

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DINAS PENDIDIKAN OF BATAM CITY

Indra Firdiyansyah

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo
Komplek Plaza Sulaiman Blok A No: 4-6 Jl. Sultan Abdurrahman, Lubuk Baja, Kota Batam Provinsi
Kepulauan Riau email: indrafirdiyan@gmail.com

ABSTRACT

This research in did is to find out if there's the influence of leadership of the performance of employes in the batam city to find out if there's the influence of motivation against the performance of the official education in batam city to know wheter there is the influence of leadership and motivation together about performance of employer for official education. In this study author using sample as much as 55 people employes taken in proportional to the sample census method. While the kind of used data is the primary data and data secondary the primary data from the kuisisioner with of employees who are competent and official batam city education. The source of data in gain from document education in batam service. The techniques collecting data do statistic with interview and kuisisioner. Data analitic to do with descriptiove statistic, which serves for using to descriptive for give the picture/ilustration to the object in conscientious through samples data or population in got in the field connected with theories nrelevant as well as quantitative that's analitic for the data that has been given score in accordance with scale of measurement to used the likert scale. From on the results of research. Than can to know about leadership and motivation for emplyoeyes performance to official education Batam city overall as much as 72,1%.

Keywords: Leadership, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Kepemimpinan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemimpin jabatan majerial dalam sebuah organisasi. Karena posisi manajemen memiliki tingkat otoritas yang diakui secara formal. Namun, tidak semua pemimpin bisa dikatakan manajer dan sebaliknya tidak semua manajer bisa dikatakan pemimpin. Bukan jaminan bahwa pemimpin mampu untuk memberikan kepemimpinan dengan secara efektif. Sedangkan kepemimpinan nonformal yaitu, kemampuan untuk mempengaruhi orang lain yang muncul dari luar struktural formal suatu organisasi, dengan kata lain pemimpin bisa muncul dari dalam suatu kelompok dan dari pengangkatan serta penunjukan yang sifatnya formal. (Stephen P. Robbins, 2008;49).

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan/instansi diperlukan suatu kepemimpinan yang baik, yaitu dengan

memanfaatkan atau menggerakkan sumber-sumber yang tersedia, salah satunya adalah sumber daya manusia agar tetap loyal, untuk meningkatkan kinerjanya diperlukan kepemimpinan yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia secara implisit menyamakan manusia dengan benda yang dapat diatur dan dikelola tidak sepenuhnya salah, tetapi ini mereduksi hakikat kemanusiaan menjadi sekedar makhluk yang berdimensi fisik serta mengabaikan dimensi lainnya seperti sosial emosional, mental dan spiritual. Ketiga dimensi terakhir disebut ini hanya bisa didekati dengan kepemimpinan (*leadership*).

Dengan fenomena perubahan yang begitu pesat di era globalisasi yang sekarang sedang kita hadapi, dimana salah satu unsur yang terkait dengan organisasi pemerintahan yaitu dengan keluarnya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah yang otonom, yang disertai dengan keluarnya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang perimbangan keuangan pemerintah pusan dan daerah, merupakan salah satu faktor pendorong agar setiap institusi atau organisasi termasuk organisasi pemerintahan untuk dapat memiliki

keandalan atau keunggulan di berbagai segi, baik sumber daya manusia maupun infrastruktur pendukung lainnya. Oleh karena itu pemimpin sebagai motor atau penggerak kebijaksanaan di lembaganya, memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan visi dan misi yang berdimensi terciptanya keunggulan atau mutu sumber daya manusia yang baik yang dihasilkan oleh adanya kinerja atau sistem hubungan interpersonal dan antarpersonal yang baik dari pimpinan terhadap staf yang baik dalam kaitannya dengan tugas. Dengan potensi dan kondisi umum serta permasalahan pendidikan Dinas Pendidikan Kota Batam menetapkan visi "Terwujudnya Sumber Daya Manusia Beriman, Bertaqwa dan Berbudaya Yang Menguasai Ilmu Pengetahuan dan Teknologi".

Visi ini ditetapkan guna mendukung pencapaian wawasan keunggulan yang dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mewujudkan (aktualisasi) secara maksimal dan berkelanjutan segenap potensi yang dimiliki untuk meraih prestasi dalam kinerja kehidupannya, dari sudut pendidikan aktualisasi potensi tersebut menyangkut kemampuan kognitif, efektif dan psikomotorik untuk meraih prestasi terbaik dari setiap aktivitas pembelajaran yang dialami di berbagai jenjang jenis dan jalur pendidikan. Sedangkan Misi untuk mewujudkan Visi sebagaimana tersebut di atas Dinas Pendidikan Kota Batam menetapkan 5 (lima) Misi utama :

1. Melaksanakan kurikulum Nasional yang diselaraskan dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
2. Memberdayakan siswa, guru dan pelaku pendidikan yang bermuatan imtaq
3. Memanfaatkan anggaran dan menggerakkan partisipasi masyarakat
4. Mengotimalkan pengadaan dan memanfaatkan sarana dan prasarana pendidikan
5. Mewujudkan Pendidikan yang dinamis, kreatif dan inovatif

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap produktifitas pegawai, maka harus berusaha agar pegawai tetap termotivasi supaya produktifitas kerja pegawai tinggi. Alasan utama seseorang untuk memasuki suatu organisasi awalnya karena dorongan oleh keinginan yang kuat untuk memuaskan berbagai yang tidak mungkin dipenuhi tanpa memasuki berbagai organisasi lainnya. Jadi pemberian

motivasi berkaitan langsung dengan kebutuhan dari pegawai itu sendiri. Pemberian motivasi yang baik dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pada pegawai.

Landasan Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan para pemimpin mempengaruhi para bawahannya sehingga para bawahannya bersedia secara sukarela melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keinginan pemimpinnya.

Menurut Hill dan Caroll (1997): kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Fungsi kepemimpinan menurut Hill dan Caroll (1997) memiliki dua dimensi sebagai berikut:

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya;
- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemimpin tersebut.

Motivasi

Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2008:219) mengungkapkan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Adapun menurut Reksohadiprodjo dan Handoko, (1997:252) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap.

Menurut Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan.

Kinerja

Pengertian kinerja dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi dan bias juga diartikan sebagai hasil kerja. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Menurut Maryoto, (2000:91), kinerjakaryawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Menurut Dessler (1992:514) ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran;
2. Kuantitas pekerjaan meliputi: Volume keluaran dan kontribusi;
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
4. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya diandalkan dan ketepatan waktu;
5. Konservasi meliputi; pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan
- 6.

Sedangkan menurut Gibson (1987), ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang, antara lain:

1. Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman 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 (*reward system*).

Menurut Alwi (2001:187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development yang bersifat eفالuation harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompoensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar meengevaluasi sistem seleksi.

METODE

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan (1) metoda analisa deskriptif, yaitu memberikan gambaran secara umum tentang objek penelitian yang sedang diteliti, (2) metoda kuantitatif yaitu data yang diperoleh melalui penyebaran pertanyaan terhadap responden, ditabulasi dan dianalisa berdasarkan prosedur analisa statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah generalisasi dari keseluruhan subjek dan objek penelitian yang

ada. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 55 responden.

Sampel

Penarikan anggota sampel dengan teknik sampling, hasilnya diharapkan dapat mewakili karakteristik anggota populasi penelitian (representative). Menurut Arikunto (2008:116) menjelaskan teknik penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan random sampling, dimana apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Karena subjek dalam penelitian ini kurang dari 100 responden, maka jumlah sampel yang diambil adalah sebesar 55 responden.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel eksogen, serta variabel kinerja kerja sebagai variabel intervening.

Data dan variabel yang digunakan:

1. Variabel kepemimpinan
Definisi Operasional yaitu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang diukur dengan situasi kepemimpinan. Adapun indikator dalam variabel kepemimpinan adalah:
 - a. Hubungan kepemimpinan dengan anggota
 - b. Tugas-tugas
 - c. Power posisi
2. Variabel motivasi
Definisi Operasional yaitu dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang diukur dengan kebutuhan fisik, kebutuhan keselamatan, kebutuhan berkelompok, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Adapun indikator dari variabel motivasi tersebut adalah:
 - a. Memperhatikan kebutuhan organisasi
 - b. Harga diri yang perlu diperhatikan
 - c. Pemberian insentif yang terarah
 - d. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat
 - e. Fasilitas yang menyenangkan

3. Variabel kinerja pegawai
Definisi operasional yaitu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien yang diukur dengan efisien dan efektivitas, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Adapun indikator dari variabel kinerja pegawai tersebut adalah:
 - a. Faktor kemampuan
 - b. Faktor motivasi

Kalibrasi Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji untuk mengukur ketepatan suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang akan diukur. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008). Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan skor konstruk. Apabila korelasi antar masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan nilai Signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid (Ghozali, 2005).

Untuk menguji validitas instrument penelitian digunakan analisis butir, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dengan skor total. Teknik yang dilakukan adalah teknik yang dikemukakan oleh Pearson yakni teknik korelasi "product moment" yang dirumuskan sebagai berikut: (Singarimbun, 1989:137)

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{[\sum N X^2 - (\sum X)^2][\sum N Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Keterangan:

- Rxy = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, 2 variabel yang dikorelasikan
- XY = Jumlah perkalian X dengan Y
- X = Skor masing-masing pertanyaan / item Instrument
- Y = Skor total
- XY = skor instrument dari tiap item dikalikan skor total

Tabel 1. Hasil pengujian validitas instrumen($r\text{-tabel} = 0,361$)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	81.5333	137.292	.967	.993
butir2	81.5667	136.944	.889	.993
butir3	81.6000	135.559	.922	.993
butir4	81.5333	137.292	.967	.993
butir5	81.5333	137.292	.967	.993
butir6	81.5667	135.909	.980	.992
butir7	81.5667	135.909	.980	.992
butir8	81.6333	135.206	.881	.993
butir9	81.5667	135.909	.980	.992
butir10	81.5333	135.913	.840	.993
butir11	81.5333	135.844	.953	.993
butir12	81.5000	136.259	.892	.993
butir13	81.5333	135.844	.953	.993
butir14	81.5333	135.844	.953	.993
butir15	81.5333	136.326	.911	.993
butir16	81.5333	137.292	.967	.993
butir17	81.5667	135.909	.980	.992
butir18	81.5333	136.326	.911	.993
butir19	81.5333	136.326	.911	.993
butir20	81.5000	137.707	.892	.993
butir21	81.5333	137.292	.967	.993
butir22	81.4333	138.047	.816	.993
butir23	81.5000	137.293	.806	.993
butir24	81.5000	137.707	.892	.993
butir25	81.5667	136.944	.889	.993
butir26	81.5333	136.878	.864	.993

Pada Tabel 1.diketahui bahwa terdapat 26 butir pernyataan (kepemimpinan butir 1-14, motivasi butir 15-19 dan kinerja butir 20-26) yang memiliki nilai *corrected item-total correlations* di atas 0,361. Hal ini berarti 26 butir pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat dan dikatakan valid sehingga kuesioner layak untuk digunakan sebagai pengukur masing-masing variabel

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah uji untuk mengetahui sejauhmana konsistensi hasil penelitian jika kegiatan tersebut dilakukan berulang-ulang. Uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah dipersiapkan dilakukan dengan rumus *Cronbach's coefficient alpha*, yaitu uji untuk instrument bukan tes yang skor dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono,2008).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum b^2}{\sum 1^2} \right]$$

- Keterangan :
- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 - k = Jumlah butir pernyataan atau banyaknya soal
 - $\sum b^2$ = Jumlah varians butir
 - $\sum 1^2$ = Variansi total

Cronbach's coefficient alpha dapat diartikan sebagai hubungan positif antara pernyataan satu dengan yang lainnya. Reliabilitas suatu instrument dapat diterima apabila memiliki koefisien reliabilitas minimal 0,5. Hal ini berarti bahwa instrument dapat digunakan sebagai pengumpul data yang handal jika telah memiliki koefisien reliabilitas besar atau sama dengan 0,5 (Sugiyono,2008).

Tabel 2. Hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keputusan Pembelian	10	0,880	Reliabel
Harga	8	0,777	Reliabel
Promosi	10	0,796	Reliabel

Dari Tabel 2. dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas pada seluruh variabel menunjukkan nilai > 0,5 yang berarti bahwa atribut pada variabel tersebut sudah konsisten dan dapat dipercaya (*reliable*) serta dapat digunakan untuk proses penelitian.

Teknik Analisis Data

Data yang berhasil dikumpulkan dalam penelitian ini dijelaskan dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan sebaran jawaban responden terhadap sikap indikator dalam variabel (kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai). Selain itu, statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesa penelitian sebagai berikut.

1. Uji serentak dengan Uji F

2. Uji parsial dengan Uji t
3. Koefisien determinasi (R^2)

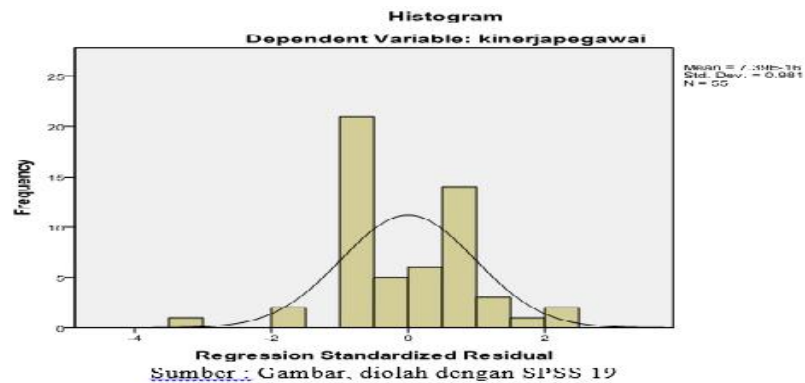
HASIL DAN PEMBAHASAN

**Hasil Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas Data**

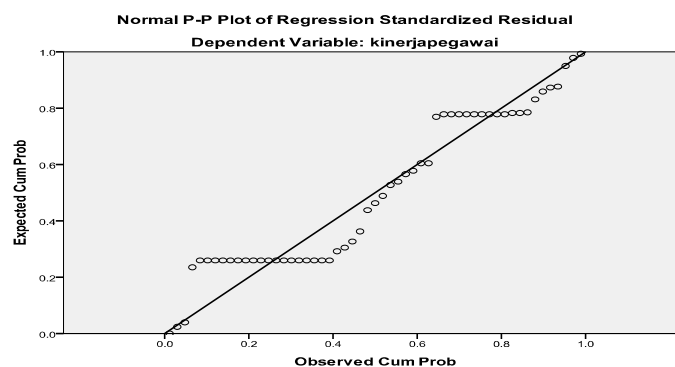
Syarat data yang layak diuji adalah data tersebut harus terdistribusi normal. Uji ini digunakan menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Pengujian dapat dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu pendekatan histogram atau dengan pendekatan grafik. Hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS 19 didapatkan gambar 1 dan gambar 2.

Gambar 1



Gambar 2



Sumber : Gambar, diolah dengan SPSS 19
Gambar 5.2 Grafik PP-Plot Uji Normalitas Data

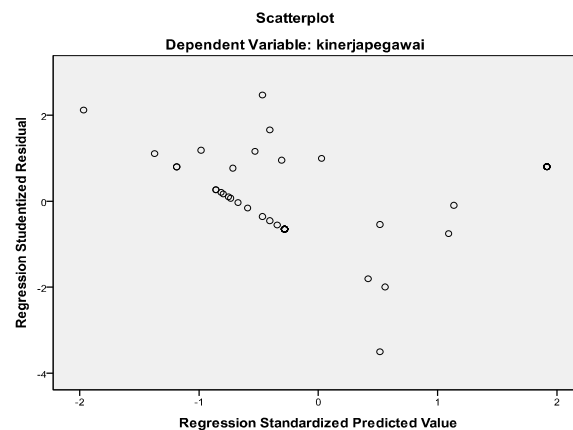
Dari gambar 1.dapat dilihat bahwa variabel kinerja pegawai berdistribusi mendekati normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng ke kiri dan ke kanan. Sedangkan gambar 2.menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak normal. Suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi titik-titik pada data menyebar di sekitar garis diagonal, sedangkan pada gambar ada bagian titik-titik yang tidak menyebar disekitar garis diagonal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model

regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada model yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas.Cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* model tersebut. Model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian, jika output *Scatterplot* menunjukkan penyebaran titik-titik data yang tidak berpola jelas, serta titik-titik yang menyebar. Pendekatan lain untuk pengujian heteroskedastisitas adalah dengan pendekatan statistic. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan grafik.

Gambar 3



Gambar 3.Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Penyebaran titik-titik pada Gambar 5.3 menyebar dan tidak menunjukkan pola yang jelas. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas dari pengujian asumsi klasik heteroskedastisitas

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel

independen.Pada model regresi yang baik tidak terdapat korelasi antar variabel independen.Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi, salah satu caranya adalah, dengan melihat besarnya nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang bebas multikolinieritas mempunyai nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka toleransi lebih besar dari 0,1.hubungan yang linear apabila nilai Linearity kurang dari 0,05.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Colinerity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Kepemimpinan	0,243	4,120	Bebas Multikolinieritas
2	Motivasi	0,243	4,120	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 5.5, variabel kepemimpinan dan motivasi memiliki nilai *tolerance* $0,0243 > 0,1$ dan *VIF* $4,120 < 10$ sehingga dapat dinyatakan bebas multikolinieritas.

**Uji Hipotesis
Hipotesis I**

$H_0 : b_1, b_2 = 0$

Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel

bebas X_1 dan X_2 (kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja kerja).

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas X_1 dan X_2 (kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja kerja).

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Tabel 4. Anova

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276.414	2	138.207	67.095	.000 ^a
	Residual	107.113	52	2.060		
	Total	383.527	54			

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 67,095 dengan signifikansi nilai F_{hitung} sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05. Sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,74. Oleh karena pada perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh

signifikan variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja kerja.

Sementara itu uji R^2 (uji koefisien determinasi) yang menjelaskan berapa besar variasi variabel kepemimpinan dan motivasi yang mampu menerangkan variabel kinerja kerja dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Uji R^2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 ^a	.721	.710	1.43523	1.811

Dari data Tabel 5. dapat dilihat bahwa nilai $R = 0,849$ yang berarti hubungan antara variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap

kinerja pegawai sebesar 84,9%, artinya hubungannya sangat erat sesuai dengan kriteria tersebut.

Tabel 6. Hubungan antar variabel

Nilai R	Interpretasi
0,00 – 0,19	Sangat tidak erat
0,20 – 0,39	Tidak erat
0,40 – 0,59	Cukup erat
0,60 – 0,79	Erat
0,80 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Situmorang, et all (2010:145)

R^2 sebesar 0,721 atau 72,1%, berarti variabel independen (kepemimpinan dan motivasi) mampu menjelaskan variabel

dependen (kinerja pegawai) sebesar 72,1%, sementara sisanya sebesar 27,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam

penelitian ini. Sama halnya dengan R^2 , *adjusted* R^2 sebesar 0,710 berarti variasi variabel independen (kepemimpinan dan motivasi) mampu menjelaskan variabel

dependen (kinerja kerja) sebesar 71,0% sementara sisanya sebesar 29% diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Hipotesis II

$H_0 : b_1 = 0$

Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel (X_1 dan X_2) terhadap variabel tidak bebas (Y).

$H_a : b_1 \neq 0$

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel (X_1 dan X_2) terhadap variabel tidak bebas (Y).

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Tabel 6. Uji t

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.999	1.363		5.133	.000		
	kepemimpinan	.140	.058	.357	2.401	.020	.243	4.120
	motivasi	.602	.172	.520	3.494	.001	.243	4.120

Dari tabel 6. dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) nilai $t_{hitung} (2,401) > t_{tabel} (0,140)$ dan tingkat signifikansi (0,020) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Pada variabel motivasi (X_2)

nilai $t_{hitung} (3,494) > t_{tabel} (0,140)$ dan tingkat signifikansi (0,001) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja kerja. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan dan motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja kerja, baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Sementara itu, Robbins (2008) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai satu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Sumber pengaruh dapat berasal dari sumber formal dan non formal. Sumber didapat dari posisinya didalam organisasi sedangkan sumber nonformal datang dari luar struktur organisasi.

Kelemahan Penelitian

Penulisan karya ilmiah ini sudah dilakukan dengan semaksimal mungkin mengikuti kaedah-kaedah dalam metode penelitian, namun demikian dalam penelitian tentunya tidak terlepas dari kesilapan, keterbatasan serta kealpaan penulis dalam meneliti.

Secara umum kendala dalam penelitian ini adalah pertama, masalah data yang diperoleh, dimana data yang diperoleh melalui penyebaran angket pertanyaan terhadap 55 responden. Hal yang umum diperoleh adalah kewaspadaan responden dalam menjawab pertanyaan yang pada akhirnya responden menjawab dengan tidak sungguh-sungguh dan terkadang bertolak belakang dari hati nurani. Kedua, mengukur hal-hal yang bersifat kualitatif yang dituangkan dalam bentuk kuantitatif sehingga kemungkinan indikator dalam penelitian ini belum mengukur masing-

masing variabel penelitian secara baik dan optimal. Ketiga, keterbatasan pengetahuan peneliti tentang analisa data.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut ini akan disimpulkan beberapa hal berkenaan dengan penelitian ini.

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan.
3. Secara bersama-sama terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut.

1. Pimpinan perlu mengakomodasi aspirasi pegawai secara demokratis dan partisipatif. Karena bagaimanapun, masalah kinerja tidaklah semata-mata menyangkut efektivitas dan efisiensi kinerja, tapi dari sisi lain yang tidak kalah pentingnya yaitu bahwa pengelola sumber daya manusia hendaknya memperhatikan pentingnya nilai kemanusiaan sebagai individu yang memiliki kemauan, keinginan dan kebutuhan serta perasaan. Karena pengorbanan pegawai tersebut telah memberikan sebagian daya guna secara nyata pada Dinas Pendidikan Kota Batam guna kesinambungan dan kemajuan pada instansi tersebut.
2. Visi Dinas Pendidikan Kota Batam yang berbunyi "Terwujudnya Sumber Daya

Manusia Beriman, Bertaqwa dan Berbudaya Yang Menguasai Ilmu Pengetahuan dan Teknologi" hendaknya disosialisasikan kepada semua pegawai sehingga semua pegawai mengetahuinya.

3. Masih diperlukan peneliti lebih lanjut yang terkait dengan variabel dalam penelitian ini, mengingat sisanya 27,9% yang diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
4. Hasil penelitian hendaklah dapat dipergunakan sebagai bahan untuk penelitian berikutnya dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hill, Tosi, Caroll, SJ, Organisational Theory and management : A Macro Approach, John Willey and Sons Inc, New York. 1997
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara : Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen*. BPF EYogyakarta
- Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya : Bandung
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 1997, *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Prehalindo
- Robbin, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*, Salemba Empat : Jakarta
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta : Bandung