

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MADRASAH IBTIDAIYAH IBNU AQIL BOGOR

Arif Yuliawan¹, Asep Hendriana²
arifyuliawan@gmail.com, asep.stimbb@gmail.com
Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Madrasah Ibtidaiyah Ibnu Aqil Bogor. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Ibnu Aqil Bogor Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yaitu metode sampling jenuh pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Madrasah Ibtidaiyah Ibnu Aqil Bogor yang berjumlah 35 orang (semua populasi dijadikan sampel). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dalam bentuk kuesioner. Teknik pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji simultan. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), hasil uji validitas mempunyai nilai CICT lebih besar dari 0,3. Hasil penelitian adalah tingkat signifikan Pvalue (0,000) < 0,05 yang artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 18,4 %. Sedangkan untuk motivasi kerja terhadap kinerja karyawan juga berpengaruh sebesar 77,0 % yang artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yaitu sebesar 87,0 %, sedangkan sisanya 13,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence leadership style and motivation have on employee performance of the employees at Madrasah Ibtidaiyah Ibnu Aqil Bogor. This research was conducted at Madrasah Ibtidaiyah Ibnu Aqil Bogor, Bogor. This study uses a quantitative approach. The sampling technique, namely the saturated sampling method in this study, included all employees at Madrasah Ibtidaiyah Ibnu Aqil Bogor, totaling 35 people (all populations were sampled). Data collection techniques use observation in the form of a questionnaire. Data processing techniques carried out in this study were validity test, reliability test, multiple linear regression test, coefficient of determination and simultaneous test. leadership style (X1), work leadership style (X2) and employee performance (Y) variables, the validity test results have a CITC value greater than 0.3. The result of this research is a significant level of Pvalue (0.000) < 0.05, which means that there is an influence between leadership style and employee performance that is equal to 18,4%. Whereas the motivation work has an effect on employee performance of 77,0%, which means that there is an influence between leadership style and motivation, namely 87,0%, while the remaining 13,0% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation and Employee Performance.*

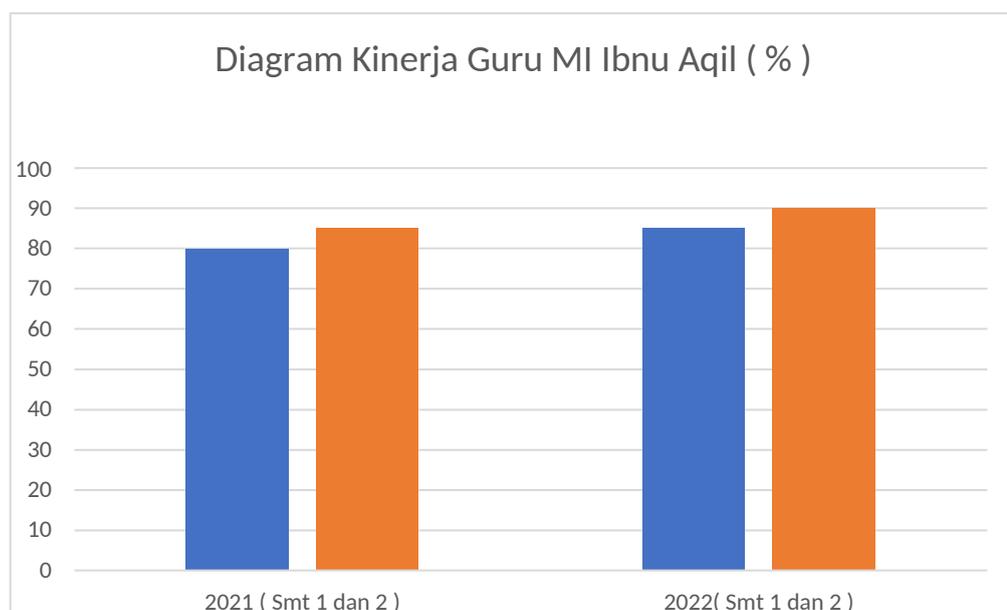
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia selalu memiliki peran yang paling utama dalam sebuah organisasi. Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan mungkin dapat terwujud tanpa adanya peranan karyawan meskipun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, peralatan yang canggih, tidak akan berfungsi dan bermanfaat dengan baik tanpa adanya keterlibatan karyawan.

Gaya kepemimpinan berperan penting dalam pencapaian efektivitas organisasi. Leadership style dimaksudkan sebagai personalitas dari watak, sifat dan tabiat pemimpin dalam menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Berkaitan dengan pilihan karakteristik sifat, perilaku, cara yang digunakan pemimpin dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (ohemeng et al.,2018). Memimpin adalah seni menerjemahkan, mensosialisasikan dan mentransformasi visi, komponen organisasi ke arah pencapaian tujuan organisasi (Maamari and Saheb, 2018). Oleh karena itu, seorang pemimpin mempunyai peran strategis dalam membimbing, memotivasi, dan mengarahkan semua komponen dalam organisasi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pemimpin menjadi roh dalam perjalanan organisasi mencapai tujuan. Pemimpin di harapkan menjadi role model bagi karyawan untuk bersemangat,berdedikasi, dan terikat pada organisasi dan berujung pada peningkatan kinerja karyawan.

Terkait dengan hasil nilai kinerja pada MI Ibnu Aqil penulis mengolah data sebagai berikut :



Kinerja berasal kata Job Performance ialah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Jika prestasi dikaitkan dengan performance sebagai kata benda, maka istilah prestasi atau achievement adalah hasil kerja yang di capai oleh seorang individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Tidak melanggar hukum., tidak melanggar moral dan etika .

Menurut Suswanti E, dkk (2019) Motivasi adalah penentu kinerja dan di dasarkan pada asumsi bahwa tanpa dorongan, bekerja menjadi malas dan membosankan, tanpa motivasi, etos kerja akan berfluktuasi.

LANDASAN TEORI

1. Gaya Kepemimpinan (X1)
Menurut Robbins dalam (2023) yang menyatakan bahwa suatu gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan. Menurut Robbins dalam Samirudin (2018) mengidentifikasi empat tipe gaya kepemimpinan antara lain :
 - a. Kharismatik
 - b. Transaksional
 - c. Transformasional
 - d. Visioner
2. Motivasi Kerja (X2)
Menurut Sunyoto dalam Herman (2022) motivasi kerja adalah Suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang . Menurut Sunyoto dalam Herman (2022) faktor-faktor Motivasi kerja ada 7 (tujuh) yaitu :
 - a. Promosi
 - b. Prestasi Kerja
 - c. Pekerjaan itu sendiri
 - d. Penghargaan
 - e. Tanggungjawab
 - f. Pengakuan
 - g. Keberhasilan dalam bekerja
3. Kinerja (Y)
Menurut Robbins dalam Siagian (2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan terdapat lima indikator, yaitu :
 - a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Ketepatan Waktu
 - d. Efektifitas
 - e. Kemandirian

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian pada skripsi ini menggunakan metode kuantitatif yaitu membandingkan pengetahuan-pengetahuan teoritis yang berhubungan dengan objek penelitian serta hasil penelitian yang didapat dari pengisian kuisioner oleh sampel yaitu karyawan Madrasah Ibtidaiyah Ibnu Aqil Bogor.

Populasi

Menurut Auditya Purwandani (2019) populasi adalah sebagai sekumpulan dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Madrasah Ibtidaiyah Ibnu Aqil Bogor.

Sampel

Menurut Auditya Purwandani (2019) menyatakan bahwa sampel adalah sebagai sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 5 orang karyawan Madrasah Ibtidaiyah Ibnu Aqil Bogor.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan usaha-usaha dalam memperoleh bahan-bahan penjelasan dari kenyataan yang dapat dipertanggung jawabkan untuk hasil dari sebuah penelitian. Teknik pengumpulan data merupakan hal utama dalam mempengaruhi hasil penelitian. Dalam teknik pengumpulan data, ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu metode dan instrument penelitian.

a. Data Primer

Menurut Teddy Chandra dan Priyono (2022) data primer merupakan data didapat secara langsung dari sumbernya. Adapun data primer yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- (1) Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah penelitian lapangan. Penelitian lapangan dilakukan untuk mengamati kegiatan yang berhubungan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Madrasah Ibtidaiyah Ibnu Aqil Bogor. Penelitian lapangan diperlukan untuk memperoleh data primer dengan cara kuesioner yang berasal dari responden/sampel.
- (2) Instrumen penelitian yang digunakan dalam observasi ini adalah kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner kepada responden di wilayah penelitian yaitu karyawan pada Madrasah Ibtidaiyah Ibnu Aqil Bogor. Melalui kuesioner ini peneliti akan memberikan pernyataan tertulis kepada responden untuk ditanggapi, kemudian dari tanggapan tersebut peneliti akan mendapatkan data yang selanjutnya akan diolah untuk mendapatkan hasil penelitian. Berikut ini dapat dilihat contoh kuesioner.

Tabel 1.4 Instrumen Kuesioner dalam Bentuk Checklist

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STB	TB	R	B	SB
		1	2	3	4	5
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tugas yang dibebankan					

Sumber : Sugiyono 2019

Keterangan:

- (a) STB = Sangat Tidak Benar
- (b) TB = Tidak Benar
- (c) R = Ragu-Ragu
- (d) B = Benar
- (e) SB = Sangat Benar

b. Data Sekunder

Menurut Teddy Chandra dan Priyono (2020) data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan di masa lalu oleh orang lain tetapi dapat digunakan peneliti lain dimasa mendatang. Adapun data sekunder yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- (1) Studi Pustaka
Studi pustaka adalah data penelitian yang didapat dari kepustakaan seperti buku, dokumen, artikel, jurnal dan internet.
- (2) Dokumentasi
Dokumentasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dari Yayasan Tuhfah Al Islami, seperti visi, misi dan sejarah.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Setelah dilakukan pengumpulan data dengan menyebar kuesioner kepada responden untuk mengukur sikap, teknik pengolahan data yang akan digunakan adalah skala *likert*. Menurut Aziz Alimul H. (2021) skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang tentang gejala atau masalah yang ada di masyarakat atau dialaminya. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik ukur untuk menghitung item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 1.5 Skala Model Likert

Indikator	Bobot Nilai
Sangat setuju/selalu/sangat baik/	5
Setuju/sering/baik/	4
Ragu-ragu/kadang-kadang/cukup baik/	3
Tidak setuju/jarang/kurang baik/	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah/tidak baik/	1

Sumber : Sugiyono 2019

Apabila data yang terkumpul telah diolah menggunakan skala likert, maka selanjutnya akan dilakukan analisis data. Analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas pada instrumen pengolahan data yang digunakan.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiono (2019) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas instrumen yang digunakan adalah validitas isi dengan analisis item, yaitu dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total. Apabila nilai korelasi diatas 0,30 maka dikatakan item tersebut valid, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,30 maka dikatakan item tersebut tidak valid. Kuesioner bisa dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki nilai diatas 0,30 dibandingkan dengan nilai-nilai yang ada pada kolom, *corrected item-total correlation (CITC)* dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $CITC > 0,30$ maka valid

Jika $CITC < 0,30$ maka tidak valid

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2019) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama . Pengujian reliabilitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan keofisien *Cornbach Alpha* dari masing-masing item pertanyaan dalam satu variabel. Suatu instrumen dikatakan handal jika nilai *Cornbach Alpha* lebih besar daripada 0,60 sehingga dikatakan reliabel.

c. Uji Hipotesis

(1) Uji t

Menurut Fathnur Sani (2018) uji t adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui perbedaan antara dua variable. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable bebas yang menjelaskan tentang variasi variabel terikat. Analisis uji t ini digunakan jika peneliti ingin membandingkan antara dua kelompok data. Jumlah sampel yang masih bisa diolah dengan menggunakan uji t adalah sebanyak 30 sampel,

(2) Uji f

Menurut Sabri dan Melly Susanti (2021) uji f dikenal dengan uji serentak atau uji model (uji Anova) yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

(3) Uji Regresi

(a) Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2019) regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independent dengan satu variabel dependen. Adapun persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a+bx$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel dependen (terikat) yang diprediksikan

a = Konstanta

b = Koefisien variabel x

x = Variabel independen

(b) Regresi Linier Ganda

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa analisis regresi linier ganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu apabila variabel lain berubah. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu sehingga dikatakan sebagai regresi linier berganda. Model regresi linier ganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas atau variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau variabel dependen. Analisis regresi linier ganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X_1 (kompensasi) dan X_2 (lingkungan kerja) terhadap Y (semangat kerja).

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + \dots + bx_n$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel dependen (terikat) yang diprediksikan

a = Konstanta

b = Koefisien variabel x

x = Variabel independen

d. Uji Korelasi Linier Ganda

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dihitung dengan koefisien korelasi.

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama.

Korelasi PPM (*Person Product Moment*) dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna, nilai $r = 0$ artinya tidak ada korelasi dan nilai $r = 1$ berarti korelasi sangat kuat. Arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 1.6 Kategori Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2019

e. Koefisien Determinasi

Menurut Albert Kurniawan Purnomo (2019) koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel devenden bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel indipenden. Apabila koefisien korelasi dikuadratkan, akan menjadi koefisien penentu (K_p) atau koefisien determinasi (K_d). Artinya penyebab perubahan pada variabel Y datang dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (kompensasi, lingkungan kerja) terhadap variabel Y (semangat kerja). Untuk melihat seberapa

besar pengaruh variabel X_1, X_2 (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%).

Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi ganda

HASIL PENELITIAN

Setelah melakukan analisis data serta pengujian data maka untuk penelitian ini mendapatkan hasil penelitian sebagai berikut :

4.4.3 Hasil Penelitian Hipotesis 1 (Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja (Y))

Hasil penelitian hipotesis ini merupakan hasil penelitian dari hipotesis Gaya Kepemimpinan (X_1) Kinerja (Y) yang terdiri dari beberapa metode antara lain:

Tabel 4.10 *Coefficients* variabel X_1 terhadap variabel Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	44.148	11.759		3.754	.001
	Total_X1	0.341	0.196	0.290	1.741	.001

Sumber : Data Olah Tahun 2023

Uji T-test.

Dari hasil olah data spss table 4.10 diatas dapat dilihat P-value (Sig) = 0,000 < 0,05 maka dari hasil ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 di terima sehingga ada pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y) .

Uji Regresi Linier Sederhana.

Dilihat pada tabel 4.10 diatas untuk hasil uji regresi linier sederhana di dapatkan hasil :

$$Y = a + b X_1$$

$$Y = 44,148 + 0.290X_1$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa 44,418 memiliki arti apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dianggap nol (0) atau diabaikan, maka Kinerja (Y) dianggap memiliki nilai sebesar 36,508 dan untuk 0,290 artinya setiap perubahan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0,290.

Tabel 4.11 *Model Summary* variabel X_1 terhadap variabel Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.290 ^a	0.184	0.056	7.097

Sumber : Data Olah Tahun 2023

Uji Korelasi.

Dari tabel 4.11 diatas dapat dilihat untuk hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,290 sehingga antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang rendah (berdasarkan tabel tingkat korelasi di BAB I) Uji Koefisien Determinasi.

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji koefisien determinasi sebagai berikut :

Dari table 4.11 diatas dapat dilihat untuk hasil :

$$\begin{aligned} K_p &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,184 \times 100\% \\ &= 18,4\% \end{aligned}$$

Sehingga pada penelitian ini ada pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Kinerja (Y) sebesar 18,4 %, dan sisanya sebesar 81,6 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti.

Hasil Penelitian Hipotesis 2 (Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja.

Hasil penelitian hipotesis ini merupakan hasil penelitian dari hipotesis Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) yang terdiri dari beberapa metode antara lain :

Tabel 4.12 *Coefficients* variabel X_2 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	9.455	5.273		1.793	0.082
	Total_X 2	0.917	0.087	0.878	10.511	0.000

Sumber : Data Olah Tahun 2023

Uji T-test.

Dari hasil olah data spss pada table 4.12 diatas dapat dilihat P-value (Sig) = 0,000 < 0,05 maka dari hasil ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 di terima sehingga ada pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).

Uji Regresi Linier Sederhana.

Dilihat pada tabel 4.12 diatas untuk hasil uji regresi linier sederhana di dapatkan hasil :

$$\begin{aligned} Y &= a + bX_2 \\ Y &= 9,445 + 0,878 X_2 \end{aligned}$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa 9,445 memiliki arti apabila variabel MotivasiKerja (X_2) dianggap nol (0) atau diabaikan, maka Kinerja (Y) dianggap memiliki nilai sebesar 9,445 dan untuk 0,878 artinya setiap perubahan variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel Kinerja sebesar 0,878.

Tabel 4.13 *Model Summary* variabel X_2 terhadap variabel Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.878 ^a	0.770	0.763	3.556

Sumber : Data Olah Tahun 2023

Uji Korelasi.

Dari tabel 4.13 diatas dapat dilihat untuk hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,878 dari beberapa metode antara lain :

Tabel 4.15 *Coefficients* Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.250	6.969		1.327	0.194
Total_x1	0.005	0.106	0.004	0.046	0.964
Total_x2	0.916	0.094	0.876	9.770	0.000

sehingga antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat (berdasarkan tabel tingkat korelasi di BAB I).

Uji Koefisien Determinasi.

Dari table 4.15 diatas dapat dilihat untuk hasil :

$$K_p = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,770 \times 100\%$$

$$= 77,0 \%$$

Sehingga pada penelitian ini besaran pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 77,0% yang berarti sangat berpengaruh.

Hasil Penelitian Hipotesis 3 (Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja

Hasil penelitian hipotesis ini merupakan hasil penelitian dari hipotesis Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja yang terdiri

Tabel 4.14 *Annova* X_1 dan X_2 terhadap Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1397.408	2	698.704	53.575	0.000 ^b
	Residual	417.335	32	13.042		
	Total	1814.743	34			

Sumber : Data Olah Tahun 2023

Uji F-test.

Dari hasil olah data spss pada table 4.14 diatas dapat dilihat P-value (Sig)= 0,000 < 0,05 maka dari hasil ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 di terima sehingga ada pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) .

Uji Regresi Linier Berganda.

Dilihat pada tabel 4.15 diatas untuk hasil uji regresi linier berganda di dapatkan hasil :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 9,520 + 0,004X_1 + - 0,876X_2$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa 9,520 memiliki arti apabila variabel dianggap memiliki nilai sebesar 9,520.

Untuk 0,004 artinya setiap perubahan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel Kinerja sebesar 0,004 dan 0,876 artinya setiap perubahan variabel Motivasi Kerja (X_2) maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0,876.

Tabel 4.16 *Model Summary* X1 dan X2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.878 ^a	0.870	0.756	3.611

Sumber : Data Olah Tahun 2023

Uji Korelasi.

Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat untuk hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,878 sehingga antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Uji Koefisien Determinasi.

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji koefisien determinasi sebagai berikut :

Dari table 4.19 diatas dapat dilihat untuk hasil :

$$\begin{aligned} Kp &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,870 \times 100\% \\ &= 87,0\% \end{aligned}$$

Sehingga pada penelitian ini ada pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 87,0 %, sisanya sebesar 13,0 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) Ibnu Aqil Ciomas Bogor. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) hasil uji validitas mempunyai nilai *CITC* lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai Alpha 0,816 > 0,60 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) valid dan reliabel.
- Pada variabel Motivasi Kerja (X_2) hasil uji validitas mempunyai nilai *CITC* lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai Alpha 0,910 > 0,60 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Motivasi Kerja (X_2) valid dan reliabel.
- Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) hasil uji validitas mempunyai nilai *CITC* lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai Alpha 0,919 > 0,60 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Kinerja Karyawan (Y) valid dan reliabel.
- Bahwa dalam pengujian variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada MI Ibnu Aqil Bogor menurut hasil perhitungan tingkat signifikan P-value (sig) 0,000 < 0,005 atau H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 18,4 % terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 81,6 dipengaruhi oleh faktor lain, sedangkan menurut perhitungan koefisien determinasi R square (r^2) = 0,290 yang menunjukkan tingkat hubungan/korelasi (r) rendah.

- e. Bahwa dalam pengujian variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Pada karyawan MI Ibnu Aqil Bogor menurut hasil perhitungan tingkat signifikan P-value (sig) $0,000 < 0,005$ atau H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Motivasi kerja (X2) sebesar 0,770 atau 77,0 % terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 23,0 %, menurut perhitungan koefisien determinasi R square (r^2) = 0,878 yang menunjukkan tingkat hubungan/korelasi (r) sebesar atau sangat kuat
- f. Bahwa dalam pengujian variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Madrasah Ibtidaiyah Ibnu Aqil Bogor menurut hasil perhitungan tingkat signifikan P-value (sig) $0,000 < 0,005$ atau H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 87,0 % terhadap Kinerja (Y), menurut perhitungan koefisien determinasi R square (r^2) = 0,870 atau 87 % yang menunjukkan tingkat hubungan/korelasi (r) sebesar 0,878 atau sangat kuat dan sisanya sebesar 13,0 % dipengaruhi oleh faktor lain.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan pada pihak sekolah, yaitu sebagai berikut:

- a. Pihak manajemen sekolah harus lebih memperhatikan kembali masalah-masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan seperti sifat jujur, bertanggung jawab, mampu membangun tim dengan baik dan mampu memahami kondisi disegala situasi demi tercapainya tujuan.
- b. Pihak manajemen sekolah harus lebih memperhatikan kembali terkait pemberian motivasi kerja seperti menciptakan lingkungan kerja yang positif, menerapkan komunikasi efektif, memberikan apresiasi atas prestasi dan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan.
- c. Pihak manajemen harus lebih memperhatikan kembali masalah-masalah yang berkaitan dengan Kinerja karyawan, seperti memberikan pelatihan, menawarkan karier yang berjenjang, memberikan penilaian yang transparan dan memeberikan reward untuk karyawan.
- d. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai penelitian lanjutan untuk variabel yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, dikarenakan dari hasil penelitian yang telah dilakukan masih ada persentase untuk pengaruh dari variabel lain diluar dari variabel penelitian ini, mungkin seperti variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. 2020. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid I. Yogyakarta: Budi Utama
- Budiasa, I Komang. 2021. **Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia**. Jilid I. Purwakerto: Pena Persada
- Erpidawati dan Yulianty, Susi. 2019. **Kepemimpinan Organisasi Dan Bisnis (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin)**. Cetakan Pertama. Banyumas: Pena Persada
- Hasibuan, Malayu. 2020. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid 24. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- 2019. **Manajemen (Dasar Penelitian Dan Masalah)**. Jilid 7. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Nardo, Rio, Helia, Suhelmi dan Jaya, Askar. 2022. **Perilaku Inovatif SDM Dalam Organisasi**. Edisi 1. Bandung: Media Sains Indonesia
- Purwandini Sutarto, Auditya. 2019. **Probabilitas dan Statistik Dasar Untuk Sains**. Jilid I. Yogyakarta: Pustaka Baru

- Subyantoro, Arief dan Suwarto. 2020. Jilid I. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi**. Yogyakarta:Andi
- Sudaryo, Yoyo. Ariwibowo, Agus dan Ayu Sofiyati, Nunung. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik**. Yogyakarta:Andi Offset
- Sutalaksana, Iftikar. Anggawisastra, Ruhana dan Tjakraatmadja, Jann. 2018. **Teknik Perancangan Sistem Kerja**. Edisi Kedua. Bandung:ITB
- e-book**
- Arifin, Noor. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus**. Jepara: Unisnu Press dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 28 Januari 2023)
- Chandra, Teddy. Priyono. 2022. **Statistika Deskriptif**. Cetakan pertama. Malang:Literasi Nusantara Abadi dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 28 Januari 2023)
- Darma, Budi. 2021. **Statistika Penelitian Menggunakan SPSS**. Bogor:Guepedia dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 10 Januari 2023)
- Ika Putri Simarmata, Nenny. R Pulungan, Delyana dan Purba, Bonoraja. 2021. **Perencanaan Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. Jakarta:Kita Menulis dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 29 Desember 2022)
- Ilyas, Yaslis. 2020. **Kinerja Teori Penilaian Dan Penelitian**. Jilid 3. Depok:FKMUI dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 29 Desember 2022)
- Kurniawan Purnomo, Albert. 2019. **Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS**. Surabaya:Jakad Publishing dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 10 Januari 2023)
- Malik, Nazaruddin. 2018. **Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia**. Malang:Universitas Muhammadiyah dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 29 Desember 2022)
- Nurdiansyah, Haris dan Saeful Rahman, Robbi. 2019. **Pengantar Manajemen**. Cetakan 1. Yogyakarta: *All Right Reserved* dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 01 Maret 2023)
- Paramarta, Piv. Kosasih dan Sunarsi, Denok. 2021. **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktek**. Surabaya:Cipta Media Nusantara dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 29 Desember 2022)
- Sugiono. 2019. **Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&F**. Bandung:Alfabet dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 31 Desember 2022)
- Susanti, Melly. Sabri. 2021. **Kewirausahaan**. Bandung:Media Sains Indonesia dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 10 Januari 2023)
- Winata, Edi. 2022. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan**. Cetakan Pertama. Lombok Tengah:Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 29 Desember 2022)
- Jurnal dan Skripsi**
- Kulyubi Ganandy, Aji. Purnama, Husna. Elina, Maria. 2019. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung**. Volume 03.No.01.2019. Universitas Sang Bumi Jurai. Dari <http://www.jurnal.saburai.id>. (Diakses tanggal 11 Mei 2023)
- Sony. Rafika, Reza. Jamaludin. 2022. **Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Bijay**. *Manajemen Studies and Entrepreneurship Journal*. Volum 3.No 3. 2022. <http://www.jurnal.yrpiiku.com>. (Diakses pada 11 Mei 2023)
- Z, Supriadi. 2022. **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Loyalitas Karyawan Dompot Dhuafa**. Bekasi:Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Budi Bakti