

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP  
PRESTASI KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA  
DILINGKUNGAN SDN 005 SEKUPANG**

**Indra Firdiyansyah**

Akademi Akuntansi Permata Harapan, Gici Business School Batam  
Jl. Jenderal Sudirman (simpang kabil) Komp. Osedu Lt. 3 City Walk Kepri Mall  
Telp. 0778-7490188 Kode Pos 29432  
Email: [indrafirdiyan@gmail.com](mailto:indrafirdiyan@gmail.com)

Submitted: 04-05-2016, Rewiewed:16-05-2016, Accepted:18-05-2016

<http://dx.doi.org/10.22216/jit.2015.v9i3.350>

**Abstract**

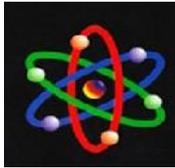
*This research examined the influence between leadership style to motivation, competency to motivation, motivation to performance and also examined the influence between leadership and competency to performance with motivation as intervening variable. Once the data is obtained, then the data were analyzed using path analysis . The test results indicate that the structural model of the first, direct leadership and significant effect on job motivation. In the second structural model, direct leadership, competence, and motivation have a significant effect on job performance and indirectly through work motivation, leadership and competence both significant effect on job performance leadership over where variables have a significant effect in improving job performance, either directly or indirectly. The third contribution of exogenous variables, namely leadership, competence and motivation on work performance by 76.8 % while the remaining 23.2 % was contributed by other factors outside of our model. The conclusion of this study is the need for a more active role of the principal to increase work performance of teachers*

**Keywords:** Leadership, Competence, Work Motivation, Performance

**Abstrak**

*Penelitian ini menguji pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi, kompetensi motivasi, motivasi untuk kinerja dan juga meneliti pengaruh antara kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Setelah data diperoleh, maka data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil tes menunjukkan bahwa model struktural yang pertama, kepemimpinan langsung dan dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja. Dalam model struktural kedua, kepemimpinan langsung, kompetensi, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dan secara tidak langsung melalui motivasi kerja, kepemimpinan dan kompetensi baik berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan kinerja pekerjaan di mana variabel memiliki pengaruh yang signifikan dalam kinerja kerja membaik, baik secara langsung atau tidak langsung. Kontribusi ketiga variabel eksogen, yaitu kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap prestasi kerja dengan 76,8% sedangkan sisanya 23,2% disumbangkan oleh faktor-faktor lain di luar kesimpulan model. The kami dari penelitian ini adalah perlunya peran yang lebih aktif dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru*

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja



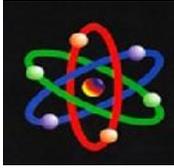
## PENDAHULUAN

Dari hasil Survey United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), terhadap kualitas pendidikan di negara-negara berkembang di Asia Pacific, Indonesia menempati peringkat 10 dari 14 negara. Sedangkan untuk kualitas para guru, kualitasnya berada pada level 14 dari 14 negara berkembang, rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah karena lemahnya para guru dalam menggali potensi anak. Para pendidik seringkali memaksakan kehendaknya tanpa pernah memperhatikan kebutuhan, minat dan bakat yang dimiliki siswanya. Kelemahan para pendidik tidak pernah menggali masalah dan potensi para siswa. Pendidikan seharusnya memperhatikan kebutuhan anak bukan malah memaksakan sesuatu yang membuat anak kurang nyaman dalam menuntut ilmu. Proses pendidikan yang baik adalah dengan memberikan kesempatan pada anak untuk kreatif. Itu harus dilakukan sebab pada dasarnya gaya berfikir anak tidak bisa diarahkan.

Terlepas dari peran seorang guru dalam meningkatkan sumber daya siswa dikemudian hari, maka peran seorang pimpinan sangat besar dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Pemimpin merupakan bagian penting dari sistem yaitu merencanakan dan mengorganisasi, tetapi peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini merupakan bukti bahwa pemimpin boleh jadi seorang yang lemah apabila perencanaannya jelek yang menyebabkan kelompok berjalan ke arah yang salah. Akibatnya

walaupun dapat menggerakkan tim kerja, namun mereka tidak berjalan kearah pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan berkaitan dengan proses yang mempengaruhi orang sehingga mereka mencapai sasaran dalam keadaan tertentu. Kepemimpinan telah digambarkan sebagai penyelesaian pekerjaan melalui orang atau kelompok dan kinerja pemimpin akan tergantung pada kemampuannya sebagai pimpinan. Hal ini berarti mampu mempengaruhi terhadap orang atau kelompok untuk mencapai hasil yang diinginkan dan ditetapkan bersama.

Profesionalisme guru sangat berkaitan dengan kompetensinya. Namun hal yang terkadang diabaikan adalah bahwa kemampuan seseorang itu sesungguhnya terbatas. Hal ini dapat dilihat pada guru Sekolah tingkat Dasar (SD). Sangat tidak layak bila seorang guru SD mengajar dengan beragam mata pelajaran artinya bahwa seorang guru Sekolah Dasar tidak hanya mengajar satu bidang studi yang sesuai dengan keilmuannya tetapi lebih dari satu bidang studi yang dia ajarkan. Ini berimplikasi pada tidak profesionalnya seorang tenaga pendidik di Sekolah Dasar. Namun ketika berbicara tentang kompetensi guru, maka seorang guru harus selalu meningkatkan kompetensinya dengan studi lanjut agar ia benar-benar memahami benar akan ilmu yang dikuasainya, dan selalu berlatih diri untuk meningkatkan metodologi dan teknik pembelajaran agar ia dapat melaksanakan pendidikan dan pengajaran dengan sebaik-baiknya. Untuk mewujudkan proses pendidikan sesuai dengan hasil yang diharapkan.



Dari pernyataan ini terlihat bahwa terjadi tumpang tindih dimana disatu sisi pemerintah mengharapkan guru meningkatkan kompetensinya tetapi disisi lainnya guru Sekolah Dasar pada prakteknya mengajar lebih dari satu bidang studi bahkan mengajar bukan pada bidang keilmuannya.

Menurut Kartono (2006): “Kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin”. Menurut Hadari (2005) menjelaskan bahwa unsur-unsur dalam kepemimpinan adalah :

1. Adanya seseorang yang berfungsi memimpin, yang disebut pemimpin (leader)
2. Adanya orang lain yang dipimpin
3. Adanya kegiatan yang menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran dan tingkah lakunya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Davis ada empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dalam organisasi, yaitu :

1. Kecerdasan : seorang pemimpin harus mempunyai kecerdasan yang melebihi para anggotanya.
2. Kematangan dan keluasan social (Social manutory and breadth) : seorang pemimpin biasanya memiliki emosi yang stabil, matang, memiliki aktivitas dan pandangan yang cukup matang.
3. Motivasi dalam dan dorongan prestasi (Inner motivation and achievement drives) : dalam diri seorang pemimpin harus mempunyai motivasi dan dorongan untuk mencapai suatu tujuan.

4. Hubungan manusiawi : pemimpin harus bisa mengenali dan menghargai para anggotanya.

Menurut Greece, di dalam suatu organisasi, hubungan antara bawahan dengan pimpinan bersifat saling mempengaruhi.

Muhaimin (2004:151) menjelaskan kompetensi adalah seperangkat tindakan inteligen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu.

Adapun menurut Syah (2005) “kompetensi” adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum.

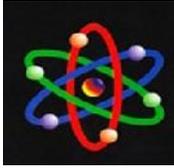
Michael Zwell dalam Wibowo (2007) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang :

1. keyakinan dan nilai-nilai keterampilan
2. pengalaman
3. karakteristik kepribadian
4. motivasi
5. isu emosional
6. kemampuan intelektual
7. budaya organisasi

### **Motivasi Kerja**

Menurut Manullang (2008) :”Motivasi adalah sebagai pengaruh terhadap tingkah laku dan apabila kita menerima paham bahwa bahagian yang terbesar daripada pengaruh tingkah laku manusia ini adalah kebutuhan dasar”.

Manahan (2004) ”Motivasi adalah berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan



reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisasi ketika semua ini berlangsung”.

Teori –teori motivasi dapat diklasifikasikan menjadi tiga pokok bagian yaitu petunjuk, isi dan proses (Handoko, 2008) :

1. Teori petunjuk (Prescriptive Theories) yaitu mengemukakan bagaimana motivasi pada pegawai yang didasarkan pengalaman coba-coba.
2. Teori isi (Content Theories) yaitu kadang disebut teori kebutuhan (Need Theories) adalah berkenaan dengan kebutuhan.
3. Teori proses (Process Theories) berkenaan bagaimana dengan perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan aspek “bagaimana” dari motivasi.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang definisi motivasi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu proses atau cara mengarahkan, mempengaruhi serta memberikan dorongan/dukungan untuk mau bekerja melakukan sesuatu dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan/organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Alex S. Nitisemito (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya motivasi kerja diantaranya adalah:

1. Upah yang terlalu rendah
2. Insentif yang kurang terarah
3. Lingkungan kerja yang buruk.

### **Prestasi Kerja**

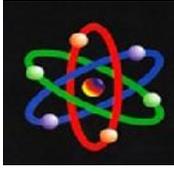
Mangkunegara (2007) menyatakan: “Prestasi kerja dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Selanjutnya Rivai (2004) mengatakan bahwa : “Prestasi Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”.

Menurut Suprihanto (2004) ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, yaitu :

1. Upah/Gaji  
Salah satu faktor daripada keinginan untuk bekerja adalah untuk mendapatkan gaji atau upah berupa uang yang dibayarkan perusahaan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh pegawai. Gaji atau upah yang diterima pegawai tersebut merupakan jaminan hidup.
2. Lembur/Premi  
Semakin tinggi premi dan lembur yang diberikan perusahaan maka pegawai akan semakin giat bekerja dan meningkatkan prestasinya untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya
3. Penghargaan-penghargaan  
Pemberian penghargaan juga diperlukan oleh pegawai. Karena dengan adanya penghargaan ini, maka pegawai akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Jadi dengan adanya pemberian penghargaan ini mereka akan bekerja semaksimal mungkin untuk mendapat hasil yang diinginkan.
4. Hadiah  
Hadiah merupakan penghargaan kepada pegawai yang dapat



menunjukkan prestasinya dengan baik. Dengan pemberian hadiah, maka pegawai akan merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya telah dihargai perusahaan sehingga dia akan berusaha lagi dengan sebaik-baiknya pada waktu yang akan datang.

5. **Tunjangan Kesehatan**  
Tunjangan kesehatan sangat diperlukan oleh pegawai karena dengan adanya tunjangan ini pegawai akan dapat bekerja tanpa ketakutan atas kemungkinan yang terjadi didalam melaksanakan tugasnya. Misalnya apabila pegawai pada suatu saat jatuh sakit, maka ia dapat berobat ke rumah sakit yang mana biayanya akan ditanggung oleh perusahaan.
6. **Santunan Hari Tua**  
Untuk memupuk semangat dan gairah kerja pada pegawai, mereka harus mempunyai perasaan yang aman terhadap masa depan pegawainya, maka perusahaan sebaiknya memberikan santunan/jaminan hari tua

## **METODE 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.

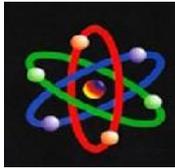
### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah generalisasi dari keseluruhan subjek dan objek penelitian yang ada. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 33responden.

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 33 responden.

### **Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan dan kompetensi sebagai variabel eksogen, dan variabel prestasi kerja sebagai variabel endogen serta variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening.



**Tabel 1. Definisi Konseptual, Indikator dan Skala Pengukuran Variabel Penelitian**

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
<u>Kepemimpinan</u>	Proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi	1. <u>Integritas</u> 2. <u>Optimisme</u> 3. <u>Berani menghadapi resiko</u> 4. <u>Ulet</u>	Interval
<u>Kompetensi</u>	Pemilikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diuntut oleh jabatan tertentu.	1. <u>Kompetensi Kepribadian</u> 2. <u>Kompetensi Pedagogik</u> 3. <u>Kompetensi Sosial</u>	Interval
<u>Motivasi Kerja</u>	Suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja menghasilkan uang maupun yang tidak.	1. <u>Tanggung Jawab</u> 2. <u>Gaji</u> 3. <u>Penghargaan</u> 4. <u>Kebijakan Sekolah</u>	Interval
<u>Prestasi Kerja</u>	Merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.	1. <u>Kualitas Kerja</u> 2. <u>Kerjasama</u> 3. <u>Bentuk kinerja</u>	Interval

menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (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)

### 1.1.2. Uji Reliabilitas

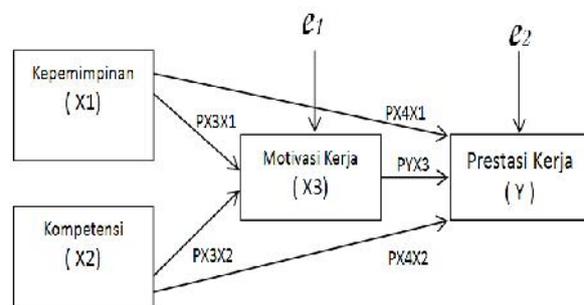
Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut

mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien reliabilitas dengan menggunakan formulasi *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.6 (Ghozali, Imam, 2005).

### 1.2. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisa jalur (*Path Analysis*), yaitu dengan menggambarkan sebuah diagram alur yang akan dapat mempermudah dalam melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Diagram alur yang dikembangkan dalam penelitian ini disajikan dalam Gambar.1 berikut ini:

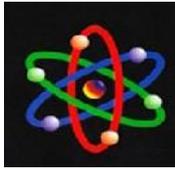


Gambar 1. Struktural Hubungan Kausal X1,X2 Terhadap Y Dengan Perantara X3

Rumusan Persamaan Struktural sebagai berikut :

$$\text{Persamaan Struktural I : } X_3 = PX_{3X1} + PX_{3X2} + e_1$$

$$\text{Persamaan Struktural II : } Y = PY_{X1} + PY_{X2} + PY_{X3} + e_2$$



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1.3. Analisis Data

#### 1.3.1. Uji Persyaratan Analisis

##### 1.3.1.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Chi-Square*. Data berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig > 0,05. Hasil pengujian normalitas dengan *Chi-Square* adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2. Uji Normalitas

	Prestasi_Kerja	Kepemimpinan	Kompetensi	Motivasi_Kerja
Chi-Square	5.636 <sup>a</sup>	14.667 <sup>b</sup>	9.273 <sup>c</sup>	9.152 <sup>b</sup>
df	16	12	14	12
Asymp. Sig.	.992	.260	.813	.690

Nilai Asymp. Sig. *Chi-Square* dari masing-masing variabel, yaitu Prestasi Kerja = 0,992 ; Kepemimpinan = 0,260 ; Kompetensi = 0,813 dan Motivasi Kerja = 0,690 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

##### 1.3.1.2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketetapan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi dengan nilai r-tabel, dimana dikatakan valid jika nilai korelasi lebih besar dari nilai r-tabel. Hasil uji validitas untuk item kuisisioner dari masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

### 1. Variabel Kepemimpinan

Tabel 3.3. Uji Validitas Item Kepemimpinan

Korelasi	Nilai Korelasi	Nilai r-tabel	Kesimpulan
Item 1 terhadap total	0,624	0,344	Valid
Item 2 terhadap total	0,582		Valid
Item 3 terhadap total	0,386		Valid
Item 4 terhadap total	0,501		Valid
Item 5 terhadap total	0,450		Valid
Item 6 terhadap total	0,547		Valid
Item 7 terhadap total	0,563		Valid
Item 8 terhadap total	0,647		Valid
Item 9 terhadap total	0,473		Valid
Item 10 terhadap total	0,617		Valid

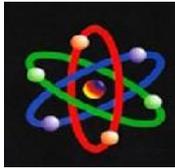
Dari Tabel 3.3. diperoleh nilai korelasi seluruh item pertanyaan untuk variabel kepemimpinan lebih besar dari 0,344, maka dapat disimpulkan bahwa kesepuluh item pertanyaan kepemimpinan adalah valid.

### 2. Variabel Kompetensi

Tabel 3.4. Uji Validitas Item Kompetensi

Korelasi	Nilai Korelasi	Nilai r-tabel	Kesimpulan
Item 1 terhadap total	0,442	0,344	Valid
Item 2 terhadap total	0,587		Valid
Item 3 terhadap total	0,551		Valid
Item 4 terhadap total	0,615		Valid
Item 5 terhadap total	0,381		Valid
Item 6 terhadap total	0,576		Valid
Item 7 terhadap total	0,474		Valid
Item 8 terhadap total	0,604		Valid
Item 9 terhadap total	0,607		Valid
Item 10 terhadap total	0,742		Valid

Dari Tabel 3.4 diperoleh nilai korelasi seluruh item pertanyaan untuk



variabel kompetensi lebih besar dari 0,344, maka dapat disimpulkan bahwa kesepuluh item pertanyaan kompetensi adalah valid.

### 3. Variabel Motivasi Kerja

**Tabel 3.5. Uji Validitas Item Motivasi Kerja**

<i>Korelasi</i>	<i>Nilai Korelasi</i>	<i>Nilai r-tabel</i>	<i>Kesimpulan</i>
Item 1 terhadap total	0,872	0,344	Valid
Item 2 terhadap total	0,545		Valid
Item 3 terhadap total	0,747		Valid
Item 4 terhadap total	0,557		Valid
Item 5 terhadap total	0,867		Valid
Item 6 terhadap total	0,589		Valid
Item 7 terhadap total	0,840		Valid
Item 8 terhadap total	0,416		Valid
Item 9 terhadap total	0,570		Valid
Item 10 terhadap total	0,838		Valid

Dari Tabel 3.5. diperoleh nilai korelasi seluruh item pertanyaan untuk variabel motivasi kerja lebih besar dari 0,344, maka dapat disimpulkan bahwa kesepuluh item pertanyaan motivasi kerja adalah valid.

### 4. Variabel Prestasi kerja

**Tabel 3.6. Uji Validitas Item Prestasi kerja**

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kepemimpinan	Between Groups (Combined)	889,263	12	74,105	2,741	,022
	Linearity	521,369	1	521,369	19,281	,000
	Deviation from Linearity	367,894	11	33,445	1,237	,327
Within Groups		540,798	20	27,040		
Total		1430,061	32			

<i>Korelasi</i>	<i>Nilai Korelasi</i>	<i>Nilai r-tabel</i>	<i>Kesimpulan</i>
Item 1 terhadap total	0,624	0,344	Valid
Item 2 terhadap total	0,490		Valid
Item 3 terhadap total	0,595		Valid
Item 4 terhadap total	0,735		Valid
Item 5 terhadap total	0,721		Valid
Item 6 terhadap total	0,541		Valid
Item 7 terhadap total	0,617		Valid
Item 8 terhadap total	0,687		Valid
Item 9 terhadap total	0,389		Valid
Item 10 terhadap total	0,601		Valid

Dari Tabel 3.6. diperoleh nilai korelasi seluruh item pertanyaan untuk variabel prestasi kerja lebih besar dari 0,344, maka dapat disimpulkan bahwa kesepuluh item pertanyaan prestasi kerja adalah valid.

#### 1.3.1.3. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear serta signifikan. Uji ini dilakukan dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan kriteria pengujian bahwa dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai Linearity kurang dari 0,05.

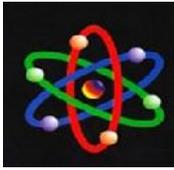
#### Model Struktural I

Uji linearitas untuk penafsiran kepemimpinan dan kompetensi terhadap motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja.

**Tabel 3.7. Uji Linearitas Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja**

Dari Tabel 3.7 dapat dilihat bahwa nilai signifikan Linearity adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 ; maka dapat



dikatakan bahwa syarat linearitas kepemimpinan dengan motivasi kerja terpenuhi.

➤ Kompetensi Dengan Motivasi Kerja

Tabel 3.8. Uji Linearitas Kompetensi Dengan Motivasi Kerja

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi_Kerja * Kompetensi	Between Groups (Combined)	445,242	14	31,803	1,290	,301
	Linearity	271,872	1	271,872	11,030	,004
	Deviation from Linearity	173,370	13	13,336	,541	,868
Within Groups		443,667	18	24,648		
Total		888,909	32			

Dari Tabel 3.8 dapat dilihat bahwa nilai signifikan Linearity adalah 0,013 lebih kecil dari 0,05 ; maka dapat dikatakan bahwa syarat linearitas kompetensi dengan motivasi kerja terpenuhi.

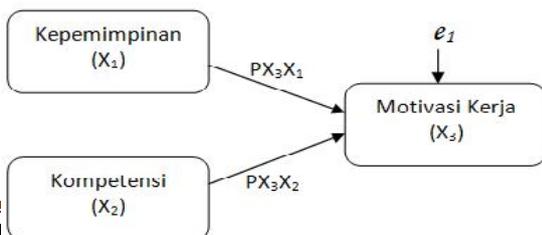
**Model Struktural II**

Uji linearitas untuk penafsiran kepemimpinan dan kompetensi terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja adalah sebagai berikut:

➤ Prestasi Kerja Dengan Kepemimpinan

Tabel 3.9. Uji Linearitas Prestasi Kerja Dengan Kepemimpinan

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi_Kerja * Motivasi_Kerja	Between Groups (Combined)	693,792	12	57,816	5,926	,000
	Linearity	596,434	1	596,434	61,136	,000
	Deviation from Linearity	97,359	11	8,851	,907	,551
Within Groups		195,117	20	9,756		
Total		888,909	32			



Dari Tabel 3.9 dapat dilihat bahwa nilai signifikan Linearity adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 ; maka dapat dikatakan bahwa syarat linearitas prestasi kerja dengan kepemimpinan terpenuhi.

➤ Prestasi Kerja Dengan Kompetensi

Tabel 3.10. Uji Linearitas Prestasi Kerja Dengan Kompetensi

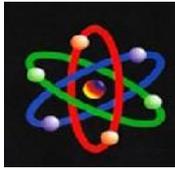
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi_Kerja * Kompetensi	Between Groups (Combined)	741,427	14	52,959	1,384	,255
	Linearity	290,257	1	290,257	7,587	,013
	Deviation from Linearity	451,170	13	34,705	,907	,563
Within Groups		688,633	18	38,257		
Total		1430,061	32			

Dari Tabel 3.10 dapat dilihat bahwa nilai signifikan Linearity adalah 0,004 lebih kecil dari 0,05 ; maka dapat dikatakan bahwa syarat linearitas Prestasi Kerja dengan kompetensi terpenuhi.

➤ Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja

Tabel 3.11. Uji Linearitas Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja

Dari Tabel 3.11 dapat dilihat bahwa nilai signifikan Linearity adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 ; maka dapat dikatakan bahwa syarat linearitas prestasi kerja dengan motivasi kerja terpenuhi.



### 1.3.1.4. Uji Hipotesis Membentuk Model Persamaan Struktural

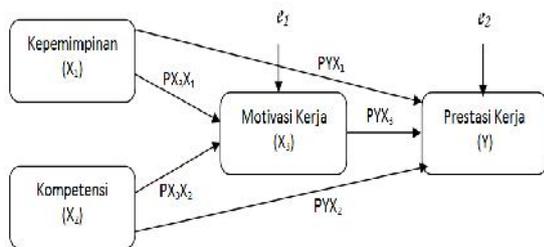
#### 1) Model Struktural I

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Kepemimpinan	Between Groups (Combined)	569.219	12	47.435	2.968	.015
	Linearity	381.058	1	381.058	23.839	.000
	Deviation from Linearity	188.161	11	17.106	1.070	.429
Within Groups		319.690	20	15.985		
Total		888.909	32			

Gambar 3.8. Model Struktural I  
Dengan Model Persamaan :  $X_3 = P_{X_3X_1} + P_{X_3X_2} + e_1$

#### 2) Model Struktural II



Gambar 3.9. Model Struktural II  
Dengan Model Persamaan :  $Y = P_{YX_1} + P_{YX_2} + P_{YX_3} + e_2$

### 1.4. Pembahasan

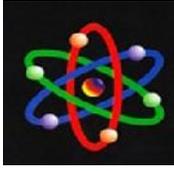
Koefisien jalur pertama menunjukkan bahwa secara langsung variabel kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dimana variabel kepemimpinan lebih berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja daripada variabel kompetensi.

Koefisien jalur kedua menunjukkan bahwa secara langsung variabel kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja,

dimana variabel motivasi kerja lebih berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja daripada variabel kepemimpinan dan kompetensi.

Secara tidak langsung, baik variabel kepemimpinan maupun kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja, dimana variabel kepemimpinan lebih bermakna dari pada variabel kompetensi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila kepemimpinan dan kompetensi ditingkatkan serta diikuti pada peningkatan motivasi kerja, maka akan diikuti pada peningkatan prestasi kerja. Berdasarkan analisa yang dilakukan, maka dapat ditafsirkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien sebesar 0,621 menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan ditingkatkan sebesar 100%, maka akan diikuti pada peningkatan motivasi kerja sebesar 62,1%.
2. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien sebesar 0,573 menunjukkan bahwa apabila kompetensi ditingkatkan sebesar 100% maka akan diikuti pada peningkatan motivasi kerja sebesar 57,3 %
3. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Nilai koefisien sebesar 0,657 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja ditingkatkan sebesar 100% maka akan diikuti pada peningkatan prestasi kerja sebesar 65,7%.



4. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Nilai koefisien sebesar 0,312 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 100% maka akan diikuti pada peningkatan prestasi kerja sebesar 31,2%.
5. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja. Nilai koefisien sebesar 0,263 menunjukkan bahwa apabila kompetensi ditingkatkan sebesar 100% maka akan diikuti pada peningkatan prestasi kerja sebesar 26,3%.
6. Secara tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja, yaitu sebesar 40,8%
7. Secara tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja, yaitu sebesar 37,7%.

Dari hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan lebih bermakna dalam meningkatkan prestasi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### 1.5. Kelemahan Penelitian

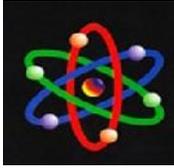
Penulisan karya ilmiah ini sudah dilakukan dengan semaksimal mungkin mengikuti kaedah-kaedah dalam metode penelitian, namun demikian dalam penelitian tentunya tidak terlepas dari kesilapan, keterbatasan serta kealpaan penulis dalam meneliti.

Secara umum kendala dalam penelitian ini adalah pertama, masalah data yang diperoleh, dimana data yang diperoleh melalui penyebaran angket

pertanyaan terhadap 33 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.

#### KESIMPULAN

1. Hasil tabulasi data yang dituangkan dalam bentuk deskriptif penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja di lingkungan Sekolah Dasar Negeri (SDN) 005 Sekupang Provinsi Kepulauan Riau menunjukkan dalam kategori cukup baik.
2. Dalam Model Struktural I diperoleh :
  - a. Secara langsung adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien sebesar 0,621 menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan ditingkatkan sebesar 100% maka akan diikuti pada peningkatan motivasi kerja sebesar 62,1%.
  - b. Secara langsung adanya pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien sebesar



- 60,573 menunjukkan bahwa apabila kompetensi ditingkatkan sebesar 100% maka akan diikuti pada peningkatan motivasi kerja sebesar 57,3%
- c. Kesimpulan dari model structural I bahwa variable kepemimpinan lebih bermakna daripada variabel kompetensi didalam meningkatkan motivasi kerja
3. Dalam Model Struktural II diperoleh :
- a. Secara langsung adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Nilai koefisien sebesar 0,312 menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan ditingkatkan sebesar 100% maka akan diikuti pada peningkatan prestasi kerja sebesar 31,2%.
- b. Secara langsung adanya pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja. Nilai koefisien sebesar 0,263 menunjukkan bahwa apabila kompetensi ditingkatkan sebesar 100% maka akan diikuti pada peningkatan prestasi kerja sebesar 26,3%
- c. Secara langsung adanya pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Nilai koefisien sebesar 0,657 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja ditingkatkan sebesar 100% maka akan diikuti pada

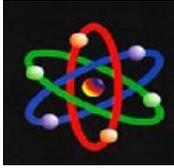
- peningkatan prestasi kerja sebesar 65,7%.
- d. Secara tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja. Besarnya pengaruh tidak langsung yang diberikan adalah sebesar 40,8%
- e. Secara tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja. Besarnya pengaruh tidak langsung yang diberikan adalah sebesar 37,7 %

➤ **Simpulan dari Model Struktural II**

- Variabel motivasi kerja lebih bermakna daripada variabel kepemimpinan dan kompetensi dalam meningkatkan prestasi kerja.
- Secara tidak langsung melalui motivasi kerja, variabel kepemimpinan lebih bermakna daripada variabel kompetensi dalam meningkatkan prestasi kerja.

**UCAPAN TERIMA KASIH**

Dalam penelitian ini, peneliti sangat berterima kasih kepada pihak sekolah yang telah memberikan waktu untuk peneliti dalam menyelesaikan karya ilmiah ini. Peneliti juga sangat berterima kasih kepada Bapak. Dr. Waskito, MT selaku Direktur Pendidikan Gici Business School Batam yang telah bersedia membantu



saya dalam penyusunan karya ilmiah ini.

Rivai, V. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PTRajagrafindo persada, Jakarta  
Zwell, Michael. 2005. Creating a Culture of Competence. New York: John Wiley & Sons, Inc

#### DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Alex. S. Nitisemito, 2005, Manajemen Personalia. Edisi Ke-5 Cetakan ke-14, Ghalia Indonesia, Jakarta  
Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang  
Hadari, Nawawi. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta  
Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen. BPFYogyakarta  
Kartono, 2006. Pemimpin dan Kepemimpinan, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta  
Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung  
Manullang M 2008. Manajemen Personalia, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta  
Muhaimin, 2004, Paradigma Pendidikan Islam Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah: PT. Remaja Rosdakarya, Bandung  
Muhibbin Syah, M. Ed. 2005, Psikologi Belajar, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta  
Tampubolon, Manahan P, 2004. Perilaku Keorganisasian (*Organization Behavior*). Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta