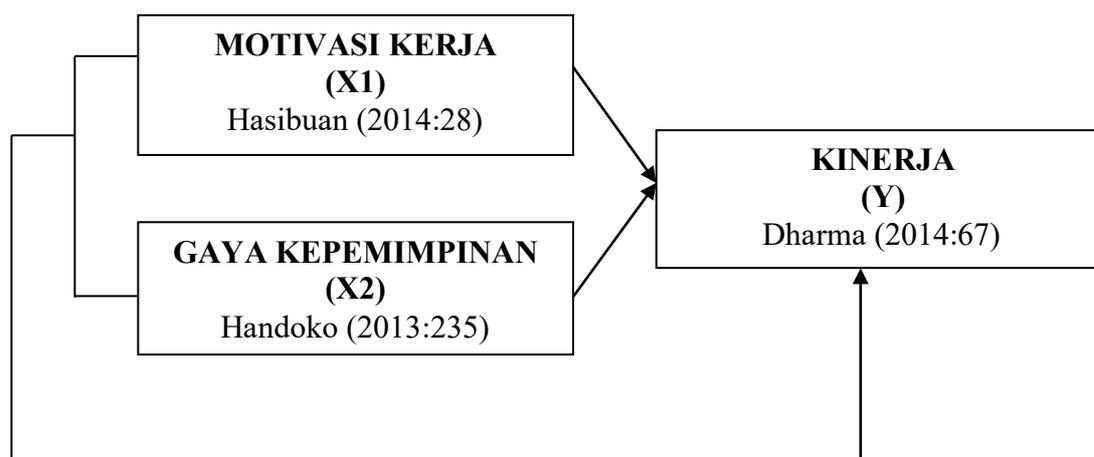
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan standar kerja atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya. Dharma (2014:67).

Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Sedangkan Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan.

Berdasarkan asumsi diatas dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian



Sumber : Diolah Peneliti, 2020

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:69) menjelaskan hipotesis sebagai berikut :
“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Dari pengertian hipotesis tersebut, peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung.
2. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung.
3. Secara simultan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2016:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menguatkan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung, Waktu penelitian bulan Juli 2020 sampai dengan April 2021.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

Kegiatan	Tahun 2020 - 2021																			
	Jul - Agust				Sept- Okt				Nop - Des				Jan - Feb				Mar- Apr			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■																		
Penyusunan Proposal			■	■																
Pengajuan Proposal					■	■	■	■												
Perbaikan Proposal									■	■	■	■								
Seminar Proposal														■						
Pengumpulan Data															■					
Pengolahan Data																■				
Penulisan Skripsi																		■		
Perbaikan Skripsi																			■	
Sidang M eja Hijau																				■

Sumber : Diolah Peneliti, 2020

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Sugiyono (2014:152)

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung sebanyak 47 orang.

2. Sampel

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% atau lebih. Arikunto Suharsini (2012: 107).

Maka berdasarkan teori tersebut, sampel penelitian menggunakan sampel jenuh akan tetapi pembina dan ketua yayasan tidak diikutkan dalam sample ini, yaitu keseluruhan populasi sebanyak 45 tenaga pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung

3. Jenis dan Sumber Data

Guna mendukung penelitian, maka jenis data yang digunakan sebagai berikut:

a. Data kuantitatif

Data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung yang dapat dihitung seperti jumlah

responden dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

b. Data kualitatif

Data yang diperoleh dari Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

c. Sumber data

Sumber data yang dikumpulkan peneliti dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1) Data primer

Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini karyawan.

2) Data sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada diperusahaan tersebut dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait.

D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian.

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu : Motivasi kerja, (X1), dan Gaya kepemimpinan (X2) serta variabel terikat Kinerja (Y)

2. Defenisi Operasional

Tabel 3.2. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

Varibel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X₁)	<p>Motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan sifat antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu</p> <p>Sumber : Hasibuan (2014:28)</p>	<p>1) Fisiologis 2) Keamanan 3) Sosial 4) Penghargaan 5) Aktualisasi diri</p> <p>Sumber : Hasibuan (2013:95)</p>	Likert
Gaya Kepemimpinan (X₂)	<p>Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepecahayaan tertentu.</p> <p>Sumber : Handoko (2013:235)</p>	<p>1) Kedewasaan 2) Motivasi diri dan dorongan berprestasi 3) Sikap-Sikap Hubungan Manusia 4) Memiliki Pengaruh Yang Kuat 5) Memiliki Pola Hubungan Yang Baik 6) Memiliki Sifat Tertentu 7) Memiliki Kedudukan atau Jabatan 8) Mampu Berinteraksi 9) Mampu Memberdayakan</p> <p>Sumber : Handoko (2013:290-291)</p>	Likert

Kinerja ja (Y)	Kinerja merupakan an tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan	1) Kuantitas 2) Kualitas 3) Jangka Waktu/ Out Put	
-------------------------------	--	--	--

	tugas yang dibandingkan dengan standar kerja atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya. Sumber : Dharma (2014:67)	4) Kerja Sama (Sikap Kooperatif) Sumber : Dharma (2004:24)	
--	---	--	--

Sumber : Diolah Peneliti, 2020

3. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sanusi (2011:59) Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur.

Tabel 3.3 Skor Kuesioner

No	Sikap Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sanusi, 2011: 59

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi dalam penelitian ini dilakukan sebelum dilaksanakannya pengambilan data. Hal ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun instrumen penelitian.
2. Angket (*questionnaire*), adalah daftar pertanyaan/pernyataan yang harus

dijawab atau diisi oleh responden.

3. Wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisioner.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas adalah uji untuk mengukur tingkat keandalah dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Suatu instrument alat ukur bila dikatakan telah valid, berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu adalah valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Sugiyono (2014:137).

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang telah disediakan (kuisisioner). Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30. Yamin dan Kurniawan (2012:280).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan (kuisisioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan

hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,60$. Yamin dan Kurniawan (2012:282).

Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut Koefisien Reliabilitas. Koefisien Reliabilitas berkisar antara 0-1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1), maka semakin reliabel alat ukur tersebut.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Modal regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai *asyp.sig.* (2-tailed) di atas nilai signifikan 5% artinya variable residual berdistribusi normal. Situmorang (2010:730).

b. Uji Multikolinearitas

Suatu keadaan dimana variable independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai *VIP* < 5 , maka tidak terjadi *multikolinearitas* Situmorang (2010:104).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Model regresi yang tidak baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitassignifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya *heteroskedastisitas* Situmorang (2010:73).

4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh arus kas, biaya operasional dan pendapatan terhadap laba adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Kinerja
A	=	Intercept
$\beta_1, \beta_2,$	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Motivasi Kerja
X_2	=	Gaya Kepemimpinan
ϵ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis. Data diperoleh dari hasil pengumpulan data di atas dapat diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statistik sebagai berikut:

a. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai Fhitung lebih besar dari pada nilai Ftabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

b. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.
Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima.
Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung

Pada tahun 1975 mengingat masyarakat di dusun VI Rawa Badak, banyak masyarakat yang tidak bisa bersekolah karena jarak tempuh yang jauh. Oleh sebab itu, timbullah pemikiran dari beberapa orang yang peduli pendidikan sehingga pada tahun 1978 didirikan sekolah Islam, seiring berjalannya waktu dikembangkanlah sekolah Islam tersebut menjadi sekolah umum tingkat SD (1983-sekarang) dilanjutkan di bukannya tingkat SMP (2009-sekarang).

2. Visi Dan Misi Yayasan Al Falah

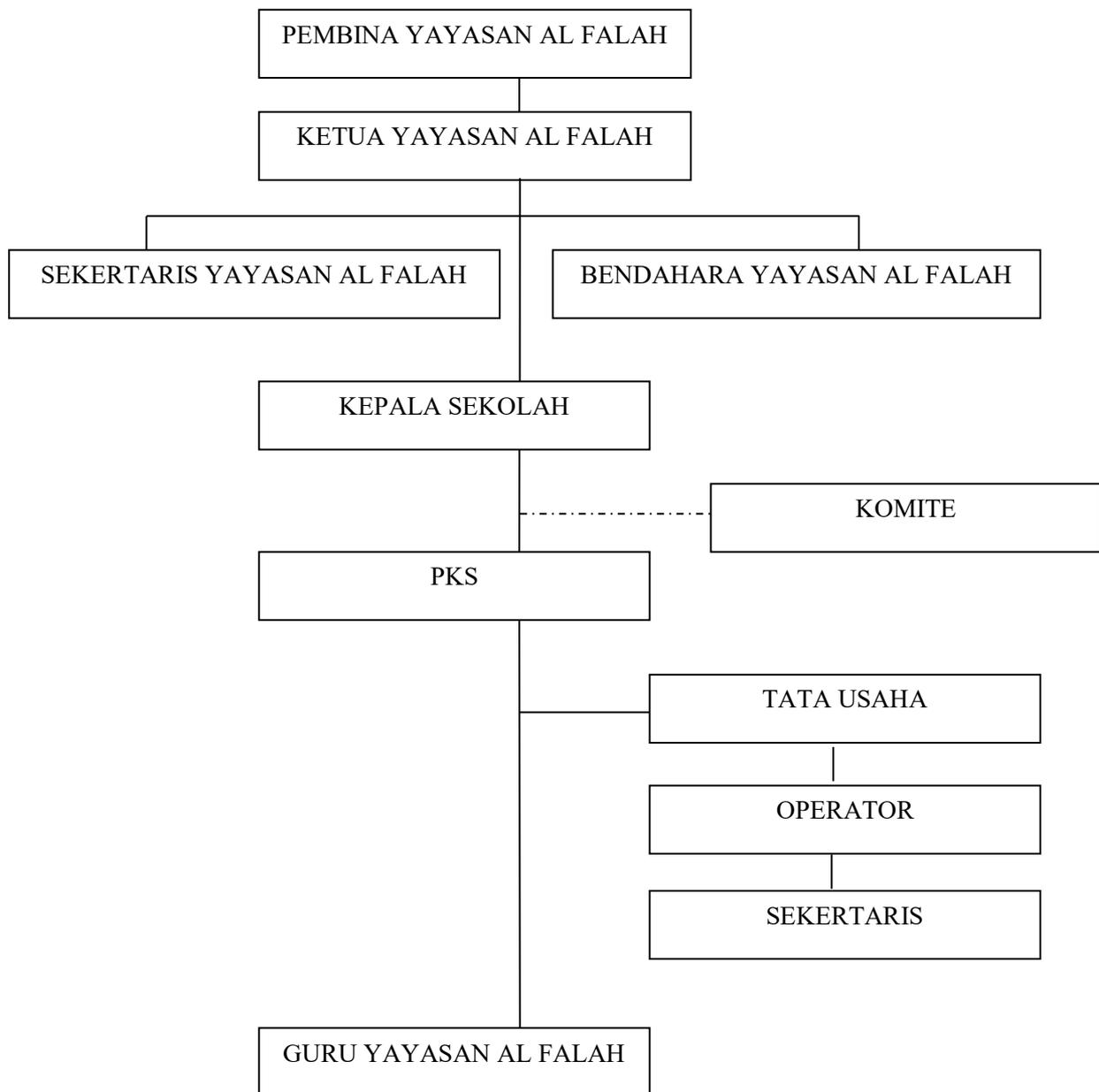
VISI

Terwujudnya sekolah Islam yang amanah, unggul, mandiri, inovatif dalam menghasilkan lulusan kompeten dan bertaqwa.

MISI

- a. Mengaplikasikan prinsip-prinsip Islam berbasis Alquran dan hadits dalam pengelolaan sekolah yang amanah dan profesional.
- b. Mengembangkan keunggulan dalam pencapaian standar-standar pendidikan dengan memanfaatkan perkembangan teknologi dan informasi.
- c. Mengelola sumber-sumber daya secara amanah, efektif dan efisien guna mencapai kemandirian dan pengembangan sekolah.
- d. Memfasilitasi kegiatan belajar berkelanjutan bagi seluruh warga sekolah dan mendorong inovasi penunjang mutu lulusan kompetitif dan bertaqwa

3. Struktur Organisasi



Sumber : Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung, 2021

4. Uji Kualitas Data

Sebelum memberikan angket penelitian kepada responden yakni Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas dan uji reabilitas atau yang dapat dipercaya yang sesuai dengan indikator yang terkait pada variabel penelitian dalam angket. Dan dimana uji validitas dan uji reabilitas ini peneliti lakukan kepada 45 orang tenaga pendidik.

Suatu skala dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan reabilitas digunakan untuk menunjukkan adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu, artinya alat ukur itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama, dengan demikian reabilitas berfokus pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya.

Untuk menentukan validitas dan reabilitas maka pengujian kualitas data ini menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 20 Statistic. Hasil uji validitas dan reabilitas adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Tujuan dilakukan sebuah uji validitas yakni untuk mengetahui bahwa setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan (validitas) suatu alat ukur. Suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Validitas butir instrumen diketahui dengan jalan membandingkan *corrected item-total correlation* yang diperoleh 0,30. Jika r hitung lebih besar dari pada 0,30, maka butir pertanyaan dinyatakan valid terhadap indikator. Demikian pula sebaliknya, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. dimana pertanyaan dalam kuisioner tersebut mampu untuk mengungkapkan apa yang dapat diukur dengan menggunakan program statistika atau yang biasa disebut dengan SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 20, maka dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Square d Multipl e Correla tion	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	95.47	989.891	.811	.	.969
X1.2	95.44	972.343	.868	.	.968
X1.3	94.53	991.118	.707	.	.969
X1.4	94.96	980.453	.749	.	.969
X1.5	95.22	1016.26 8	.353	.	.971
X2.1	95.02	982.295	.677	.	.969
X2.2	95.02	985.749	.670	.	.969
X2.3	94.42	999.113	.605	.	.969
X2.4	95.07	988.245	.682	.	.969
X2.5	94.76	1002.82 5	.461	.	.970
X2.6	95.22	1016.26 8	.353	.	.971
X2.7	95.64	999.825	.597	.	.970
X2.8	95.18	995.240	.647	.	.969
X2.9	95.29	987.165	.712	.	.969
X2.1 0	94.71	982.937	.740	.	.969
X2.1 1	95.53	973.436	.868	.	.968
X2.1 2	95.49	991.892	.802	.	.969
X2.1 3	95.51	976.983	.855	.	.968
X2.1 4	94.60	995.882	.654	.	.969
X2.1 5	95.04	985.816	.714	.	.969
X2.1 6	94.80	987.118	.680	.	.969
X2.1 7	94.49	1002.57 4	.555	.	.970
X2.1 8	94.71	982.937	.740	.	.969
Y1	94.84	980.953	.720	.	.969
Y2	94.53	987.845	.685	.	.969
Y3	95.02	982.295	.677	.	.969
Y4	95.02	985.749	.670	.	.969

Y5	94.42	999.113	.605	.	.969
Y6	95.07	988.245	.682	.	.969
Y7	95.02	982.295	.677	.	.969
Y8	95.02	985.749	.670	.	.969
Y9	94.42	999.113	.605	.	.969
Y10	95.07	988.245	.682	.	.969
Y11	94.71	982.937	.740	.	.969
Y12	95.53	973.436	.868	.	.968
Y13	95.07	988.245	.682	.	.969

Sumber : Data diolah peneliti , 2021

Tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Kinerja (Y) memiliki nilai > 0.3 . Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan yakni valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Dalam mengukur reabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *alpha* atau *Cronbach's Alpha* atau kosistensi internal diantara item-item pertanyaan dalam sebuah instrumen. Menurut Sugiono (2014) dalam suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliable. Berikut hasil uji reabilitas pada setiap variabel yang dilakukan peneliti :

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.970	.970	36

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 nilai *cronbach Alpha* pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah 0.970, lebih besar $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, dan Y reliabel.

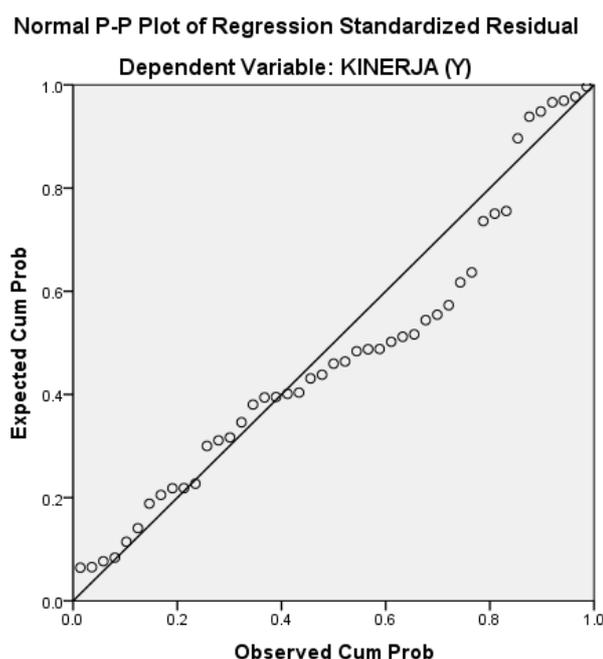
5. Uji Asumsi Klasik

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Sebelum melakukan analisis data untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini, dilakukan terlebih dulu uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pelaksanaan uji prasyarat analisis dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 20 for Windows. Penjelasan masing-masing uji asumsi klasik diuraikan sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data penelitian ini dengan bantuan komputer program SPSS versi 20 Windows 2007. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar produktivitas kerja. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan /atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

Gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression



Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan gambar 4.1 di atas maka dapat disimpulkan bahwa terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kinerja berdasar masukan variabel independennya.

b. Uji Normalitas

Multikolinearitas menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang sempurna. Hal tersebut seperti yang telah dikemukakan oleh Ghozali, (2015:12) bahwa tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dari besarnya VIF (*Variance Inflating Factor*) dan tolerance.

Berikut ini akan disajikan hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS for windows, secara lengkap hasil tersebut dapat dilihat pada :

Tabel 4.3 Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI (X1)	.142	7.065
	GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	.142	7.065

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinearitas. Nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) pada variabel motivasi kerja (X1) yaitu sebesar 7,065 hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF disekitar angka 1 sedangkan nilai tolerance mendekati angka 1. Dengan demikian menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja (X1) tidak terjadi multikolinearitas.

Pada variabel Gaya kepemimpinan (X2) menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) sebesar 7,065 yang berarti disekitar angka 1 dan nilai tolerance sebesar 0,142 yang berarti mendekati 1, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada variabel motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan tidak terjadi multikolinearitas.

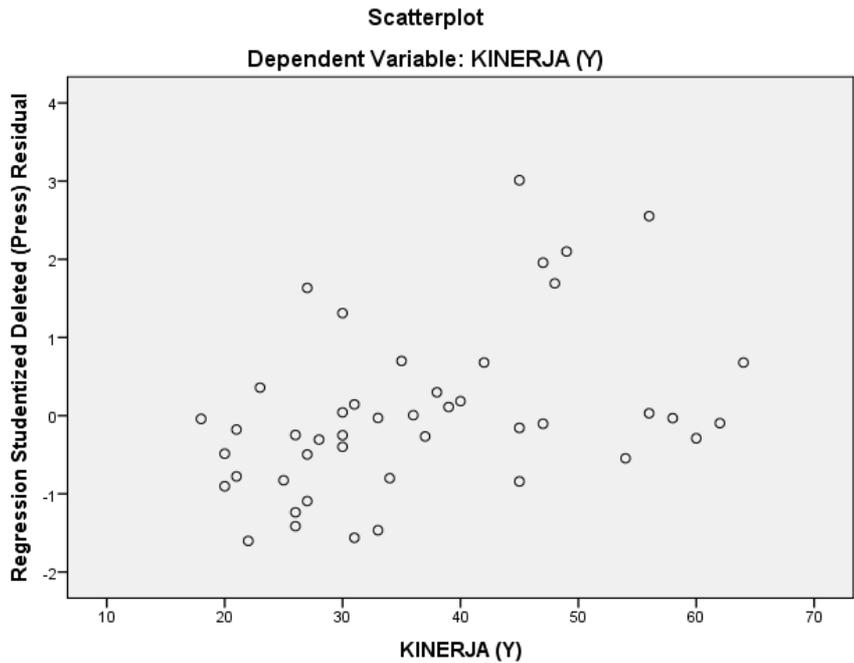
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas Ghazali, (2015:16). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi bisa dilihat dari pola yang terbentuk pada titik-titik yang terdapat pada grafik scatterplot.

Dengan demikian membuktikan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini efisien dan kesimpulan yang dihasilkan tepat. Lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.2 berikut:

Gambar 4.3 Uji heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah peneliti, 2021

6. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows release 20.0. analisis selengkapnya dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.231	2.562	
	MOTIVASI (X1)	-.164	.448	-.061
	GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	.774	.134	.969

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Dari hasil analisis regresi linear berganda seperti pada table 4.4 maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,231 + (-0,164.X1) + 0,774.X2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai Constant sebesar 1,231 menunjukkan bahwa ketika variabel Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan konstan atau tidak berubah maka kinerja adalah sebesar 1,231
- b. Ketika variabel motivasi kerja menurun 1% maka kinerja tetap sebesar 0,164
- c. Ketika variabel gaya kepemimpinan meningkat 1% maka kinerja meningkat sebesar 0,774.

7. Pengujian Hipotesis

a. Uji f (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel-variabel terikat. Uji F merupakan pengujian koefisien regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2), dan terhadap Kinerja (Y). Untuk lebih jelas dapat dilihat hasil Uji F pada tabel berikut:

Tabel.4.5 Uji f (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	5910.440	2	2955.220	104.936	.000 ^b
	Residual	1182.805	42	28.162		
	Total	7093.244	44			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN (X2), MOTIVASI (X1)

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS diperoleh F hitung sebesar 104,936 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan), Sedangkan F tabel 3,22. Dengan demikian maka F hitung lebih besar dari F tabel dan juga probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, berarti bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

b. Uji-t (Uji parsial)

Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel Pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan thitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($sig < 0,05$).

Table 4.6 Uji-t (Uji parsial)

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
1		
(Constant)	.481	.633
MOTIVASI (X1)	-.365	.717
GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	5.787	.000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan hasil uji t di atas, dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

Dari hasil uji t pada tabel 4.6 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel Motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) adalah $0,717 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,365 < t_{tabel} 1.681$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung.

2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Dari hasil uji t pada tabel 4.6 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y) adalah $0,000 > 0,05$ dan nilai t hitung $5,787 < t_{tabel} 1.681$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016:95) Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model deskriptif kuantitatif dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.7. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.825	5.307

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN (X2), MOTIVASI (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Dari tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,825 atau 82,5%, yang artinya variabel kinerja dapat diterangkan oleh variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 17,5%. ($100\% - 82,5\% = 17,5\%$) merupakan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti insentif, pelatihan, disiplin kerja, kompetensi dan lain-lain.

A. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan mengenai pengaruh variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai signifikan $0,717 > 0,05$ dan nilai *t* hitung $-0,365 < t$ tabel 1.681.

Pada penelitian ini nilai koefisiensi motivasi memiliki arah negatif yang disebabkan semangat kerja karyawan kurang termotivasi. Seorang pemimpin haruslah memberikan motivasi, misalnya menimbulkan keinginan bekerja keras dan memberikan pengaruh yang baik terhadap Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ dan nilai t hitung $5,787 < t$ tabel 1.681.

Kepemimpinan pada dasarnya: melibatkan orang lain, melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok, menggerakkan kemampuan dengan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku bawahan dan menyangkut nilai (Rivai dan Mulyadi, 2012). Temuan-temuan tersebut mengisyaratkan bahwa para pemimpin (manajer) harus secara hati-hati mencocokkan kontrol yang berlaku dengan hasil-hasil yang diinginkan.

Secara keseluruhan, hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa informasi dan efek penguatan berubah, yang mengisyaratkan perlunya membedakan antara informasi yang tersedia dan penguatan aktual yang diamban kepada karyawan. Mereka juga menunjukkan bahwa kontrol aktifitas dan kontrol kecakapan memiliki efek yang berbeda-beda dan menggambarkan pembedaan yang tajam antara dua jenis kontrol perilaku.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung dengan hasil uji F secara simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 104,936 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan), Sedangkan F tabel 3,22. Dengan demikian maka F hitung lebih besar dari F tabel dan juga probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik motivasi yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk motivasi maka kinerja Tenaga Pendidik juga semakin buruk.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kinerja Tenaga Pendidik, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka kinerja Tenaga Pendidik juga semakin buruk.
3. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 104,936 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan), Sedangkan F tabel 3,22. Dengan demikian maka F hitung lebih besar dari F tabel dan juga probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, berarti bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

B. Saran

Berdasarkan simpulan, penulis ingin memberikan saran yang dapat bermanfaat dalam meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Al Falah Martubung bisa tercapai, yaitu :

1. Disarankan agar motivasi kerja terus diberikan kepada Tenaga Pendidik seperti gaji, pemberian penghargaan, perhatian, serta menjalin komunikasi yang baik antar Tenaga Pendidik, guru dan murid agar sumberdaya yang ada juga terus meningkat demi terwujudnya tujuan organisasi, dan masyarakat.
2. Saran sebaiknya dengan gaya kepemimpinan yang sudah dilakukan diubah dengan gaya yang disukai karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Keterbatasan penelitian ini hanya menggunakan dua variabel, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat menambah variabel berpengaruh lain sehingga dapat diketahui faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja dan perlunya dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui peningkatan kinerja setelah memperbaiki pelaksanaan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto (2016), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed Revisi
VI. Penerbit PT Rineka Cipta. Jakarta
- Bangun (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung
- Gibson (2017), *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta; Penerbit Erlangga
- Hamzah B.Uno (2018), *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksana.
Jakarta.
- Husaini Usman (2015), *Manajemen*. Cetakan Kedelapan belas. BPFE
Yogyakarta.Yogyakarta
- Hasibuan (2015), *Organisasi dan motivasi*. PT. Bumi Aksara.Jakarta
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... &
Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and
Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In
Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP
Publishing.
- Kartono (2016), *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada.
Jakarta
- Mangkunegara (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja
Rosdakarya.Bandung.
- Malthis dan Jackson (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*.
Salemba Empat: Jakarta
- Mulyasa (2017), *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan;
Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martoyo (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nasution, M. D. T. P., & Azmin, A. A. (2018). *Consumer acceptance of trustworthy e-
commerce: an extension of technology acceptance model*. *Academy of Strategic
Management Journal*, 17(6), 1-13.
- Rini, E. S., Absah, Y., Sembiring, B. K. F., & Nasution, M. D. T. P. (2021). *INTENTION
TO REVISIT TOuRIST DESTINATIONS IN INDONESIA*.
- Rafiki, A., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., & Sari, P. B. (2021). *Organizational
learning, entrepreneurial orientation and personal values towards SMEs'
growth in Indonesia*. *Journal of Science and Technology Policy Management*.
- Surya (2014), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE. Edisi
Kedua.Cetakan Keesebeelas.Yogyakarta

- Supardi (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sumidja (2015), *Organisasi: Teori Struktur dan Perilaku*.BPFE. Yogyakarta.
- Soesilo martoyo (2015), *Perilaku Organisasi: Kontroversi. Aplikasi, Prenhallindo. Jakarta*
- Soekidjo (2015), *Dasar-Dasar dan Teknik Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta
- Schermerhorn (2017), *Exploring Management*, 3th ed.New Jersey: John Wiley & Sons, Inc
- Sugiyono (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sanusi (2011), *Manajemen Personalialia*, PBFE. Yogyakarta
- Thoha (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN.Yogyakarta
- Yamin dan Maisah (2010), *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi (2011), *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT. Rineka Cipta.Jakarta.