

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
MOTIVASI KERJA GURU DI SMK BABUSSALAM JEROWARU
KABUPATEN LOMBOK TIMUR NTB**

Silvia Ariani,
e-mail: Sylvialieks@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (direktif, partisipatif, konsultatif, delegatif) kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMK Babussalam Jerowaru Lotim NTB. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang guru, jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif sebab akibat (kausal) dan alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang berisi tentang gaya kepemimpinan (direktif, partisipatif, konsultatif, delegatif) dan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan (direktif, partisipatif, konsultatif, delegatif) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Babussalam Jerowaru Lotim NTB., sementara secara parsial gaya kepemimpinan konsultatif dan delegatif tidak signifikan. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah variabel yang dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja guru di SMK Babussalam Jerowaru Lotim NTB. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang kuat searah dimana perubahan kenaikan yang terjadi bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3) dan Gaya Kepemimpinan Delegatif (X4) diiringi dengan perubahan kenaikan faktor terikat yaitu motivasi kerja (Y). Dari hasil penelitian diperoleh bahwa faktor gaya kepemimpinan partisipatif merupakan faktor bebas yang dominan berpengaruh terhadap faktor terikat yaitu motivasi kerja di SMK Babussalam Jerowaru Lombok Timur NTB.

Kata kunci. *Gaya kepemimpinan (direktif, partisipatif, konsultatif, delegatif),
motivasi*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, sumber daya manusia merupakan dimensi yang penting untuk menuju keberhasilan suatu organisasi, tanpa keikutsertaan sumber daya manusia secara berkelanjutan tentu akan berimplikasi pada kinerja organisasi tersebut secara menyeluruh, semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi tersebut. Sehingga untuk mendukung keberhasilan tersebut diperlukan adanya motivasi sebagai pendorong manusia mencapai tujuan yang akan dicapai.

Dalam hal ini memotivasi guru dalam bekerja merupakan hal yang penting dilakukan sekolah untuk meningkatkan kinerja para gurunya. Peran serta pemimpin untuk mendorong para guru kearah optimalisasi kerja sangat penting, karena melalui aspek manusia dalam organisasi harus ditumbuhkan motivasi untuk mencapai efektivitas yang tinggi. Untuk meningkatkan efektivitas kerja ini, maka diperlukan suatu motivasi bagi para guru karena pada dasarnya mereka memiliki kebutuhan-kebutuhan dan harapan yang berbeda.

Seseorang yang tidak termotivasi, hanya akan memberikan upaya minimum dalam bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motiv, penimbulan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Azwarmendefinisikan motivasi sebagai suatu rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga memotivasi guru itu harus dilakukan karena setiap sekolah tentunya mempunyai tujuan yang hendak dicapai.³⁰

³⁰ Azwar, Saifuddin. 2000. *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Belajar. Hal. 15

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran yang sangat sentral dalam upaya menanamkan motivasi terhadap bawahannya dalam rangka mencapai keberhasilan kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh sekolah.³¹ Peran seorang kepala sekolah dalam memotivasi guru dalam bekerja sangat penting, sebagaimana pendapat Sutrisno bahwa dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah bagi seorang pemimpin.³²

Dalam memimpin suatu sekolah seorang kepala sekolah harus memiliki gaya yang merupakan norma perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi. Berhasil tidaknya guru-guru kedepan sangat dipengaruhi gaya kepemimpinan yang mereka terima.³³ Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.³⁴

Menurut Thoha gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Setiap kepala sekolah mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang diterapkan terhadap guru-gurunya, oleh karena itu apabila kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang baik terhadap guru-gurunya maka secara otomatis mereka akan termotivasi dalam bekerja.³⁵

Dalam batas-batas tertentu gaya keperimpinan dapat saja digunakan apabila anggota atau orang-orang yang terikat dalam kelompok itu

³¹ Asnawi. 2002. *Teori Motivasi (Dalam Pendekatan Psikologi Industri & Organisasi)*. Jakarta : Studia Press. Hal 11

³² Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana. Hal. 213

³³ Danim, Sudarwan, 2012. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta. Hal. 63

³⁴ Triyandi S. 2006. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi*. Hal. 44

³⁵ Thoha, M. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. Hal. 49

menunjukkan tingkat kematangan yang tinggi, mampu dan mau bekerja, artinya mempunyai kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya dan besar rasa tanggung jawabnya, serta tinggi motivasinya. Mereka ini biasanya sudah memahami tentang apa yang mereka harus lakukan, kapan dan bagaimana melakukannya, sehingga bila terlalu banyak diarahkan justru dapat menurunkan motivasi kerja.³⁶

Sebaliknya, bagi bawahan yang tingkat kematangannya masih sangat rendah, dan tidak mendapat dukungan serta pengarahan yang memadai, maka cenderung kinerjanya menurun.

Dalam hal ini SMK Babussalam Jerowaru Lotim NTB adalah sekolah swasta dengan beberapa jurusan di antaranya jurusan Otomotif, Multimedia, dan Keperawatan. Jumlah guru di SMK Babussalam Jerowaru Lotim NTB sebanyak 35 orang, 1 kepala sekolah, 1 orang wakasek, 1 orang bendahara, 1 orang sekretaris serta 1 orang kepala tata usaha dengan jam kerja 7 jam per hari yaitu dari jam 07.00–14.00 WITA.

Berdasarkan hasil wawancara bebas dengan beberapa orang guru serta pengamatan awal yang dilakukan di SMK Babussalam Jerowaru Lotim NTB dimana motivasi guru relatif masih rendah. Ini ditunjukkan dengan masih banyaknya guru yang sering mangkir bahkan banyaknya guru yang datang terlambat tidak sesuai dengan jam masuk yang telah ditentukan pimpinan. Menurunnya motivasi kerja guru menunjukkan kepala sekolah kurang memberikan rasa perhatian dan dorongan terhadap para gurunya sehingga banyak jam pelajaran yang kosong.

Dalam hal ini gaya kepemimpinan dirasakan masih lemah dan kurang bijaksana dalam mengambil suatu tindakan seperti kurangnya sosialisasi serta pendekatan yang dilakukan terhadap para guru, sehingga guru merasa kurang diperhatikan dalam melaksanakan tugas khususnya pekerjaan yang memiliki resiko dimana kurangnya pengawasan dari atasan. Selain itu, guru di SMK Babussalam Jerowaru Lotim NTB juga mengeluh atas kurang baiknya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah terhadap para gurunya, para guru merasa kurang paham atas arahan-

³⁶ Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana. Hal. 32

arahan cara bekerja dengan baik karena gaya kepemimpinan yang belum jelas sehingga membuat motivasi kerja para guru menurun.

Absennya guru dapat menjadi dasar pengukuran motivasi akibat dari gaya kepemimpinan yang kurang tepat, karena semakin banyak guru yang absen berarti tingkat motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya semakin rendah dan berimbas pada kinerja guru.³⁷ Berikut ini disajikan rekapitulasi daftar absensi guru di SMK Babumssala Jerowaru Lotim NTB mulai dari bulan juli sampai bulan desember 2017 :

Tabel Rekapitulasi Absensi Guru SMK Babusslam Lotim NTB Periode Juli – Desember 2017

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA	TOTAL HARI KERJA	JUMLAH H HADIR	JUMLAH H TIDAK HADIR	TIDAK HADIR (%)
Juli	35	27	945	900	45	5%
Agustus	35	25	875	793	82	10,34 %
September	35	25	875	783	92	11,74 %
Oktober	35	26	910	789	121	15,33 %
November	35	26	910	759	151	19,89 %
Desember	35	25	875	725	150	20,68 %

Sumber : Absensi SMK Babussalam Jerowaru Lotim NTB (diolah).

³⁷ Arikunto, S. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka cipta. Hal. 72

Tabel di atas mengenai data tingkat absensi menunjukkan bahwa tingkat absensi guru berdasarkan jumlah hari kerja mengalami peningkatan, dan penurunan motivasi kerja pada guru di SMK Babussalam Jerowaru Lotim NTB Tahun 2017. Hal ini mengindikasikan guru yang tidak memanfaatkan waktu kerjanya untuk mengerjakan tugas dan kewajibannya. Para guru lebih banyak menggunakan alasan izin untuk tidak masuk bekerja. Keterangan mengenai tingginya jumlah ketidakhadiran para guru tersebut berarti mengurangi waktu kerja mereka untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut dianggap fenomena ini sebagai suatu masalah yang hendak diangkat menjadi suatu penelitian.

METODE PENELITIAN

1. Responden

Penelitian ini merupakan penelitian data kualitatif yang diubah menjadi data kuantitatif yaitu berupa skor/angka yang diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner untuk mencari tahu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Total responden sebanyak 35 orang guru SMK Babussalam Jerowaru Lombok Timur NTB. Peneliti menggunakan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner. Pada penelitian ini dikategorikan karakteristik responden terdiri dari 71,43% laki-laki dan 28,57% perempuan. Untuk kategori pendidikan 11,43% adalah D3 dan 71,43% adalah S1, serta 17,14% adalah S2

2. Teknik Analisi Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier dan analisis deskriptif. Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya, sedangkan regresi linier sederhana adalah regresi yang memiliki satu variabel *dependent* dan satu variabel *independent*.³⁸ Untuk pengolahannya peneliti menggunakan bantuan software SPSS versi 21

3. Pengukuran

³⁸ Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta. Hal. 36

Data primer yang di butuhkan dan dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner yang terdiri dari 11 pernyataan tentang gaya kepemimpinan direktif, 6 pernyataan tentang gaya kepemimpinan konsultif, 11 pernyataan gaya kepemimpinan partisipatif, 11 pernyataan gaya kepemimpinan delegatif serta 9 pernyataan tentang motivasi. Kuesioner yang disebarkan menggunakan skala 5 poin likert yang terdiri dari (1) Sangat tinggi, (2) Tinggi, (3) Cukup tinggi, (4) Kurang tinggi, (5) Rendah.³⁹

Seluruh pernyataan sudah diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil uji validitas, semua pernyataan di nyatakan valid karena r_h yakni 791 lebih besar yakni dari r_k yakni 0,3 dan berdasarkan uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila koefisien *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 terlihat seperti tabel berikut

Variabel	Cronbach's alpa	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Direktif (X.1)	0,849	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X.2)	0,791	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X.3)	0,849	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Delegatif (X.4)	0,849	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,947	Reliabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas pada tabel bahwa hasil perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel independen yang memiliki

³⁹Ghozali, imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP. Hal. 33

nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Direktif (X.1)	1.062	0.941	Tidak multikolonieritas
Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X.2)	32.597	0.031	Tidak multikolonieritas
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X.3)	1.062	0.941	Tidak multikolonieritas
Gaya Kepemimpinan Delegatif (X.4)	32.597	0.031	Tidak multikolonieritas

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya.⁴⁰ Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
2. Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

⁴⁰ Santosa, P.B. dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel&SPSS*. Yogyakarta : ANDI. Hal. 240

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics					Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.755 ^a	.570	.528	.570	13.676	3	31	.000	2.009

Dari tabel diatas didapatkan nilai Durbin-Watson (DW hitung) sebesar 2.009 atau 2. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan DW hitung berada diantara -2 dan 2, yakni $-2 \leq 2 \leq 2$ maka ini berarti tidak terjadi autokorelasi. Sehingga kesimpulannya adalah Uji Autokorelasi terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tingkat probabilitas signifikansinya di atas 5% atau 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.⁴¹ Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Direktif (X.1)	0,173	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X.2)	0,063	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X.3)	0,173	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan Delegatif (X.4)	0,063	Tidak terjadi heteroskedastisitas

⁴¹ Ghozali, imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP. Hal. 46

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat probabilitas signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Dalam mendeteksi normalitas dengan menggunakan pendekatan *kolmogrov-smirnov* dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni : *jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih lebih dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal* sehingga tepat menggunakan regresi. Berdasarkan hasil pengujian melalui program SPSS 2.1, diperoleh hasil sesuai dengan table di bawah ini.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82923177
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.764
Asymp. Sig. (2-tailed)		.603
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan table di atas nampak bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (5%) yakni 0,603 maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel berdistribusi normal sehingga layak diterapkan regresi linier sebagai alat analisis data.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk menguji hipotesis tentang Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3) dan Gaya Kepemimpinan Delegatif (X4) yang mempengaruhi Motivasi kerja guru (Y). Hasil estimasi dengan model regresi linier berganda diinterpretasikan dengan tahapan uji secara parsial (t-test). Hasil analisis disajikan dalam tabel berikut :

Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.549	9.712		2.528	.017
	gaya konsultatif	.036	1.314	.019	.028	.978
	gaya partisipatif	.090	.204	.650	5.353	.000
	gaya delegatif	.600	1.294	.310	.464	.646
	gaya direktif	.564	.235	.021	.815	.000

a. Dependent Variable: motivasi kerja

R = 0,755 F = 13.676

R² = 0,570

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai konstanta adalah 24.549 serta koefisien regresi dari Gaya Kepemimpinan Direktif (X1) adalah 0,564 Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X.2) adalah 0,036 Gaya Kepemimpinan Partisipatif adalah 1.090 dan Gaya Kepemimpinan Delegatif (X4) adalah 0,600 dengan demikian model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 24.549 + 0,564 (X.1) + 0,036 (X.2) + 0.090 (X.3) + 0,600 (X.4)$$

Persamaan regresi linear berganda ini menunjukkan arti bahwa :

1. Konstanta sebesar 24.549 artinya Jika Gaya Kepemimpinan (Direktif, Konsultatif, Partisipatif, dan Delegatif) nilainya adalah 0, maka Motivasi Kerja (Y) nilainya adalah 24.549 satuan.
2. Jika Gaya Kepemimpinan Direktif meningkat sebesar satu satuan maka Motivasi Kerja (Y) meningkat sebesar 56,4 % dan sebaliknya jika Gaya Kepemimpinan Direktif (X.1) menurun sebesar satu poin maka Motivasi kerja (Y) menurun 56,4 % dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan (*ceteris paribus*). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja.
3. Begitu juga halnya dengan Gaya Kepemimpinan Konsultatif , berdasarkan uji SPSS pada tabel diatas. Jika Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X.2) meningkat sebesar satu satuan maka motivasi kerja meningkat 3,6 % dan sebaliknya jika Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X.2) menurun sebesar satu poin maka motivasi kerja (Y) menurun 3,6 % dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan (*ceteris paribus*). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi dengan motivasi kerja.
4. Begitu juga halnya dengan Gaya Kepemimpinan partisipatif , berdasarkan uji SPSS pada tabel diatas. Jika Gaya Kepemimpinan partisipatif (X.3) meningkat sebesar satu satuan maka motivasi kerja meningkat 9 % dan sebaliknya jika Gaya Kepemimpinan partisipatif (X.3) menurun sebesar satu poin maka motivasi kerja (Y) menurun 9 % dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan (*ceteris paribus*). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi dengan motivasi kerja.
5. Begitu juga halnya dengan Gaya Kepemimpinan Delegatif, berdasarkan uji SPSS pada tabel diatas. Jika Gaya Kepemimpinan Delegatif(X.4) meningkat sebesar satu satuan maka motivasi kerja meningkat 60 % dan sebaliknya jika Gaya Kepemimpinan Delegatif (X.4) menurun sebesar satu poin maka motivasi kerja (Y) menurun 60

% dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan (*ceteris paribus*). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi dengan motivasi kerja.

Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat lebih dari satu variabel independen. Adjusted R^2 pada hasil analisis tepat digunakan untuk menghindari kemungkinan bias terhadap variabel independen yang lebih dari satu. Berikut adalah tabel hasil uji koefisien determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.528	2.520

Pada tabel terlihat bahwa angka R 0,755, maka korelasi antara variabel dependen terhadap variabel independen adalah kuat. Hal itu disebabkan karena angka R harus lebih besar sama dengan 0,5. Selanjutnya dilihat pada Adjusted R^2 yaitu sebesar 0,570, menunjukkan bahwa motivasi karyawan dapat dijelaskan dengan gaya kepemimpinan (direktif, konsultatif, partisipatif dan delegatif) sebesar 57 % dan sisanya 43 % dipengaruhi oleh variabel lain dari regresi ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis 1 (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan antara variabel Independen dengan variabel dependen, yaitu dengan membandingkan *probabilitas value(p. value)* dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Langkah dalam pengujian ini sebagai berikut.⁴²

⁴² Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta. Hal.52

a. Memformulasikan Hipotesa

Ho: $\beta_1, \beta_2, = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang berarti (signifikan) secara bersama-sama (simultan) dari variabel Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3) dan Gaya Kepemimpinan Delegatif (X4) terhadap Motivasi Kerja (Y) di SMK Babussalam Jerowaru Lombok Timur NTB

Ha: $\beta_1, \beta_2, \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang berarti (signifikan) secara bersama-sama (simultan) dari variabel Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3) dan Gaya Kepemimpinan Delegatif (X4) terhadap Motivasi Kerja (Y) di SMK Babussalam Jerowaru Lombok Timur NTB

- b. Berdasarkan hasil uji simultan terhadap variabel independen yang terlihat pada tabel diperoleh $F_{hitung} (13,676) > F_{tabel} (2,48)$. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3) dan Gaya Kepemimpinan Delegatif (X4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berikut tabel hasil uji simultan F.

Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.621	3	86.874	13.676	.000 ^a
	Residual	196.922	31	6.352		
	Total	457.543	34			

a. Predictors: (Constant), gaya delegatif, gaya partisipatif, gaya direktif, gaya konsultatif

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Uji Hipotesis 2 (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara individu terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk menentukan nilai t_{tabel} ditentukan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) dengan derajat kebebasan $df = (n - k - 1)$ di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Jadinya $df = (35 - 5 - 1) = 29$ sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 1.699$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh signifikan terhadap Y , sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y . Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3) dan Gaya Kepemimpinan Delegatif (X4) memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji parsial (t) dimana nilai signifikansinya dibawah 5% dan hasil analisis menunjukkan output nilai probabilitas nilai t_{hitung} masing-masing Gaya Kepemimpinan Direktif (X1) sebesar 1.815, Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X2) sebesar 1.728, Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3) sebesar 5.353 dan Gaya Kepemimpinan Delegatif (X4) sebesar 2.464 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,699. Berdasarkan hasil uji tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan (Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3) dan Gaya Kepemimpinan Delegatif (X4)) memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa guru SMK Babussalam Jerowaru Lotim akan menunjukkan sikap positif terhadap motivasi apabila merasakan kepemimpinan yang adil dan tepat. Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi yang dapat menumbuhkan semangat kerja guru sehingga meningkatkan kinerjanya.

Uji Hipotesis 3 (Dominan)

Dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif memiliki pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Lombok Sejati Gerimax Lombok Barat. Dengan standar koefisien beta 5.353 dengan t hitung gaya kepemimpinan partisipatif 5.353

KESIMPULAN

Dari hasil regresi berganda diperoleh nilai koefisien yang positif semua. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel X akan diikuti dengan kenaikan variabel Y. Pada hasil uji asumsi klasik diperoleh bahwa persamaan regresi sudah memenuhi asumsi klasik yaitu datanya normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada korelasi nilai koefisien korelasi (R) ternyata korelasinya positif. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang kuat searah dimana perubahan kenaikan yang terjadi bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3) dan Gaya Kepemimpinan Delegatif (X4) diiringi dengan perubahan kenaikan faktor terikat yaitu motivasi kerja (Y). Dari hasil penelitian diperoleh bahwa faktor gaya kepemimpinan partisipatif merupakan faktor bebas yang dominan berpengaruh terhadap faktor terikat yaitu motivasi kerja di SMK Babussalam Jerowaru Lombok Timur NTB. Pada pengujian uji (F) maupun uji (t) diketahui bahwa faktor bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3) dan Gaya Kepemimpinan Delegatif (X4) baik secara bersama-sama atau parsial berpengaruh terhadap faktor terikat yaitu motivasi kerja (Y) di SMK Babussalam Jerowaru Lombok Timur NTB

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2000. *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Asnawi. 2002. *Teori Motivasi (Dalam Pendekatan Psikologi Industri & Organisasi)*. Jakarta : Studia Press
- Arikunto, S. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka cipta.
- Danim, Sudarwan, 2012. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP

- Santosa, P.B. dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel&SPSS*. Yogyakarta : ANDI
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Triyandi S. 2006. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi*
- Thoha, M. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.