

PENGARUH VARIABEL MOTIVASI DIRI, KEPEMIMPINAN, DAN
PENGALAMAN TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 2
KABUPATEN TRENGGALEK

Oleh :
Agung Dwi N*

Abstract

School organization entering an era of continuous improvement where survival is determined by the ability of school organizations develop the human resource potential. Increasingly recognized that teachers and school employees to the resources sector in the most important organizations, the performance of teachers and employees of the organization will determine the performance of the school as a whole. Without teachers and employees who have high-performance, school organizations will fail to achieve the objectives in developing its business. On the validity of the test results, it is known that all item questions have significance value of less than five percent. Thus it can be said that the whole question is a valid point. While the results of the reliability test is known that all Cronbach Alpha value of each variable is greater than zero point six. Thus it can be said that the whole point question is reliable. On testing correlation (R) shows a strong direction, if the independent variables improved, then the dependent variable will also increase, and vice versa. While the contribution of independent variables to the dependent variable indicated by coefficients determinasi (Rsquared) / R². mean rise and fall of the dependent variable performance of teachers and employees (Y) in SMA Negeri 2 Trenggalek influenced by variables that include self-motivation (X1), leadership (X2) and experience (X3). While the rest influenced by other variables outside the study.

Keyword: Leadership, experience, employees

1. PENDAHULUAN

Dalam mempertahankan aktivitas organisasi sekolah dalam dunia pendidikan banyak hambatan yang dihadapi karena adanya perubahan yang terjadi di sekelilingnya. Oleh karena itu organisasi sekolah dalam dunia pendidikan perlu melakukan upaya misalnya dengan menyesuaikan diri terhadap perubahan – perubahan yang terjadi didalam maupun diluar organisasi sekolah, serta mengupayakan agar sumber daya yang dimiliki dipergunakan secara efektif dan efisien sehingga organisasi sekolah akan mampu bersaing dengan organisasi sekolah yang lainnya. Keberadaan sekolah sebagai organisasi seperti halnya organisasi lain, bersifat kompleks tetapi sekolah memiliki ciri-ciri khusus yang dimiliki oleh organisasi-organisasi diluar sekolah. Sehingga keberadaan sekolah

* Agung Dwi N adalah Dosen Tetap pada STIE Mahardhika Surabaya

sebagai suatu organisasi bersifat unik, dalam arti sekolah sebagai organisasi memiliki kekhususan yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain pada umumnya.

Pencapaian tujuan organisasi sekolah merupakan fokus utama dibentuknya suatu organisasi dalam sekolah. Suatu organisasi sekolah akan berhasil dalam mencapai tujuan dan program-programnya bila semua guru dan karyawan yang bekerja dalam organisasi itu dapat melakukan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Agar setiap guru dalam organisasi sekolah tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka diperlukan seorang kepala sekolah yang dapat memotivasi dan mengarahkan segala sumber daya yang ada kearah pencapaian tujuan.

Salah satu tugas yang harus dilaksanakan oleh seorang kepala sekolah adalah memberikan dorongan atau motivasi kepada bawahannya. Hal ini sejalan dengan salah satu tugas yang harus dilaksanakan oleh seorang kepala sekolah adalah memberikan dorongan atau motivasi kepada guru-guru maupun karyawannya.

Suatu organisasi sekolah akan berhasil melaksanakan program-programnya apabila orang-orang bekerja dalam sekolah itu dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam menyelesaikan tugas ini para guru perlu diberi arahan dan dorongan sehingga dalam dirinya akan tumbuh komitmen yang tinggi, dan pada akhirnya komitmen ini akan mempengaruhi kinerja yang menguntungkan bagi sekolah.

Keberhasilan organisasi tergantung dari perilaku individu. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, organisasi harus memperlakukan individu secara manusiawi dengan memberikan pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan akan makan, tempat tinggal, memberikan jaminan perlindungan dan keamanan, menghindari tekanan yang berat ditempat kerja, memberi kesempatan untuk berinteraksi, mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan, memberikan penghargaan serta kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya. Karena tingkat motivasi terhadap keinginan organisasi akan tercermin dari keputusan mereka terhadap pekerjaan

Dalam menciptakan kepuasan guru dalam melaksanakan tugasnya banyak faktor yang harus diperhatikan salah satunya adalah pengalaman dirinya sendiri.

Karena dengan memiliki pengalaman yang semakin banyak maka kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan tentunya semakin baik. Hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

Rumusan Masalah

1. Apakah variabel motivasi diri, kepemimpinan, dan pengalaman berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek ?
2. Apakah variabel motivasi diri, kepemimpinan, dan pengalaman berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek ?
3. Mana dari variabel motivasi diri, kepemimpinan dan pengalaman yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Barthos (1995:101) menggambarkan bahwa pemimpin itu diibaratkan sebagai seorang pengembala yang akan ditanyakan tentang perilaku pengembalanya. Hal ini semakin menguatkan seorang pemimpin, dimanapun dan dalam situasi apapun akan senantiasa memiliki beban untuk mempertanggung jawabkan kepemimpinannya. Agar kepemimpinannya efektif maka seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Untuk memperoleh gambaran tentang motivasi maka berikut ini dapat dikemukakan berbagai teori tentang motivasi yang antara lain sebagai berikut. Saydam (1996:227) mengemukakan bahwa motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Lebih lanjut juga dikatakan bahwa motivasi juga diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Swasto (1996:71) mengemukakan motivasi adalah suatu keadaan psikologik tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu.

Dharma (1986:201) mengemukakan bahwa kadang-kadang istilah motivasi dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan (need), keinginan (want), dorongan (drive) atau impuls. Orang yang satu berbeda dengan lainnya selain terletak pada kemampuannya untuk bekerja juga tergantung pada kekuatan motivasi itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik sadar maupun tidak sadar. Dorongan ini pula yang menyebabkan seseorang itu berperilaku, yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan yang menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh seseorang tersebut. Karyawan yang kurang termotivasi akan bersikap masa bodoh, apatis dan acuh tak acuh terhadap pekerjaan, catata pengaturan waktu yang buruk sering absen dan masalah-masalah sejenis, pernyataan-pernyataan yang dilebih-lebihkan atas kesulitan dalam masalah, perselisihan dan keluhan, kurangnya kerjasama dalam menghadapi masalah, dan perlawanan yang tidak pada tempatnya.

Amstrong (1988:68) mengartikan motivasi sebagai suatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Salah satu bentuk upaya mendorong para karyawannya untuk berprestasi yang lebih baik adalah dengan jalan memberikan motivasi secara langsung kepada karyawan tersebut.

Proses Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi menurut Ranupandojo (1996:125), pada dasarnya dibedakan atas dua macam, yaitu pemberian motivasi positif dan pemberian motivasi negatif. Motivasi positif merupakan kegiatan pemberian motivasi kerja kepada karyawan dengan cara mempengaruhi mereka untuk melaksanakan pekerjaan, melalui pemberian imbalan (Reward) yang menguntungkan karyawan, sehingga dapat menimbulkan gairah dan semangat kerja untuk berprestasi. Sedangkan pemberian motivasi negatif adalah kebalikan dari motivasi positif. Disini para karyawan dipengaruhi untuk melaksanakan pekerjaan melalui penggunaan kekuatan (Power) yang menakutkan para karyawan, yaitu berupa ancaman dengan pemberian sanksi bagi siapa mau bekerja giat. Memang melalui cara ini prestasi bisa meningkat, namun semua itu hanya dalam waktu pendek. Mereka bekerja hanya karena terpaksa. Selama sumber ancaman ada, dan bila

sumber ancaman tersebut sirna atau tidak ada, maka prestasi akan menurun kembali.

Teori Motivasi

1. Teori Hirarkhi Kebutuhan Maslow

Teori Maslow banyak berguna bagi para pemimpin organisasi dalam usaha memotivasi pegawai yaitu : teori ini dapat digunakan untuk memperjelas dan memperkirakan perilaku individu tetapi juga perilaku kelompok dengan melihat rata-rata kebutuhan yang menjadi motivasi mereka, kedua teori ini menunjukkan bahwa bila tingkat kebutuhan terendah relatif terpenuhi, faktor tersebut akan berhenti menjadi motivator penting dari perilaku, tetapi dapat menjadi sangat penting bila mereka menghadapi situasi khusus seperti disingkirkan, diancam atau dibuang. Konsep ini menjelaskan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia. Kebutuhan dasar manusia yang membentuk hirarkhi kebutuhan adalah: a).Kebutuhan Fisiologis b).Kebutuhan keamanan (*Safety Needs*) c) Kebutuhan sosial (*Social Needs*), d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*) e). Kebutuhan aktualisasi diri (Self Aktualization needs) **Teori ERG Alderfer (Existence, Relatedness, Growth).**

Alderfer membagi tingkatan (Hirarkhi) kebutuhan manusia menjadi tiga yang dikenal dengan teori ERG yaitu kebutuhan terhadap eksistensi (Existence), keterkaitan (Related), dan pertumbuhan (Growth). Teori motivasi dan Alderfer dan hirarkhi kebutuhan Maslow terdapat adanya kesamaan seperti : kebutuhan eksistensi setara dengan kebutuhan fisiologis dan keselamatan dan keamanan dari Maslow. Kebutuhan akan keterkaitan setara dengan kategori kebutuhan setara dengan kategori penghargaan dan aktualisasi/realisasi diri dari Maslow.

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Frederik Herzberg adalah seorang psikolog dan konsultan manajemen yang mengembangkan teori dua faktor kepuasan. Kedua faktor tersebut adalah bukan pemuasan atau motivator higinis, atau ekstrinsik-ekstrinsik, tergantung siapa yang mendiskusikan teori tersebut.

Keberadaan kondisi ekstrinsik ini tidak selalu memotivasi pegawai, tetapi ketidak beradaannya menyebabkan ketidak puasan pegawai, karena mereka perlu mempertahankan suatu tingkat tidak ada kepuasan. Kondisi ekstrinsik disebut juga ketidakpuasan atau faktor higinis.

2.1.1.1 Arti Motivasi Bagi Pimpinan

Tugas seorang pemimpin terhadap bawahannya adalah:

1. Mengamati dan memahami tingkah laku bawahannya
2. Mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahannya
3. Memperhitungkan mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahannya.

Tingkah laku bawahan dalam kehidupan organisasi pada dasarnya berorientasi pada tugas. Artinya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sehingga perilaku para bawahan dalam kehidupan organisasi, tidak boleh bertentangan dengan norma, atau sistem nilai dan segala ketentuan yang ada dalam kehidupan organisasi.

Dalam kehidupan organisasi, motivasi bagi setiap unsur pimpinan mempunyai arti tersendiri. Motivasi sebagai sesuatu yang dirasakan sangat penting, tetapi motivasi juga dirasakan sebagai sesuatu yang sulit, hal ini disebabkan karena beberapa alasan:

1. Motivasi sebagai sesuatu yang penting (Important Subject). Dikatakan penting karena peranan pimpinan harus bekerja bersama-sama dan melalui orang lain atau bawahan. Untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahannya.
2. Motivasi sebagai sesuatu yang sulit (Puzzling Subject). Dikatakan sulit sebab, motivasi sendiri tidak bisa diamati dan diukur secara pasti. Dan untuk mengamati dan mengukur motivasi berarti harus mengkaji lebih jauh perilaku masing-masing bawahan. Bahkan disamping itu disebabkan adanya berbagai teori motivasi yang berbeda satu sama lain.

Pengertian Kepemimpinan

Dalam hubungan dengan tugas yang harus dilaksanakan seorang pemimpin, Davis (1948:111-112) mengemukakan bahwa tanggung jawab seorang pemimpin adalah untuk mendorong kelompok kearah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Anggota-anggota kelompok perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat dan harus dilakukan dengan sumber-sumber daya kepemimpinan yang tersedia.

Menurut Yulk (1994:94) mengemukakan bahwa kepemimpinan berbeda dengan pengikut. Dalam hal ini orang yang dianggap sangat berpengaruh dalam sebuah kelompok dan yang melakukan sebagian besar fungsi kepemimpinan disebut sebagai pemimpin, sedangkan anggota lainnya disebut pengikut, meskipun beberapa orang mungkin menjadi pemimpin sub kelompok.

Dalam hubungan dengan tugas yang harus dilaksanakan seorang pemimpin, Davis (1948:111-112) mengemukakan bahwa tanggung jawab seorang pemimpin adalah untuk mendorong kelompok kearah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Anggota-anggota kelompok perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat dan harus dilakukan dengan sumber-sumber daya kepemimpinan yang tersedia.

Mempengaruhi disini berarti meyakinkan mereka bahwa kepentingan pribadi bawahannya menjadi bagian dari visi pimpinan itu, serta mampu meyakinkan juga bahwa mereka punya andil kuntutuk sama-sama mengimplementasikannya.

Secara lebih khusus bagi Edwin A.Flishman, dalam Gibson dkk (1996:263) menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah suatu usaha mempengaruhi orang antar perseorangan (Interpersonal) lewat proses komunikasi untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan”.

Dari penjelasan definisi tentang kepemimpinan tersebut dapat ditarik tiga implikasi yaitu : bahwa pemimpin meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan kepemimpinan. Kepemimpinan mencakup pentingnya jalan komonikasi, dari komonikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya kepemimpinan memfokuskan pada pencapaian tujuan.

Keith Davis dalam Subardi (1997:160) mengemukakan tiga tipe pokok kepemimpinan tersebut:

1. **KEPEMIMPINAN BEBAS (LAISSEZ FAIR)**; Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter, dilihat dari segi perilaku ternyata tipe kepemimpinan ini cenderung didominasi oleh perilaku kepemimpinan kompromi (Compromiser) dan perilaku kepemimpinan pembelot (Daserter). Dalma proses ternyata sebenarnya tidak dilaksanakan kepemimpinan dalam arti sebagai rangkaian kegiatan menggerakkan dan memotivasi anggota kelompok atau organisasinya, dengan cara apapun juga.

2. **TIPE KEPEMIMPINAN DEMOKRASI:** Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Tipe ini diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dan perilaku cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi / kelompok. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas-tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.
3. **TIPE KEPEMIMPINAN OTORITER;** Tipe ini memungkinkan perilaku yang dominan berupa perilaku kepemimpinan otokrasi dan otokrasi yang sempurna. Tipe kepemimpinan ini merupakan tipe yang paling banyak dikenal. Kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada seseorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Orang-orang yang dipimpin yang jumlahnya lebih banyak, merupakan pihak yang dikuasai yang disebut bawahan atau anak buah. Kedudukan dan tugas anak buah (bawahan) semata-mata sebagai pelaksana keputusan, perintah bahkan kehendak pimpinan. Pemimpin memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berarti sesuatu tanpa perintah. Perintah pimpinan sebagai atasan tidak boleh dibantah karena dipandang sebagai satu-satunya yang paling benar.

Pengertian Pengalaman

Pengalaman merupakan riwayat kerja yang dimiliki oleh seorang guru dan karyawan. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh guru dan karyawan keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam meningkatkan kemampuan seorang guru. Oleh sebab itu seorang guru yang memiliki pengalaman dalam menjalankan berbagai tugasnya selalu lebih baik dari pada guru yang belum memiliki pengalaman.

Dalam usaha peningkatan kualitas pendidikan disadari satu kebenaran fundamental, yakni bahwa kunci keberhasilan mempersiapkan dan menciptakan guru-guru yang profesional, yang memiliki kekuatan dan tanggung jawab yang baru untuk merencanakan pendidikan dimasa depan. Dalam kaitan mempersiapkan

guru yang berkualitas dimasa depan, dunia pendidikan indonesia dewasa ini dihadapkan bagaimana meningkatkan kualitas sekitar 2 juta guru yang sekarang ini bertugas diruang-ruang kelas.

Kualitas dan Karir

Pada dasarnya peningkatan kualitas diri seseorang harus menjadi tanggung jawab diri pribadi. Oleh karenanya usaha peningkatkan kualitas guru terletak pada diri guru sendiri. Untuk itu diperlukan adanya kesadaran pada diri guru untuk senantiasa dan secara terus menerus meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan guna peningkatan kualitas kerja sebagai pengajar professional

Kesadaran ini akan timbul dan berkembang sejalan dengan kemungkinan karir mereka, oleh karena itu pengembangan kualitas guru harus dikaitkan dengan perkembangan karir guru sebagai pegawai. Baik negeri maupun swasta. Gambaran yang ideal adalah pendapatan dan karir, dalam hal ini jenjang jabatan dan kepangkatan merupakan hasil dari peningkatan kualitas seseorang selaku guru.

Urutan proses diatas menunjukkan bahwa jenjang kepangkatan dan jabatan yang tinggi hanya bisa dicapai oleh guru yang memiliki kualitas professional yang memadai. Hal ini didasarkan bahwa peningkatan jenjang kepangkatan dan jabatan guru berjalan seiring dengan peningkatan pendapatan.

Proses dari timbulnya kesadaran untuk meningkatkan kemampuan professional dikalangan guru. Timbul kesempatan dan usaha, meningkatkan kualitas profesional sampai tercapainya jenjang kepangkatan dan jabatan yang tinggi memerlukan iklim yang memungkinkan berlangsungnya proses diatas. Iklim yang kondusif hanya akan muncul apabila dikalangan guru timbul hubungan kesejawatan yang baik, harmonis, dan obyektif. Hubungan tersebut bisa dimunculkan antara lain lewat kegiatan profesional kesejawatan.

Wadah dan kelembagaan

Wadah dan kelembagaan untuk mengembangkan kesejawatan adalah kelompok yang memerlukan organ yang bersifat non-struktural dan lebih bersifat informal. Wadah ini dikembangkan berdasarkan bidang studi pada masing-masing sekolah. Anggota yang memiliki kepangkatan tertinggi dalam setiap rumpun yang diharapkan secara bergiliran salah satu darinya berfungsi sebagai pembimbing anggota lain. Dengan bentuk wadah dan kelembagaan semacam ini maka di setiap sekolah akan terdapat lebih dari satu kelompok.

Keberadaan kelompok akan memungkinkan para guru untuk bisa tukar pikiran dengan rekan sejawat mengenai hal ikhwal yang berkaitan interaksi guru komunikasi kesejawatan tentang profesi yang ditekuni sangatlah penting. Namun sayangnya, justru komunikasi kesejawatan yang inilah belum ada dikalangan profesi guru ditanah air.

Mekanisme

Kegiatan kelompok dilaksanakan secara rutin dan berkesinambungan. Sebagaimana konsep asih, asah, asuh maka setiap anggota kelompok memiliki hak, kewajiban dan kesempatan yang sama dengan setiap kegiatan tanpa memandang jenjang kepangkatan, jabatan dan gelar akademik yang disandangnya. Secara bergiliran setiap anggota melaksanakan kegiatan sebagaimana disebutkan diatas.

Input, Feedback, komentar dan saran-saran sejawat atas penampilan salah seorang anggota kelompok kesejawatan diberikan baik secara tertulis maupun secara lisan sesuai dengan kebutuhan. Untuk hasil observasi kelas, misalnya kelompok kesejawatan mungkin bisa mengembangkan format observasi bisa dilaksanakan secara sistematis, obyektif dan rasional, sehingga anggota yang diobservasi bisa memperoleh input tertulis disamping juga input lisan. Secara periodik ketua kelompok kesejawatan disetiap bidang studi di sekolah bisa mengadakan diskusi atau, pertemuan guna membahas kemauan dan perkembangan kelompok masing-masing.

Standar Profesional Guru

Pada dasarnya kelompok yang diuraikan diatas adalah merupakan wadah aktivitas professional untuk meningkatkan kemampuan profesional guru. Aktivitas yang dimaksud ini tidak bersifat searah, melainkan bersifat multi arah. Artinya aktivitas yang dilaksanakan bersifat komprehensif dan total yang mencakup prestasi, observasi, penilaian, kritik, tanggapan, saran dan bimbingan. Untuk menjamin bahwa kegiatan kelompok bisa berlangsung dengan baik, sehingga dapat diwujudkan dengan hubungan timbal balik kesejawatan yang obyektif bebas dari rasa riku, pekewu dan sentimen perlu dikembangkan suatu norma kriteria yang obyektif sebagai dasar untuk saling memberikan penilaian terhadap karya dan penampilan sejawat

Akan lebih baik kalau nama dan Kriteria ini harus dikembangkan oleh masing-masing kelompok kesejawatan itu sendiri. Sudah barang tentu pengembangan norma dan kriteria kesejawatan ini berdasarkan acuan kerangka teoritis dan praktis yang bisa dikaji. Misalnya norma dan kriteria untuk menilai

proses belajar mengajar yang baik bisa dikembangkan berdasarkan “kerangka prilaku” guru yang baik.

Pengertian Kinerja

Menurut Mitchell (1982:156), kinerja menunjukkan hasil-hasil prilaku yang dinilai dengan beberapa kriteria atau standart mutu. Dengan demikian ketika kita membicarakan kinerja, kita biasa berfikir tentang dimensi baik –buruknya. Artinya, apabila seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik. Jika sebaliknya, berarti kinerjanya buruk Seymour (dalam Swasto, 1996:30) kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Sedangkan Stoner (1996:47) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Beragamnya definisi kinerja menunjukkan konsep kinerja belum mendapat kata sepakat diantara para peneliti.

Menurut Lopez (dalam Swasto, 1996:30), ada korelasi antara kinerja dan kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi yang tinggi. Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam beberapa ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan dalam penelitian prilaku secara mendasar, ada enam kriteria yang dapat dipergunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan, yaitu :

1. Quality, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan.
2. Quantity, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Time Liness, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Cost Efectiveness, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. Need of supervision, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. Interpersonal Impact, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan (Bernardian dan Russel, 1993).

Sedangkan menurut Dharma (1986:79) menyatakan bahwa cara pengukuran yang dapat dipergunakan seperti penghemata, kesalahan dan sebagainya, tetapi hampir seluruh cara pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Hipotesis

Berdasarkan model kajian pendidikan dan pelatihan serta motivasi pengaruh terhadap kinerja karyawan, diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Variabel motivasi diri, kepemimpinan, pengalaman berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek.
2. Variabel motivasi diri, kepemimpinan, pengalaman berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek.
3. Variabel Motivasi diri, kepemimpinan dan pengalaman yang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek.
4. Variabel Motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian Explanatif (penelitian penjelasan) yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan yang terjadi antara fakta-fakta dan pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan. Arikunto (1998:67), mengemukakan bahwa penelitian Survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-

hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi. Berdasarkan pendapat kedua ahli tersebut maka penelitian ini adalah explanative survey dengan memperlakukan data melalui informasi primer tentang data yang berhubungan dengan variabel penelitian dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisioner.

Populasi dan Sampel

Sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu kita harus menentukan sejumlah elemen yang dijadikan obyek penelitian yang merupakan satuan analisa yang disebut populasi. Populasi menurut Malo (1986:149) pada dasarnya adalah himpunan semua hal yang ingin diketahui, dan biasanya disebut sebagai universum, populasi biasa berupa lembaga, individu, kelompok, dokumen atau konsep. Sejalan dengan ini Singarimbun (1986:108), juga menyatakan bahwa populasi atau universe adalah sejumlah dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga.

Berkaitan dengan pengertian diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru karyawan di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek yang berjumlah 41 orang.

Definisi Operasional variabel dan indikator pengukuran

Dalam bahasa ini akan dikembangkan konseptualisasi dari variabel-variabel yang ditetapkan sekaligus operasionalisasi dalam bentuk indikator-indikator sebagai berikut variabel-variabel bebas/independent variabel (X) meliputi :

1. Variabel Motivasi (X₁)

Diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan yang dilakukan oleh pimpinan kepada guru / karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Indikatornya adalah :

- a) Kebutuhan fisiologis, berhubungan dengan pendapatan pegawai seperti gaji atau tunjangan.
- b) Kebutuhan keamanan, meliputi keamanan kerja, ancaman terhadap pemecatan / PHK tercantum.
- c) Kebutuhan sosial, berhubungan dengan hubungan antara pegawai dan rasa kekeluargaan.

- d) Kebutuhan egoistik, berhubungan dengan kebutuhan terhadap status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan penghargaan terhadap prestasinya.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, berhubungan dengan kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreatifitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

2. Kepemimpinan (X₂)

Diartikan sebagai kemampuan seseorang baik berupa kecerdasan, kepintaran, wibawa maupun kharisma untuk dapat mempengaruhi sebuah kelompok beserta seluruh komponen yang dimiliki kearah tercapainya tujuan. Indikatornya :

- a) Kepribadian Pemimpin adalah sifat-sifat pribadi atau watak dari seorang pemimpin yang lebih subjektif dan dapat digunakan sebagai modal untuk memimpin sekaligus sarana untuk memotivasi bawahan. Indikator ini dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator yaitu pemberi suri teladan, pekerja keras, pemberi dorongan, pemberi koreksi, tingkah laku.
- b) Kemampuan Pemimpin adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa apa yang menjadi keinginan pemimpin dapat tercapai. Item-itemnya yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan adalah tingkat kecerdasan, tingkat kewibawaan, pembuatan rencana kerja, sikap mendelegasi wewenang, cara pengambilan keputusan.

3. Pengalaman (X₃)

Pengalaman adalah pembelajaran seseorang mengenai pekerjaan yang pernah dilakukan. Pengalaman ini menunjukkan apa yang pernah dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Indikatornya adalah :

- a) Lama Bekerja
- b) Pengalaman bekerja di instansi berbeda
- c) Prestasi yang pernah diperoleh
- d) Pelatihan dan pendidikan
- e) Pembelajaran situasional

4. Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja, tanggung jawab, kemampuan, sikap dan tingkah laku yang telah dicapai guru dalam kurun waktu tertentu yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

- a) Penyelesaian tugas
- b) Tanggung jawab
- c) Keaktifan
- d) Waktu penyelesaian tugas
- e) Memberikan bentuk pengajaran yang efektif dan efisien

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala Likerts. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk jawaban yang bersifat jelas (tegas) dan konsisten

Teknis Analisis

Analisa data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dan dapat dibaca serta diinterpretasikan berdasarkan pada pokok masalah dalam penelitian ini. Adapun teknis analisa data dalam penelitian ini menggunakan :

1. Uji kualitas data

a. Pengujian Validitas

Validitas didefinisikan ukuran seberapa akurat suatu alat tes melakukan fungsi ukurannya. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang diukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti. Dengan menggunakan instrumen validitasnya, otomatis hasil penelitian menjadi valid. Apabila validitas yang didapatkan semakin tinggi, maka tes tersebut akan semakin mengenai sasaran dan semakin menunjukkan apa yang seharusnya ditunjukkan. Penguji validitas ini dilakukan dengan interval validity, dimana kriteria yang dipakai berasal dari dalam alat tes itu sendiri dan masing-masing item tiap variabel dikoresikan dengan nilai total yang diperoleh dari koefisien korelasi produk moment. Apabila koefisien korelasi rendah dan tidak signifikan, maka item yang bersangkutan gugur. Dalam pengujian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode Pearson Product Moment

tinggi maka dikatakan valid, selain itu jika signifikan yang ditunjukkan kurang dari nilai $\alpha = 0,05$ Juga dikatakan valid

b. Pengujian Reliabilitas (Uji Keandalan)

Suatu alat pengukuran dikatakan reliable apabila mendapat hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan instrumen dikatakan reliable apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan juga untuk menguji konsistensi hasil pengukuran kuisioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu taraf tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan bila tes tersebut memberikan hasil yang tepat (ajeg). Pada hasil uji reliabilitas dengan uji statistik. Cronbach Alpha diketahui bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha $> 0,6$ (Nunnally, 1969)

2. Analisis Regresi linier berganda

Model regresi linier berganda (Multiple Regression Linier), digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi diri, kepemimpinan (X1), pengalaman (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek.

3. Uji Asumsi Klasik

Evaluasi ini dimaksud untuk mengetahui apakah penggunaan modal regresi linier berganda (Multiple Regression Linier). Dalam menganalisis diasumsikan klasik. Model regresi linier berganda akan lebih tepat digunakan dan menghasilkan perhitungan yang lebih akurat, apabila beberapa asumsi berikut dapat terpenuhi.

A. Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas tersebut tidak saling berkorelasi atau ada hubungan linier di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi yang digunakan. Salah satu cara mendeteksi multikolinieritas adalah dengan menggunakan uji korelasi Pearson. Apabila koefisien korelasi bermakna, maka hal ini berarti pada variabel bebas terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau

tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat digunakan beberapa cara.

1. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas, jika antara variabel bebas memiliki korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,9), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
2. Multikolinieritas juga dapat dilihat dari toleransi dan nilai VIF yang diperolehnya. Jika nilai toleransi yang diperoleh kurang dari 1 dan VIF antara 1 dan 10 maka, menunjukkan gejala multikolinieritas.

B. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas pada suatu model persamaan regresi adalah dengan mengkorelasikan variabel bebas dengan residualnya. Dalam hal ini metode korelasi yang dipergunakan adalah korelasi rank spearman.

C. Autokorelasi.

Pengujian Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem Autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Pendekatan Autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan metode statistik dari Durbin-Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut (Algifari, 1997:79)

1. Nilai DW $< 1,10$: ada Autokorelasi
 2. Nilai DW antara 1,10, s.d 1,54: tanpa kesimpulan
 3. Nilai DW antara 1,55 s.d 2,46 : tidak ada autokorelasi
 4. Nilai DW antara 2,46 s.d 2,90 : tanpa kesimpulan
 5. Nilai DW $> 2,91$: ada autokorelasi.
4. Koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2)

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi diri, kepemimpinan (X1) dan pengalaman (X2) dengan variabel

terikat yaitu kinerja guru (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek. Jika nilai dari korelasi tersebut mendekati 1 maka dikatakan terjadi hubungan yang kuat searah. Artinya jika variabel motivasi diri, kepemimpinan (X1) dan pengalaman (X2) naik maka variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek juga ikut naik, demikian juga sebaliknya.

Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan kontribusi prosentase pengaruh variabel bebas secara simultan yang terdiri dari variabel motivasi diri, kepemimpinan (X1) dan pengalaman (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek. Prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (Rsquare) (R^2)

5. Koefisien Korelasi Parsial

Pada pengujian ini menunjukkan pengaruh yang dominan variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi diri, kepemimpinan (X1) dan pengalaman (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek.

6. Uji Partial/Sendiri-sendiri (Uji t)

Dalam pengujian secara parsial/sendiri-sendiri ini menggunakan uji t pada $\alpha=0,05$ atau $p < 0,05$ sebagai taraf signifikansi untuk melihat signifikansi pengaruh secara parsial dari variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi diri, kepemimpinan (X1) dan pengalaman (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek.

7. Uji Bersama/Simultan (Uji F)

Dalam pengujian secara bersama/simultan ini menggunakan uji F pada $\alpha =0,05$ atau $p<0,05$ sebagai taraf signifikansi untuk melihat signifikansi pengaruh secara bersama-sama /simultan dari variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi diri, kepemimpinan (X1) pengalaman (X2) dan terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek.

4. HASIL DAN INTERPRETASI DATA

Pengujian Statistik

Dari hasil penghitungan teknik korelasi Product Moment dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil bahwa semua dari item pertanyaan yang diajukan kepada responden mempunyai korelasi yang tinggi ($>0,50$) dengan variabel yang bersangkutan. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa semua indikator pengukuran yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang tinggi. Adapun untuk mengetahui suatu item pernyataan tersebut dikatakan valid jika terdapat korelasi yang signifikan yang ditunjukkan dengan nilai signifikan yang kurang dari nilai $\alpha=0,05$. Reliabilitas yang dimaksud pada suatu penelitian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika kita selalu mendapatkan hasil yang sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu berbeda-beda. Untuk mengukur reliabilitas dari suatu analisis dapat digunakan koefisien apabila yang didasarkan pada butir data instrumen pengukuran. Pada hasil uji reliabilitas dengan uji statistik Cronbach alpha diketahui bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha $>0,6$ (Nunnally, 1969). Hasil uji validitas disajikan pada tabel dibawah ini, sedangkan hasil uji validitas ditemukan bahwa dapat diketahui bahwa seluruh butir item pertanyaan memiliki nilai signifikan kurang dari $0,05$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid sehingga dapat dikatakan reliabilitas.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui reliabilitas dan validitas data (Skor) yang diperoleh dari tiap-tiap item, maka dilakukan ujian pendahuluan terhadap kuisioner kepada para responden (sampel terpilih), kemudian skor (data) yang diperoleh diuji reliabilitas dan validitas dengan menggunakan paket program komputer sub program SPSS (Statistical Program for social Science) 12 for window

Pada hasil uji reliabilitas dengan uji statistik Cronbach alpha diketahui bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha $>0,6$ (Nunnally, 1969).

Analisis regresi linier berganda ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas motivasi diri (X1), kepemimpinan (X2) pengalaman (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru dan karyawan (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek. Dari hasil perhitungan dengan Program SPSS dari input data yang sudah dimaksud diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y=1,467 + 0,987 X1 + 0,886 X2 + 0,931 X3$$

Persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,467, artinya bahwa nilai variabel kinerja guru dan karyawan (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek konstanta atau tetap sebesar 1,467 tanpa adanya di pengaruhi oleh variabel bebas motivasi (X1), kepemimpinan (X2), pengalaman (X3).
2. Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi diri (X1) sebesar 0,987 artinya bahwa setiap kenaikan variabel motivasi diri (X1) satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja guru dan karyawan (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek sebesar 0,987 satuan dengan asumsi bahwa nilai dari variabel bebas kepemimpinan (X2). Pengalaman (X3) adalah konstanta atau nol.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel kepemimpinan (X2) sebesar 0,886 artinya bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan (X2) satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja guru dan karyawan (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek sebesar 0,886 satuan dengan asumsi bahwa nilai dari variabel bebas motivasi (X1) dan pengalaman (X3) adalah konstanta atau nol.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel pengalaman (X3) sebesar 0,931 artinya bahwa setiap kenaikan variabel pengalaman (X3) satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja guru dan karyawan (Y) sebesar 0,931 satuan dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas motivasi (X1), kepemimpinan (X2) adalah konstanta.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien Determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan prosentase pengaruh variabel bebas motivasi diri (X1), kepemimpinan (X2) dan pengalaman (X3) terhadap variabel terikatnya kinerja guru dan karyawan (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek. Nilai

koefisien korelasi (R) adalah 0,996 atau mendekati 1. artinya hubungan antara variabel bebas motivasi diri (X1), kepemimpinan (X2) dan pengalaman (X3) dengan variabel terikatnya yaitu kinerja guru dan karyawan (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek sangat kuat searah, dimana jika variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (Raquared) $/R^2$ adalah sebesar 0,992 atau 99,2 % artinya naik turunnya variabel terikatnya yaitu kinerja guru dan karyawan (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek dipengaruhi oleh variabel bebas yang meliputi motivasi diri (X1), kepemimpinan (X2) dan pengalaman (X3) sebesar 99,2 % sedangkan sisanya sebesar 0,8 % dipengaruhi oleh variabel lain luar penelitian ini.

Koefisien Korelasi Parsial

Pengujian ini digunakan mana dari variabel bebas yaitu motivasi diri (X1) kepemimpinan (X2) dan pengalaman (X3) yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel berikuntnya yaitu kinerja guru dan karyawan (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek. Semakin besar nilai koefisien korelasi parsial maka semakin besar pengaruhnya didapatkan bahwa nilai korelasi partial yang tinggi adalah sebesar 0,990 yaitu variabel motivasi (X1) dibandingkan dengan variabel kepemimpinan (X2) yaitu sebesar 0,558 dan variabel pengalaman (X3) yaitu sebesar 0,832 oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa variabel-variabel motivasi diri (X1) merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja guru dan karyawan (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek.

Uji t (Uji Parsial)

Pada pengujian ini digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas yang meliputi motivasi diri (X1) kepemimpinan (X2) dan pengalaman (X3) secara parsial terhadap kinerja guru dan karyawan (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek. Dari hasil pengamatan maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Untuk variabel motivasi diri (X1), nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 12,275 dan nilai signifikansinya adalah 0,000, nilai ini lebih kecil dari pada $\alpha=0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel motivasi diri (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru dan karyawan(Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek.

2. Untuk variabel kepemimpinan (X2), nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 8,745 dan nilai signifikansinya adalah 0,000 nilai ini lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru dan karyawan (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek.
3. Untuk variabel pengalaman (X3), nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 10,199 dan nilai signifikansinya adalah 0,000, nilai ini lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel pengalaman (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru dan karyawan (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek.

Uji F (Uji Bersama)

Sesuai dengan hasil perhitungan dengan uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 172,121 nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai $\alpha = 0,05$. dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterimia, artinya variabel bebas yaitu motivasi diri (X1), kepemimpinan (X2) dan pengalaman (X3) secara bersama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru dan karyawan (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek.

Interpertasi

Dengan hasil pengujian diatas, maka akan diuraikan pembahasan sebagai berikut:

1. Pada hasil uji validitas, diketahui bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai signifikansi kurang dari lima persen. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid.
2. Sedangkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel lebih besar dari nol koma enam. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah reliable.
3. Dari hasil regresi berganda diperoleh nilai koefisien yang positif semua. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel X akan diikuti oleh variabel Y.

4. Pada hasil uji asumsi klasik diperoleh bahwa persamaan regresi sudah memenuhi asumsi klasik yaitu datanya normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terjadi auto korelasi.
5. Pada pengujian Korelasi (R) menunjukkan hubungan yang kuat searah, jika variabel-variabel bebas ditingkatkan, maka variabel terikat juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya. Sedangkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2). artinya naik turunnya variabel terikat kinerja guru dan karyawan (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek dipengaruhi oleh variabel bebas yang meliputi motivasi diri (X1), kepemimpinan (X2) dan pengalaman (X3). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
6. Nilai korelasi partial yang tertinggi yaitu variabel motivasi diri (X1) dibanding dengan variabel kepemimpinan (X2) dan variabel pengalaman (X3). Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa variabel-variabel motivasi diri (X1) merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja guru dan karyawan (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek.
7. Pada pengujian dengan uji t bahwa variabel bebas yaitu motivasi diri (X1), kepemimpinan (X2) dan pengalaman (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru dan karyawan (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek.
8. Pada pengujian dengan uji F bahwa variabel bebas yaitu motivasi diri (X1), kepemimpinan (X2) dan pengalaman (X3) secara parsial berpengaruh secara bersama terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru dan karyawan (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek.

5. Simpulan

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan atas penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan dengan uji t diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi diri (X1) adalah sebesar 12,275 dan nilai signifikansi adalah 0,000, sedangkan nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan (X2) adalah sebesar 8,745, sedangkan nilai t hitung untuk variabel pengalaman (X3) adalah sebesar 10,199 dan nilai signifikansinya adalah 0,000, nilai ini

lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel bebas yaitu motivasi diri (X1), kepemimpinan (X2) dan pengalaman (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru dan karyawan (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek.

2. Hasil perhitungan dengan uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 172,121. nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai $\alpha = 0,05$. dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas yaitu motivasi diri (X1), kepemimpinan (X2) dan pengalaman (X3) secara bersama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru dan karyawan (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek.
3. Nilai korelasi partial yang tertinggi adalah sebesar 0,990 yaitu variabel motivasi diri (X1) dibanding dengan variabel kepemimpinan (X2) yaitu sebesar 0,558 dan variabel Pengalaman (X3) yaitu sebesar 0,832. oleh sebab itu dapat dikatakan variabel-variabel motivasi diri (X1) merupakan variabel bebas yang dominan memengaruhi variabel terikat yaitu kinerja guru dan karyawan (Y) di SMA Negeri 2 Kabupaten Trenggalek.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, 2003. Pengaruh Motivasi dan kepemimpinan terhadap prestasi Karyawan PT Petro Kimia Gresik.
- Amstrong, Michael, 1988, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Eltex Media Computindo, Jakarta
- Andik, 2003. Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMP PGRI 2 Surabaya.
- Arikunto, Suharsimi, 1992, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, edisi revisi, cetakan kedalapan, penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, moch, 1998 *Psikologi Industri*, penerbit lembaga Management, Akademi Manajemen Perusahaan, Yogyakarta.
- Banfield P. 1993. *Human Resource Development*, PT. Elex Madia Komputindo, Jakarta.

- Barthos, Basir. 1995 *Manajemen Sumber Daya Manusia : suatu Pendekatan Makro*, Cetakan Ketiga, Bumi Akasara, Jakarta Agustus.
- Bernadian, John H. and Joyce, C. A. Russel, 1993, *Human Resource Management : An Experiment Approach*, Mo. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Flippo, Edwin. B. 1994 *Manajemen Personalia*, Diterjemahkan Moh. Mafud, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gibson, James L. John M. Ivancevich dan James H Donelly, 1996, Organisasi : *Perilaku Struktus dan Proses*, Jilid I, Edisi Kedelapan, Alih Bahasa Nunuk Adriani, Penerbit Binarupa Aksara Jakarta.
- Handoko, Hani T. 1995. *Manajemen Personalia dan SDM*, Liberty, Yogyakarta.
- Kanter, RM, 1979, *Changing the Shope of Work: Refrm in Academy Current: Issue in Higher Education* , Vol. 1 New York.
- Koontz, Harold & O, Donnel, Cyielli, 1968, *Principle of Management*, Kogakusha, Company, Ltd, Tokyo.
- Manullang, M, 1991, *Managemen Personalia*, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. and John H. Jackson, 2000, *Human Resources Management*, Ninth Edition, South Westrn Collega Publishing, United States.
- Moekijat, 1997, *Management Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Cetakan Ketiga, Penerbit CV. Pionir Bandung.
- Moenir, 1997. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Mitchell, T. R. 1982, *People In Organization : In Introduction to Organization Behavior*, McGraw-Hill Book Comp. Tokto.
- Mulyono, Slamet, 1991, *Analisis Jalur (Path Analysis)*, Lembaga Penelitian UNAIR, Surabaya.
- Nimran, Umar, 1985, *Prilaku Organisasi, Cetakan Pertama*, CV Citranedua, Surabaya.
- Nunnally, 1969. *Using Mutivariate Statistics*, Third edition, Harper Collin. New York.
- Ranupandojo, Heidjarahman dan Suad Husnan, 1996, *Management Personalia*, Edisi Ketiga Penerbit FE-EGM, Yogyakarta.

- Siagian, Sondang P, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Solder, Philip, 1991, *Mendesain Organisasi*, Terjemahan, Fauzi Bustaman, Cet Pertama, Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- Singarimbun, Masri, 1989, *Metode Penelitian Sosial*, Gunung Agung Jakarta.
- Steers, M, Richard and Porter, W, Leymen, *Motivatioan and Work Behavior* Fifth edition, Singapure, MCGraw Hill Book, Jakarta.
- Stoner, James A. F. R. Edward Freman. Daniel R Gilbert Jr, (1996) *Manajemen Edisi Indonesia*, Alih Bahasa Alexander Sindoro, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Yulk, Gary, 1994, *Leadership In Organization*, Prentice-Hall. Inc, United Sttes of America.