

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan atau mengelola orang lain agar mereka mau berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan Bersama (Soegito 2003: 41). (Yukl, 2010: 8) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. (Andang, 2014, hlm. 39) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk bekerja secara bersama-sama tanpa paksaan dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi. Keberhasilan seorang pemimpin dapat ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak pemimpin yang bersangkutan dan dalam usaha mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya agar bersedia melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik sesuai tujuan yang diharapkan.

Menurut (Edwin B. Flippo, 1984, hlm. 122) Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran . Pengertian lain tentang gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang ditampilkan seseorang pada saat ia mempengaruhi perilaku orang lain (Usman, 2006: 349). Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkannya (Dimiyati, 2014: 71).

Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya. Pada saat bagaimana pun jika seorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, kegiatan semacam itu telah melibatkan seseorang ke dalam aktivitas

kepemimpinan. Jika kepemimpinan tersebut terjadi dalam suatu organisasi tertentu, dan ia merasa perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang mampu meningkatkan produktivitasnya, maka ia perlu memikirkan gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan begitu kuat mempengaruhi kinerja organisasi sehingga rasional apabila keterpurukan pendidikan salah satunya disebabkan karena kinerja kepemimpinan yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan juga tidak membuat strategi pendidikan yang baik terhadap perubahan. Menyadari hal tersebut, setiap pemimpin dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan organisasi secara terarah, berencana, dan berkesinambungan untuk meningkatkan nilai kualitas organisasi. Pemimpin harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen secara utuh dan berorientasi kepada mutu.

Kepemimpinan Instruksional adalah kepemimpinan yang fokus kepada penentuan visi, misi dan tujuan sekolah, mengelola, mengatur, mengkoordinasikan kurikulum, meningkatkan pembelajaran bermutu, serta hal-hal yang berkaitan dengan pembelajaran, serta mengkoordinasikan iklim pembelajaran agar menjadi kondusif sehingga dapat memperkuat budaya sekolah. Metode kepemimpinan ini menekankan pada pembelajaran sebagai aktivitas di sekolah.

Kepemimpinan instruksional yang efektif untuk meningkatkan profesionalisme pendidik. Melalui pendidik yang kompeten akan dihasilkan siswa yang berkualitas. Kepemimpinan instruksional sangat penting untuk diterapkan di sekolah karena kepemimpinan instruksional berkontribusi sangat signifikan terhadap peningkatan prestasi belajar siswa. Kepemimpinan instruksional kepala sekolah melakukan pendampingan bagi guru mulai dari merencanakan pembelajaran, mengelola proses pembelajaran, sampai pada mengevaluasi pembelajaran. Sejalan dengan Basyirudin dan Usman (dalam Supardi, 2013, hlm. 260), guru dengan kinerja yang baik serta profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai (guru) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013: 67). Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Kaswan, 2012: 187). Supardi (2013: 47) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma yang telah ditetapkan.

Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah akan memberi dampak pada kinerja guru selaku bawahannya. Kinerja guru bisa meningkat dan berkembang tergantung bagaimana kepala madrasah memimpin dan memperlakukan guru sebagai bawahannya. Kepala madrasah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan, pemberdayaan guru dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Gaya kepemimpinan kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dan menentukan kemajuan madrasah. Peningkatan kinerja guru dan keberhasilan madrasah bertumpu pada kemampuan dan gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam melaksanakan manajemen pendidikan di madrasah tersebut.

Segala sesuatu yang dilakukan guru dalam dunia pendidikan biasanya dikenal dengan istilah kinerja guru yang dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru dikenal dengan sebutan kompetensi guru. Kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa.

Akan tetapi di lapangan masih banyak guru yang kinerjanya kurang baik, hal ini terbukti dengan adanya prestasi belajar siswanya rendah, dan kurang disiplin, kemampuan guru dalam pembelajaran rendah, guru yang selalu ketinggalan informasi pembaharuan bidang pembelajaran dan strategi pembelajaran yang tidak efektif.

Fenomena global ini juga berbanding lurus dengan apa yang terjadi di salah satu Madrasah Tsanawiyah yang ada di Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat. Penulis melakukan wawancara dengan salah satu Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat, diantaranya guru tidak tepat waktu dalam administrasi pengajaran, terdapat guru yang belum memiliki kompetensi mengajar secara optimal, terdapat beberapa guru yang masih kurang memiliki keterampilan menerapkan metode mengajar, dan tidak banyak guru mempunyai kinerja mengajar yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab guru yang masih kurang dalam evaluasi pembelajaran. Masalah tersebut menandakan bahwa masih kurang optimalnya kinerja mengajar guru. Kondisi ini menjadikan peneliti tertarik untuk menguji lebih jauh dalam bentuk bagian lain.

Dari teori dan fenomena yang terjadi, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pentingnya menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat terhadap kinerja mengajar guru
2. Seberapa besar pengaruhnya gaya kepemimpinan seorang pemimpin (Kepala Madrasah) terhadap guru.

Adapun alasan mendasar mengapa penulis melakukan penelitian ini adalah untuk membuktikan asumsi-asumsi bahwa faktor kepemimpinan instruksional akan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru disuatu lembaga sekolah. Adapun yang membedakan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian ini dilakukan di beberapa sekolah yang ada di Kecamatan (Cakupan lebih luas), sehingga peneliti lebih leluasa dalam mendapatkan informasi dan menganalisis perbandingan data dari beberapa sekolah yang diteliti. Selain itu penelitian ini sangat penting mengingat dunia pendidikan pada saat ini kurang kondusif sehingga dapat menurunkan tingkat kinerja guru, dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, karena pemimpin

yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola dan memberdayakan sumber daya yang terdapat disekolah secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan sekolah atau tujuan pendidikan.

Fokus penelitian ini adalah membahas pengaruh gaya kepemimpinan instruksional kepala madrasah terhadap kinerja mengajar guru. Kepemimpinan instruksional kepala madrasah menitikberatkan kepada proses dan hasil belajar siswa melalui pemberdayaan guru secara profesional dan meningkatkan mutu akademik. Dan kinerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru sesuai dengan tugasnya sebagai pengajar. Tugas guru sebagai pengajar mencakup kegiatan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengadakan penilaian terhadap pembelajaran tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, pentingnya kepemimpinan instruksional dalam proses kerja kepala madrasah dapat mampu meningkatkan kinerja mengajar guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa, dan untuk membuktikan seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh kepemimpinan instruksional kepala madrasah terhadap kinerja mengajar guru, maka peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA SE-KECAMATAN CILILIN KABUPATEN BANDUNG BARAT”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Instruksional Kepala Madrasah Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat?
2. Bagaimana Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat?

3. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan yang telah dibuat, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan Bagaimana Gaya Kepemimpinan Instruksional Kepala Madrasah Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat.
2. Mendeskripsikan Bagaimana Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat.
3. Menguji dan menganalisis Seberapa Besar Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Manfaat penelitian secara teoretis bisa menjadi landasan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional terhadap kinerja guru ditempat yang diteliti. Selain itu, untuk menambah wawasan khazanah keilmuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Praktis

- a. Bagi Instansi/Lembaga

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sarana informasi dan evaluasi yang positif bagi lembaga, khususnya Madrasah Tsanawiyah se-kecamatan Cililin Bandung Barat yang diteliti, untuk meningkatkan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru.

- b. Bagi pendidik dan tenaga kependidikan

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya bagi pendidik sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja yang lebih baik.

- c. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan penulis khususnya pada bidang Manajemen serta mengetahui keadaan saat ini terkait pengaruh yang dilakukan seorang pemimpin terhadap para karyawan yang dipimpinya sehingga dapat memiliki kinerja yang baik.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah Kepemimpinan Instruksional. Pemimpin yang berfokus pada pembelajaran, yang komponennya meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, *assesmen* (penilaian hasil belajar), penilaian serta pengembangan guru, layanan prima dalam pembelajaran dan pembangunan sekolah. Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh signifikan yang positif dari gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu Lembaga madrasah bagi para tenaga pendidik.

2. Batasan Penelitian

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar peneliti tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Gaya Kepemimpinan Instruksional, dan indikatornya (Merumuskan misi, mengelola program pembelajaran, dan membangun iklim sekolah).
- b) Kinerja Guru, serta indikatornya (Perencanaan proses pembelajaran, Pelaksanaan proses pembelajaran dan Penilaian hasil belajar).

F. Kerangka Pemikiran

1. Definisi Operasional Fokus Penelitian

a. Kepemimpinan Instruksional (X)

Kepemimpinan instruksional yaitu kepemimpinan yang berfokus pada kegiatan belajar mengajar dan pada perilaku guru dalam melayani siswa (Bush dalam Usman,2015). Menurut (Suhardan, 2014, hlm 15) menyampaikan bahwa kepemimpinan pembelajaran merupakan aktivitas kepala Madrasah yang kesehariannya disibukkan dengan kegiatan mempengaruhi orang-orang yang

menjalankan kegiatan akademik di sekolah mereka adalah guru dan staf edukatif atau staf *teaching*.

Kepemimpinan instruksional merupakan kepemimpinan yang berfokus pada proses dan hasil belajar siswa melalui pemberdayaan guru dengan memberi dukungan dan instruksi secara profesional dan meningkatkan mutu akademik.

b. Kinerja Guru (Y)

Kinerja mengajar guru adalah penampilan kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan bimbingan belajar yang berisi pengetahuan dan keterampilan yang akan mengarah pada peningkatan prestasi peserta didik (Rodriguez dkk. 2014). Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Handayani & Rasyid, 2015).

Kinerja mengajar guru, kemampuan seorang guru dalam melakukan tugasnya yaitu sebagai pengajar yang mencakup kegiatan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengadakan penilaian terhadap pembelajaran.

Berdasarkan Definisi operasional variabel dan indikator diatas, secara garis besar pengaruh kepemimpinan instruksional terhadap kinerja guru dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1 Operasional Variabel Penelitian

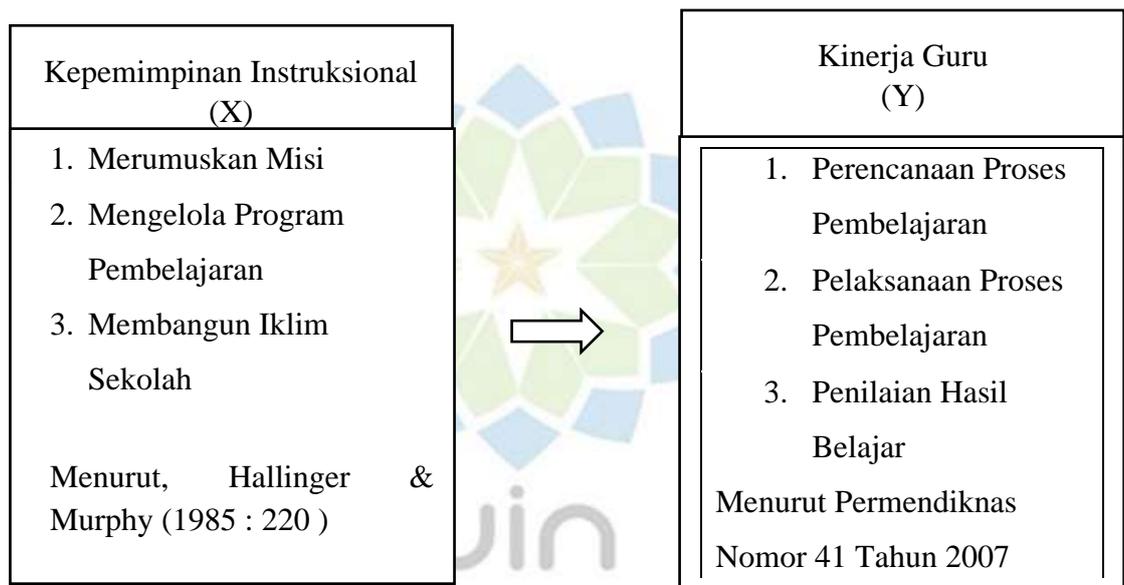
Variabel	Dimensi	Indikator
Gaya Kepemimpinan Instruksional (X)	1. Merumuskan Misi	a. Merumuskan Tujuan sekolah b. Mengkomunikasikan tujuan sekolah
	2. Mengelola Program Pembelajaran	c. Mensupervisi, dan mengevaluasi pembelajaran d. Mengkoordinasi kurikulum

		<ul style="list-style-type: none"> e. Memantau kemajuan dan pembelajaran siswa
	<p>3. Membangun Iklim Sekolah</p>	<ul style="list-style-type: none"> f. Mengontrol alokasi pembelajaran g. Mendorong pengembangan profesi h. Mempertahankan kehadiran i. Menyediakan intensif bagi guru j. Menetapkan standar akademik k. Memberikan reward bagi peserta didik
Kinerja Guru (Y)	<p>1. Perencanaan proses pembelajaran</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Keterampilan menyusun silabus b. Keterampilan menyusun RPP c. Pengembangan materi pembelajaran d. Kemampuan menentukan metode dan media pembelajaran
	<p>2. Pelaksanaan proses pembelajaran</p>	<ul style="list-style-type: none"> e. Pembukaan pembelajaran f. Proses pembelajaran g. Penutupan pembelajaran

	3. Penilaian hasil belajar	Pengukuran penilaian hasil belajar Evaluasi penilaian hasil belajar
--	----------------------------	--

2. Bagan Kerangka Berpikir

Gambar 1 Kerangka Berpikir



G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul suatu hipotesis yang akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung persyaratan. Hipotesis merupakan suatu anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pertanyaan-pertanyaan yang kemudian dalam perumusan masalah.

H_0 = (Hipotesis Nol)

Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan Instruksional kepala madrasah terhadap pengembangan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat.

H_a = (Hipotesis Alternatif)

Terdapat pengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan Instruksional dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se-kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat.

H. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Terkait dengan penelitian ini, peneliti melakukan kajian penelitian terdahulu yang relevan yang dapat dijadikan titik tolak atau menjadi pijakan yang dapat dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian yang baru namun memiliki fokus yang berbeda diantaranya :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Turmiyati (2016), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Mts Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung”. Hasil penelitian ini menyebutkan, bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs AlHikmah Kedaton Bandar Lampung memiliki kecenderungan sangat baik
2. Tesis yang dilakukan oleh Andi Agustina (2019), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba”. Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa Terbukti ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai sign α (0,000 0,05) atau t-hitung t-tabel (6,535 . $> 1,99773$).
3. Penelitian yang dilakukan oleh Choirul Anwar (2009), dalam tesisnya yang meneliti tentang “Peningkatan profesionalitas Madrasah Aliyah Al-Wathuniyah di Semarang”. Dari hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor penting bagi keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional khususnya profesionalitas pembelajaran. Kepemimpinan efektif akan mampu memberi kontribusi bagi peningkatan profesional guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Profesionalisme guru meliputi keahlian,

keterampilan, dan komitmen guru. Disinilah peran penting kepemimpinan madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru.

4. Penelitian yang dilakukan yang dilakukan Dhanik Riastuti (2017), dalam tesisnya yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Guru PAI terhadap Kinerja Guru PAI Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Sukoharjo tahun 2017”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa : (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik terhadap kinerja dengan nilai t hitung $4.209 > t$ tabel 1.993 , sementara kontribusi yang diberikan sebesar $19,5\%$, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung $3.715 > 1.993$, sementara kontribusi yang diberikan sebesar $15,9\%$, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan nilai f hitung $14.287 > f$ table 3.124 . sedangkan kontribusi supervisi akademik dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 28.4% , adapun sisanya sebesar $71,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
5. Penelitian yang dilakukan Janun Nur Adi Sasongko (2019), dalam tesisnya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kontrol Diri dan Kepatuhan aturan Tenaga pendidik Pondok Pesantren Modern Zam-zam banyumas”. Dari hasil penelitian ini menyebutkan, kontrol diri dan kepatuhan aturan di Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhammadiyah Banyumas mengalami penurunan diantara indikatornya yaitu kehadiran yang kurang maksimal. Pengaruh gaya kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan kontrol diri dan kepatuhan aturan. Tentunya dengan tujuan memperbaiki dan meningkatkan kepatuhan tenaga pendidika dalam kegiatan ini memerlukan gaya kepemimpinan transformasional yang baik untuk menunjang kegiatan sehingga kontrol diri dan kepatuhan akan baik dan bisa meningkatna kualitas Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhammadiyah Banyumas.
6. Yorsuvandira (2014), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan”. Penelitian ini

dilakukan pada karyawan PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Struktur Inisiatif (X1) dan variabel Perhatian (X2) secara simultan dan parsial terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y). Jenis penelitian yang digunakan explanatory research dengan metode penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada 33 karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan komputer yang kemudian diolah menggunakan program SPSS 17 for Windows. Nilai statistik thitung tersebut lebih besar daripada ttabel ($3,727 > 2,042$) dan juga diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Perhatian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan ditunjukkan dengan thitung sebesar 2,583. Struktur Inisiatif dan Perhatian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan ditunjukkan dengan Fhitung lebih besar daripada Ftabel ($16,815 > 3,32$) dan juga diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) serta mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan sebesar 49,7% dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,497.

7. Mahardhika (2013), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang, menjelaskan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang, dan menjelaskan pengaruh secara simultan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan jumlah sampel sebanyak 56 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji t dan uji F. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi intrinsik berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,514, motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,475. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,3% ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,643.

8. Umam (2015), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research dan metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dimana kuesioner disebar ke 53 orang karyawan PT. Wahana Polimer Indonesia. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil dari penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Demokratik (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) dibuktikan dengan koefisien path sebesar 0,784 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ ($0,000 < 0,05$). Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dibuktikan dengan besar koefisien path 0,335 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,017 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ ($0,017<0,05$). Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari koefisien path sebesar 0,513 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ ($0,000<0,05$). Penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dari Gaya Kepemimpinan Demokratik (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui

Motivasi Kerja (Z) sebesar $0,784 \times 0,513 = 0,402114$ atau dibulatkan menjadi 0,402.

9. Putra (2013), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Astra Internasional, Tbk – Daihatsu Malang. Tujuan penelitian ini yaitu (1) mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, dan (2) mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 karyawan dan merupakan sampel jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial berupa analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F menggunakan program SPSS versi 15.0 for Windows. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai Sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Secara parsial Gaya Kepemimpinan Direktif (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan dengan nilai signifikansi t 0,016 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ ($0,016 < 0,05$). Gaya Kepemimpinan Suportif (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan dengan nilai signifikansi t 0,005 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ ($0,005 < 0,05$). Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan signifikansi t 0,049 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ ($0,049 < 0,05$).
10. Oluseyi dan Ayo (2009), melakukan penelitian dengan judul “Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employess Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State,

Nigeria. Dari hasil penelitiannya menyebutkan bahwa, Motivasi, Efektivitas kepemimpinan dan manajemen waktu sangat berpengaruh terhadap kinerja.





uin
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG