

AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi

Nurul Hasanah, Mutiasari

Analisis Faktor-Faktor Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan. . . .

Edisi: vol. 3 no. 1 (2020)

e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR
YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU SMK Dr. SOETOMO CILACAP**

Nurul Hasanah¹, Mutiasari²

Dosen Manajemen^{1,2}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satria Purwokerto^{1,2}

e-mail : nurul.hs09@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of leadership, social competence, motivation and work discipline on teacher performance. The sample in this study were 42 respondents using the census method. The analytical tool used is Multiple Linear Regression Analysis and t test. The results of the analysis are as follows: the leadership variable has no effect on performance, this is evidenced by the t-count value of the leadership variable is smaller than the t-table value and the social competence, motivation and work discipline variables have an influence on performance, this is evidenced by the t-count value of the competency variable. social, motivation and work discipline is greater than the value of t-table. From the analysis, it can be concluded that the leadership variable has no effect on teacher performance and social competence, motivation and work discipline have an effect on teacher performance.

Keywords: Leadership, Social Competence, Motivation, Work Discipline and Teacher Performance.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi sosial, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Sampel dalam penelitian ini adalah 42 responden dengan menggunakan metode sensus. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t. Hasil analisis sebagai berikut : Variabel kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} dari variabel kepemimpinan lebih kecil daripada nilai t_{tabel} dan variabel Kompetensi sosial, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} dari variabel kompetensi sosial, motivasi dan disiplin kerja lebih besar daripada nilai t_{tabel} . Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan untuk variabel kompetensi sosial, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompetensi Sosial, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru.

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan - kegiatan yang

berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang akan ditetapkan (Panggabean, 2007:15).

Dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Untuk merealisasikan tujuan pendidikan yang diamanatkan oleh Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut pemerintah menjabarkan dalam program pengembangan sistem pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (pendidikan formal), pendidikan nonformal serta pendidikan informal. Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional SMK Dr. Soetomo Cilacap merupakan sekolah menengah kejuruan yang mempersiapkan kebutuhan sumber daya manusia sesuai bidangnya, dapat beradaptasi di lingkungan kerja, dapat melihat peluang kerja dan dapat mengembangkan diri di kemudian hari. Salah satu faktor mendasar yang menentukan ketercapainya tujuan pendidikan nasional di atas adalah guru.

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan di SMK Dr. Soetomo Cilacap, untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan beberapa faktor. Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program sekolah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Selain itu kinerja guru berkaitan erat dengan kompetensi yang dikuasai oleh guru, kompetensi tersebut dijabarkan melalui hasil dari kerja yang sudah dijalankan oleh guru. Kompetensi juga berhubungan dengan sikap dalam keseharian, apapun kondisi di lingkungan kerjanya, guru harus stabil dalam menyikapinya. Menurut Buchari Alma (2008:142), kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah. Seorang guru harus berusaha mengembangkan komunikasi

dengan orang tua peserta didik sehingga terjalin komunikasi dua arah yang berkelanjutan. Dengan adanya komunikasi dua arah, peserta didik dapat dipantau secara lebih baik dan dapat mengembangkan karakternya secara lebih efektif pula. Jika kompetensi guru terkuasai dengan sangat baik, maka kinerja guru berjalan dengan sangat baik pula.

Disini guru juga diharapkan untuk meningkatkan motivasi. Motivasi kerja guru adalah faktor yang mendorong seorang guru untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat sehingga akan diperoleh hasil kerja yang baik seperti yang didefinisikan oleh Robbins (dalam Priansa, 2014: 201) yaitu motivasi sebagai proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketentuan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sebab semakin banyak yang termotivasi maka semakin tinggi kinerjanya.

Disiplin kerja juga merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia yang diperlukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya karena semakin baik suatu kedisiplinan maka semakin tinggi disiplin kerja yang diraih. Melalui kepemimpinan, kompetensi sosial, motivasi dan disiplin kerja yang sesuai maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, diperlukan dorongan dan pengembangan kepemimpinan, kompetensi sosial, motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja guru.

B. Telaah Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

1. Kinerja

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk, (2000: 17) Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Georger R. Terry (2000) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk bersedia berusaha mencapai tujuan bersama. Pendapat lain,

kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang.

b. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Wahyu Wijayanti kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil analisis regresi data menunjukkan persamaan sebagai berikut $Y = 6,325 + 0,714X$. Hasil tersebut menunjukkan kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 0,714 terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 1: Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru SMK

Dr. Soetomo Cilacap.

3. Kompetensi Sosial

a. Pengertian kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun diluar lingkungan sekolah (Wibowo dan Hamrin, 2012:124).

b. Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Komang Septya Cahya Ningrum tentang pengaruh kompetensi sosial secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Singaraja. Hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,235 > t_{tabel} = 1,994$ dengan nilai p-Value sebesar 0,029 Nilai p-Value 0,029 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi sosial (X) terhadap kinerja guru (Y) SMP Negeri 6 Singaraja.

Hipotesis 2: Kompetensi Sosial berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Dr.

Soetomo Cilacap.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Luthans (2008: 158) motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kekurangan kegiatan atau kebutuhan jiwa atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku/ tekad yang mengarah pada suatu tujuan atau dorongan.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Titin Eka Ardiana tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja guru akuntansi di SMK kota Madiun. Hasil nilai t hitung sebesar 3,677 dan t tabel sebesar 1,161 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$). Kemudian dari tingkat signifikan t sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,017 < 0,05$) maka hasil penelitian ini H_0 ditolak. Yang berarti secara parsial motivasi kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru akuntansi (Y).

Hipotesis 3: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Dr. Soetomo Cilacap.

5. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013: 825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

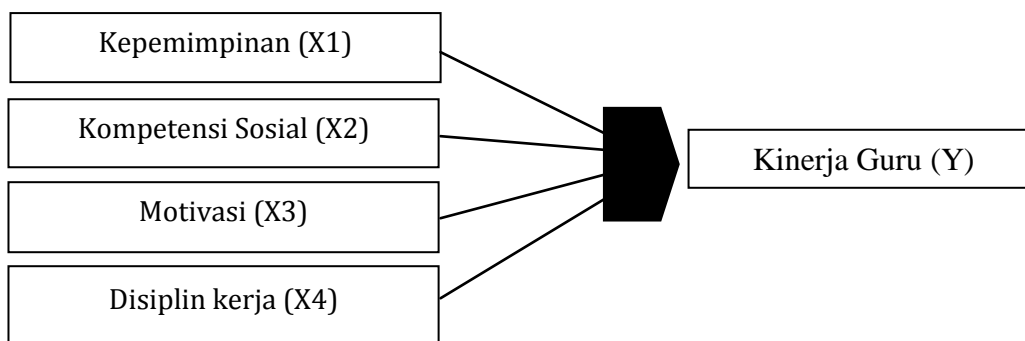
b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ratniwati Hutabarat disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga. Dibuktikan dengan hasil persamaan regresi penelitian : $Y = 0.054 + 0.069 (X)$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X) memiliki nilai signifikan $0,545 > 0,05$ dan nilai koefisien β positif 0,069 dan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja (Y).

Hipotesis 4: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Dr. Soetomo Cilacap.

C. Model Penelitian

Keterkaitan antara Kepemimpinan, Kompetensi Sosial, Motivasi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Dr. Soetomo Cilacap dapat dijelaskan melalui gambar model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.
Metode Penelitian

D. Metodologi Penelitian Dan Analisis

1. Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian survey yang dilakukan pada SMK Dr. Soetomo Cilacap.

b. Subyek Penelitian

Subyek penelitian yaitu guru SMK Dr. Soetomo Cilacap.

c. Obyek Penelitian

Obyek penelitian yaitu kepemimpinan, kompetensi sosial, motivasi dan disiplin kerja.

d. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu SMK Dr. Soetomo Cilacap.

e. Metode Penetapan Responden

Responden adalah guru SMK Dr. Soetomo Cilacap sebanyak 42 orang.

f. Metode Pengumpulan Data

1) Metode wawancara

Arikunto (2006) mengemukakan bahwa wawancara merupakan sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh atau untuk mendapatkan informasi.

2) Metode Kuesioner

Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada pihak-pihak yang bersangkutan dengan obyek penelitian.

3) Sumber Data

a) Data primer

Data primer berasal dari hasil jawaban kuesioner tentang kepemimpinan, kompetensi sosial, motivasi, disiplin kerja dan kinerja.

b) Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian diambil dari data sekolah misalnya visi, misi, tujuan, struktur organisasi.

4) Cara Memperoleh Data

Cara memperoleh data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang menggunakan skala jawaban berdasar skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban antara lain (Sugiyono, 2004):

- | | | |
|---|---|---|
| a) Jawaban Sangat Setuju (SS) Skor | = | 5 |
| b) Jawaban Setuju (S) Skor | = | 4 |
| c) Jawaban Netral (N) Skor | = | 3 |
| d) Jawaban Tidak Setuju (TS) Skor | = | 2 |
| e) Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) Skor | = | 1 |

2. Metode Analisis

a. Kinerja Guru (Y)

Indikator-indikator kinerja dapat mengacu pada pendapat Nana Sudjana dkk, (2004:107) tentang kompetensi Kinerja guru, yaitu:

- 1) Menguasai bahan yang akan diajarkan.
- 2) Mengelola program belajar mengajar.
- 3) Mengelola kelas.
- 4) Pemberian tugas – tugas kepada siswa.
- 5) Melakukan penilaian dan evaluasi.

b. Kepemimpinan (X1)

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Chapman (Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, 1997: 127) :

- 1) Cara berkomunikasi
- 2) Pemberian motivasi
- 3) Kemampuan memimpin
- 4) Pengambilan keputusan
- 5) Kekuasaan yang positif

c. Kompetensi Sosial (X2)

Indikator - indikator kompetensi sosial yang di kemukakan oleh Arikunto, yaitu:

- 1) interaksi guru dengan siswa
- 2) interaksi guru dengan kepala sekolah
- 3) interaksi guru dengan rekan kerja
- 4) interaksi guru dengan orang tua siswa
- 5) interaksi guru dengan masyarakat.

d. Motivasi (X3)

Indikator - indikator motivasi guru menurut David Mc.Clelland (1961):

- 1) Penghargaan
- 2) Tanggung jawab
- 3) Prestasi kerja
- 4) Hubungan dengan organisasi
- 5) Membentuk keterampilan

e. Disiplin kerja (X4)

Indikator - indikator disiplin kerja menurut Soejono (2000) yaitu:

- 1) Ketepatan waktu.
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor.
- 5) Melaksanakan tata tertib dengan baik

E. Alat Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur instrumen yang akan digunakan.

Uji validitas yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment* dengan rumus (Arikunto, 2006) berikut ini:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

X = skor tiap butir soal

Y = skor total yang benar tiap subyek

N = jumlah subyek

Keputusan uji validitas pada taraf signifikansi sebesar 5% (0,05) adalah:

- 1) $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$, maka item yang digunakan valid
- 2) $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka item yang digunakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala (Masri Singarimbun dan Effendy, 1989).

Dalam hal ini digunakan rumus "Spearman Brown" (Supranto J,1992) yaitu:

$$R_{xx} = \frac{2R_1}{1 + R}$$

Keterangan:

R_{xx} : Koefisien Reliabilitas

R : Koefisien Korelasi Product Moment

Jika $R_{xx} \geq R_{\text{tabel}}$, berarti kuesioner dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat reliabel.

Jika $R_{xx} < R_{\text{tabel}}$, berarti kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak memenuhi syarat reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui terjadinya hubungan linier antara variabel bebas dalam model regresi tidak saling berkorelasi.

Keputusan uji multikolinieritas didasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

- 1) Besaran *Tolerance* atau proporsi variabilitas pada sebuah variabel yang tidak dijelaskan oleh variabel lain ($1 - R^2$). Nilai *Tolerance* yang sangat kecil atau yang mendekati nilai 0.01, artinya adanya multikolinieritas atau inter korelasi antar variabel independen. Bila mendekati 0.99, maka tidak ditemukan adanya multikolinieritas. Adanya multikolinieritas akan mengganggu perumusan koefisien regresi, khususnya bila R^2 besar, dan bila koefisien regresi pada masing - masing variabel tidak signifikan.
- 2) Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Keputusan hasil uji VIF yaitu:
 - (a) $VIF \geq 5$, artinya terdapat gejala multikolinieritas.
 - (b) $VIF < 5$, artinya tidak ada gejala multikolinieritas.

b) Linieritas

Linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan dengan kriteria pengujian yaitu : (Priyatno, 2008)

- 1) Apabila nilai *Linearity* $< 0,05$ berarti terjadi hubungan linier
- 2) Apabila nilai *Linearity* $> 0,05$ berarti tidak terjadi hubungan linier.

c) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dua variabel bebas baik secara parsial atau secara simultan terhadap variabel terikat (Nawari, 2010). Analisis ini ditentukan berdasarkan persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Konstanta beta tidak standar variabel X_1, X_2, X_3 , dan X_4

X_1, X_2, X_3, X_4 = Variabel Bebas

e = Error

d) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel independen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 – 1. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan dari R^2 yakni nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2005). Rumus koefisien determinasi penelitian ini didasarkan pada Supranto (2001) berikut ini.

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 + b_3 \sum X_3 + b_4 \sum X_4}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

Y = Kinerja Guru

X_1, X_2, X_3, X_4 = Variabel Bebas

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien garis regresi X_1, X_2, X_3 dan X_4

4. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji secara parsial variabel kepemimpinan, kompetensi sosial, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, digunakan uji t dengan rumus (Supranto J, 1992).

$$t = \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

Keterangan :

t = nilai hitung

b_j = koefisien regresi

S_{b_j} = kesalahan baku koefisien regresi

Dengan degree of freedom (n-k) dan level of significant $\alpha = 0,05/2$, maka kriteria hipotesis :

$H_0 : \beta_j = 0$ artinya secara parsial kepemimpinan, kompetensi sosial, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

$H_a : \beta_j \neq 0$ artinya secara parsial pelatih kepemimpinan, kompetensi sosial, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian :

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung}$ atau $t_{tabel} < t_{hitung}$

H. Rangkuman Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.

Ringkasan Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X1	X2	X3	X4	Y	r tabel	Ket
1	0.630	0.564	0.642	0.735	0.693	0.312	Valid
2	0.528	0.745	0.561	0.476	0.615	0.312	Valid
3	0.557	0.607	0.730	0.700	0.615	0.312	Valid
4	0.600	0.715	0.662	0.675	0.674	0.312	Valid
5	0.586	0.582	0.784	0.588	0.654	0.312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2018.

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui validitas dari masing-masing variabel, angka korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r, dengan derajat kebebasan $(n - 2) = (42 - 2) = 40$, $\alpha = 0,05$ diperoleh angka kritik tabel sebesar 0,312. Oleh karena itu angka korelasi yang diperoleh dari masing-masing variabel lebih besar dari angka kritik tabel 0,312, maka butir pertanyaan dari masing-masing variabel-variabel tersebut dikatakan telah valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.
Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	r tabel	Ket
Kepemimpinan (X_1)	0.501	0.312	Reliabel
Kompetensi Sosial (X_2)	0.650	0.312	Reliabel
Motivasi (X_3)	0.701	0.312	Reliabel
Disiplin Kerja (X_4)	0.630	0.312	Reliabel
Kinerja (Y)	0.657	0.312	Reliabel

Sumber :

Data primer yang diolah 2018.

Nilai r tabel dengan derajat kebebasan ($n - 2$) = ($42 - 2$) = (40), $\alpha = 0.05$ diperoleh angka kritik tabel sebesar 0.312. Sedangkan nilai Reliabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan nilai lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa alat ukur ini cukup reliabel, berarti kuesioner telah memenuhi syarat reliabilitas.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.
Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Total X_1 (Kepemimpinan)	0,851	1,175
Total X_2 (Kompetensi Sosial)	0,927	1,079
Total X_3 (Motivasi)	0,715	1,389
Total X_4 (Disiplin Kerja)	0,863	1,159

a. Dependent Variable: total Y

Tabel 3 di atas memperlihatkan bahwa:

- 1) Nilai Tolerans variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar $0,851 > 0,01$, Kompetensi Sosial (X_2) sebesar $0,927 > 0,01$, Motivasi (X_3) sebesar $0,715 > 0,01$, dan Disiplin Kerja (X_4) sebesar $0,863 > 0,01$ atau mendekati 1.
- 2) Nilai VIF variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar $1,175 < 5,00$, Kompetensi Sosial (X_2) sebesar $1,079 < 5,00$, Motivasi (X_3) sebesar $1,389 < 5,00$ dan Disiplin Kerja (X_4) sebesar $1,159 < 5,00$.

Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala timbulnya multikolinieritas antara variabel independen. Dengan kata lain prasyarat tidak adanya multikolinieritas pada analisis regresi linier berganda terpenuhi.

b) Linieritas.

Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.
Ringkasan Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. Linierity	Pengukuran	Ket
Kepemimpinan (X1)	0,042	0,042 < 0,05 (5%)	Linier
Kompetensi Sosial (X2)	0,006	0,006 < 0,05 (5%)	Linier
Motivasi (X3)	0,000	0,000 < 0,05 (5%)	Linier
Disiplin Kerja (X4)	0,002	0,002 < 0,05 (5%)	Linier

Sumber: Data primer yang diolah

Keterangan:

- 1) Nilai Linierity Kepemimpinan $0,042 < 0,05$, berarti terjadi hubungan linieritas.
- 2) Nilai Linierity Kompetensi Sosial $0,006 < 0,05$, berarti terjadi hubungan linieritas.
- 3) Nilai Linierity Motivasi $0,000 < 0,05$, berarti terjadi hubungan linieritas.
- 4) Nilai Linierity Disiplin Kerja $0,002 < 0,05$, berarti terjadi hubungan linieritas.

Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas memiliki arah yang linier terhadap variabel terikat. Dengan terpenuhinya persyaratan uji linieritas, maka analisis dapat dilanjutkan menggunakan tehnik analisis regresi linier berganda.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.
Ringkasan Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,456	3,872		0,376	0,709
Kepemimpinan (X1)	0,130	0,123	0,131	1,055	0,298
Kompetensi Sosial (X2)	0,290	0,109	0,317	2,656	0,012
Motivasi (X3)	0,286	0,117	0,332	2,448	0,019
Disiplin Kerja (X4)	0,286	0,114	0,310	2,506	0,017

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 5 di atas kemudian dimasukkan ke dalam rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,456 + 0,130 X_1 + 0,290 X_2 + 0,286 X_3 + 0,286X_4$$

Arti dari nilai-nilai pada persamaan regresi linier berganda tersebut di atas adalah sebagai berikut:

$b_0 = 1,456$ artinya, bahwa kinerja (Y) yang dicapai sebesar 1,456 satuan apabila kepemimpinan (X_1), kompetensi sosial (X_2), motivasi (X_3), dan disiplin kerja (X_4) dianggap tetap atau sama dengan nol.

$b_1 = 0,130$ artinya, bahwa apabila kepemimpinan (X_1) naik sebesar 1 satuan, sedangkan kompetensi soaial (X_2), motivasi (X_3), dan disiplin kerja (X_4) dianggap tetap atau sama dengan nol, maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0,130 satuan.

$b_2 = 0,290$ artinya, bahwa apabila kompetensi sosial (X_2) naik sebesar 1 satuan, sedangkan kepemimpinan (X_1), motivasi (X_3), dan disiplin kerja (X_4) dianggap tetap atau sama dengan nol, maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0,290 satuan.

$b_3 = 0,286$ artinya, bahwa apabila motivasi (X_3) naik sebesar 1 satuan, sedangkan kepemimpinan (X_1), kompetensi sosial (X_2), dan disiplin kerja (X_4), dianggap tetap atau sama dengan nol, maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0,286 satuan.

$b_4 = 0,286$ artinya, bahwa apabila disiplin kerja (X_4) naik sebesar 1 satuan, sedangkan kepemimpinan (X_1), kompetensi sosial (X_2), dan motivasi (X_3), dianggap tetap atau sama dengan nol, maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0,286 satuan.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716a	,513	,460	1,07731

a. Predictors: (Constant), X₄, X₂, X₁, X₃

Sumber : Data primer yang diolah 2018.

Dari Tabel 6 di atas nampak bahwa nilai *R square* sebesar 0,513, artinya lingkungan kepemimpinan (X₁), kompetensi sosial (X₂), motivasi (X₃), dan disiplin kerja (X₄) mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 51,3%. Dengan kata lain, variabel kepemimpinan (X₁), kompetensi sosial (X₂), motivasi (X₃), dan disiplin kerja (X₄) mampu menjelaskan 51,3% variabel kinerja (Y) dan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

6. Analisis Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7.
Ringkasan Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,456	3,872		,376	,709
Kepemimpinan (X ₁)	,130	,123	,131	1,055	,298
Kompetensi Sosial (X ₂)	,290	,109	,317	2,656	,012
Motivasi (X ₃)	,286	,117	,332	2,448	,019
Disiplin Kerja (X ₄)	,286	,114	,310	2,506	,017

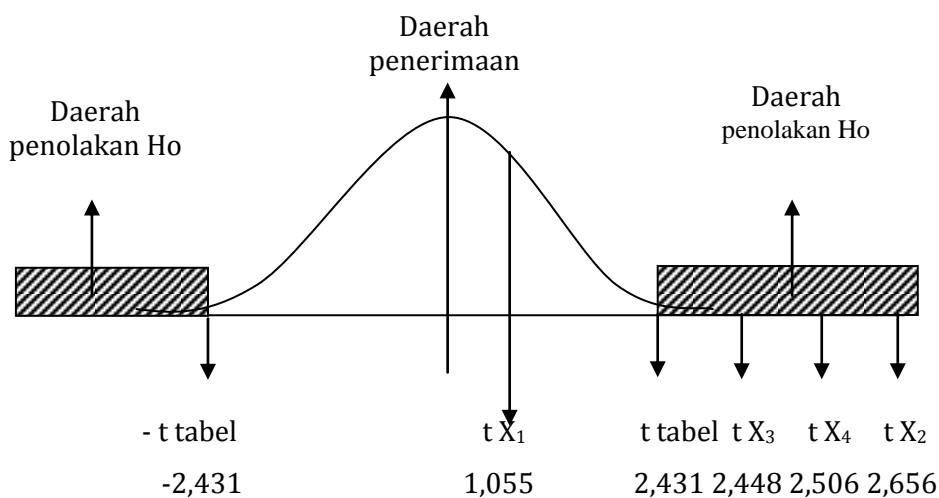
a. Dependent Variable: Y

Nilai t tabel dengan $\alpha = 0,025$ dan *degree of freedom* (n-k) = (42-5) diperoleh nilai 2,431.

- Nilai t_{hitung} dari variabel kepemimpinan (t_{X_1}) lebih kecil daripada nilai t_{tabel} ($1,055 < 2,431$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya secara parsial variabel kepemimpinan (X₁) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) guru SMK Dr. Soetomo Cilacap.
- Nilai t_{hitung} dari variabel kepemimpinan (t_{X_2}) lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($2,656 > 2,431$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial variabel kompetensi sosial (X₂) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) guru SMK Dr. Soetomo Cilacap.
- Nilai t_{hitung} dari variabel motivasi (t_{X_3}) lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($2,448 > 2,431$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial variabel

motivasi (X_3) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) guru SMK Dr. Soetomo Cilacap.

- d. Nilai t_{hitung} dari variabel disiplin kerja (t_{X_4}) lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($2,506 > 2,431$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial variabel disiplin kerja (X_4) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) guru SMK Dr. Soetomo Cilacap. Adapun gambar kurva normal uji t dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :



Gambar 2.
Kurva Uji t

F. Kesimpulan

Hasil penelitian dan perhitungan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} dari variabel kepemimpinan ($t_{hitung} X_1$) lebih kecil daripada nilai t_{tabel} ($1,055 < 2,431$), oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo Cilacap, **ditolak**.
2. Kompetensi sosial mempunyai pengaruh terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} dari variabel kompetensi sosial ($t_{hitung} X_2$) lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($2,656 > 2,431$), oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompetensi sosial mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo Cilacap, **diterima**.

AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi

Nurul Hasanah, Mutiasari

Analisis Faktor-Faktor Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan. . . .

Edisi: vol. 3 no. 1 (2020)

e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

3. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} dari variabel motivasi (t_{hitung} X3) lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($2,448 > 2,431$), oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo Cilacap, **diterima**.
4. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} dari variabel disiplin kerja (t_{hitung} X4) lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($2,506 > 2,431$), oleh karena itu hipotesis keempat yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo Cilacap, **diterima**.

Daftar Pustaka

- Amin Wahyudi dan Jarot Suryono. (2006). "Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Informasi Komunikasi dan Kehumasan Kabupaten Boyolali". Jurnal EMBA.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ato`illah, Mohammad. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, (Online), 4 (1): 1-18, tersedia: <http://journal.stiewidyagamalumajang.ac.id>, diunduh 13 mei 2015.
- BAPPEDA. *Malikusaleh Industrial Engineering Journal*, (Online), 2 (1): 18-23, tersedia: <http://journal.fe-unimal.org>, diunduh 13 mei 2015.
- Bernardin & Russel. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Eka Idham Iip K Lewa dan Subowo. (2005). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon". Jurnal EMBA.
- Fauzi, Imam. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Analysis Journal*, (Online), 1 (1): 1-7, tersedia: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>, diunduh 13 mei 2015.
- Ferdinand, Agusty. 2007. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Handayani, Agustuti. (2010) "Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung". Jurnal EMBA.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khairani, Diana. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi

Nurul Hasanah, Mutiasari

Analisis Faktor-Faktor Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan. . . .

Edisi: vol. 3 no. 1 (2020)

e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Persahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Persahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari. (2010). *Penelitian: Metode dan analisis*. Semarang: CV. Agung.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Potu, Aurelia. 2013. "Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil DitjenKekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado". Jurnal EMBA.
- Purnomo, Joko. (2007). " Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. Jurnal EMBA.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, SP dan judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabetha.