

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dan Pegawai pada Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayangkari 01 Makassar

M. Dahkri Sanusi^{a*}, Syariuddin Arief^a

^a Prodi Bisnis Digital, Politeknik Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 30-08-2024

Revised : 15-09-2024

Accepted : 20-09-2024

Keywords: Leadership, Motivation, Performance

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja, Motivasi

Corresponding Author:

mdakhri@gmail.com*

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This research aims to find out how much influence leadership has on the performance of teachers and employees and how much influence motivation has on the performance of teachers and employees at Kemala Bhayangkari 01 Makassar Junior High School

The type of research used is quantitative analysis, namely the author describes the results of observations and analyzes data obtained in the field using multiple linear regression.

Based on the research results, it shows that the performance of employees at Kemala Bhayangkari 01 Makassar Junior High School is generally still in the medium category. The existence of employee performance in the medium category is caused by the leadership and employee motivation variables at Kemala Bhayangkari 01 Makassar Junior High School which are still in the medium category and the benefits of internal and external motivation have not been optimal for the entire employee performance process, leadership makes a significant contribution in a positive direction. This means that the leadership variable influences employee performance improvement. The increase in employee performance caused by leadership variables was 62.3% while the remaining 37.7% was explained by factors other than leadership variables. Thus, this shows that leadership variables are important to pay attention to in explaining employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dan pegawai dan seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dan pegawai di Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayangkari 01 Makassar

Jenis penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yaitu penulis menggambarkan hasil observasi dan menganalisis data-data yang

diperoleh di lapangan *dengan menggunakan regresi linear berganda*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Gambaran kinerja pegawai di Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar umumnya masih dalam kategori sedang. Adanya kinerja pegawai yang berkategori sedang ini disebabkan oleh karena variabel kepemimpinan dan motivasi pegawai di Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar juga masih berkategori sedang dan manfaat motivasi dari dalam dan dari luar selama ini belum optimal terhadap keseluruhan proses kinerja pegawai, kepemimpinan memberikan kontribusi yang signifikan kearah yang positif. Artinya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai yang disebabkan oleh variabel kepemimpinan sebesar 62,3 % sedangkan sisanya sebesar 37,7 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain variabel kepemimpinan. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan penting untuk diperhatikan dalam menjelaskan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Pemimpin memiliki peranan yang sangat penting dalam terselenggaranya pemerintahan yang bersih dan berwibawa serta menjadi panutan masyarakat dan perangkat pemerintah, yang kesemuanya itu tidak terlepas dari tugas pokok dan fungsi sebagaimana seorang pemimpin.

Dengan demikian pemimpin harus mengenal fungsi bawahan dan mengenal orang-orang atau bawahan yang dipimpinya. Hal ini penting dengan mengenal bawahan, maka pemimpin juga akan mengetahui tingkat kemampuan yang dimiliki oleh bawahan karena faktor ini sangat mempengaruhi kinerja dan efisiensi dalam pencapaian organisasi terutama pelayanan terhadap kepada masyarakat..

Penyebab utama dari berbagai inefisiensi yang selama ini kita rasakan antara lain disebabkan oleh belum memadainya kinerja instansi pemerintahan sebagai tulang punggung penyelenggara tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Instansi pemerintah dipandang belum dapat menentukan secara jelas visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai.

Pimpinan di Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar merupakan penanggung jawab pertama dalam pembinaan kinerja karyawan. Terwujudnya disiplin kerja yang mantap terutama bagi para karyawan merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendesak dan sebagai salah satu prasyarat utama bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Keadaan inilah yang menuntut karyawan untuk lebih mengambil peranan penting dan mengembangkan misi pembangunan yang sedang giatnya dilaksanakan sehingga tujuan dapat tercapai secara berdaya guna dan berhasil guna. Oleh

karena itu kepemimpinan dan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kualitas pelayanan kepada masyarakat, kenyataan menunjukkan bahwa pada Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayangkari 01 Makassar nampak bahwa gairah kerja bagi pegawai kelihatannya rendah, kurang mengambil prakarsa dan berinisiatif, hanya selalu menunggu perintah dari atasannya, dedikasi dan loyalitas menurun. Dengan demikian perlu pengkajian ulang apa yang menyebabkan sehingga kinerja dan prestasi kerja menurun yang sangat mempengaruhi produktivitas kerja yang rendah pula. Berangkat dari asumsi tersebut, maka dalam konteks pencapaian tingkat kinerja yang baik tidak terlepas dari berbagai faktor yang turut mempengaruhi diantaranya adalah faktor kepemimpinan dalam suatu organisasi. Konsep kepemimpinan yang dimaksudkan adalah kepemimpinan yang cocok dalam suatu organisasi yang diarahkan pada proses pencapaian tujuan terutama dalam menggerakkan bawahan untuk berkreasi dan berinisiatif dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki ke dalam tugas dan jabatan yang tepat. Selain itu pemimpin diharapkan mampu memberikan motivasi pada karyawan untuk lebih bergairah bekerja, sehingga tercipta suasana lingkungan kerja yang menyenangkan. Kesemua itu, tentunya membawa konsekuensi terhadap kelangsungan hidup organisasi terutama dalam penegakan disiplin kerja yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja kerja sesuai dengan sasaran dan tujuan organisasi yang diharapkan.

Menurut pendapat Husain (2016), dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Kemudian menurut Handari Nawawi dalam bukunya perencanaan sumberdaya manusia (2015), sumberdaya manusia adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain lain.

Tiap organisasi yang memerlukan kerjasama antar manusia dan menyadari bahwa masalah manusia yang utama adalah masalah kepemimpinan. Kita melihat perkembangan dari kepemimpinan pra ilmiah kepada kepemimpinan yang ilmiah. Dalam tingkatan ilmiah kepemimpinan itu disandarkan kepada pengalaman intuisi, dan kecakapan praktis. Kepemimpinan itu dipandang sebagai pembawaan seseorang sebagai anugerah Tuhan. Karena itu dicarilah orang yang mempunyai sifat-sifat istimewa yang dipandang sebagai syarat suksesnya seorang pemimpin.

Pendekatan yang pertama dikenal dengan "*Personality traits approach*" dan yang kedua adalah "*Situational interactional approach*". Pendekatan pertama berangkat dari asumsi tentang adanya sifat-sifat dan bakat-bakat kepribadian tertentu yang dimiliki seseorang baik sebagai bawaan kelahiran maupun sebagai hasil dari pengalamannya sendiri, yang kemudian membentuk kapasitas kepemimpinannya.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sismar,et,al 2023).

Menurut Kartasasmita, (2016), bahwa faktor kontributif lain yang layak dianalisa bersama faktor kepribadian pemimpin adalah: 1) lingkungan sosial dan fisik dimana interaksi kelompok berlangsung; 2) tuntutan kebutuhan kolektif yang perlu diatasi, dan 3) karakteristik kepribadian dari orang-orang lain dalam kelompok itu.

Mathis dan Jackson (2012), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan.

Penilaian kinerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, penggajian, dan pengembangan karir. Kegiatan penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan kelangsungan organisasi. Data atau informasi tentang kinerja karyawan terdiri dari tiga kategori (Mathis dan Jackson, 2012)

Untuk pekerjaan-pekerjaan dimana pengukuran itu mudah dan tepat, pendekatan hasil ini adalah cara yang terbaik. Akan tetapi, apa-apa yang akan diukur cenderung ditekankan, dan apa yang sama-sama pentingnya dan tidak merupakan bagian yang diukur mungkin akan diabaikan karyawan. Sebagai contoh, seorang tenaga penjualan mobil yang hanya dibayar berdasarkan penjualan mungkin tidak berkeinginan untuk mengerjakan tugas-tugas administrasi atau pekerjaan lain yang tidak berhubungan secara langsung dengan penjualan mobil. Lebih jauh lagi, masalah etis atau legal bisa jadi timbul ketika hasilnya saja yang ditekankan dan bukannya bagaimana hasil itu diperoleh.

Berdasarkan pada permasalahan yang telah diuraikan terdahulu, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Ho = Diduga bahwa kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai pada Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayangkari 01 Makassar.

H2 = Diduga bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai pada Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayangkari 01 Makassar.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitati, dimana data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan pegawai di Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayangkari 01 Makassar yang berjumlah 40 orang ,dengan mengambil semua dari jumlah populasi

sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dengan tabel frekuensi dan analisis kuantitatif yaitu analisis regresi linear berganda (Multiple Regression Analysis). Pengujian dilakukan secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan diolah melalui program aplikasi komputer (SPSS) versi 26.00.

Adapun model analisis dari Regresi Linear Berganda (Sugiyono, 2015: 105) yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

β₀ = Intercept

β₁, β₂ = Koefisien regresi

e_i = Faktor Pengganggu (random error).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Ada beberapa aspek persyaratan yang harus dilakukan sebelum mengambil data variabel penelitian dengan menggunakan analisis statistik inferensial melalui teknik korelasi sederhana dan regresi ganda. Beberapa persyaratan dimaksud diantaranya:

1. Data bersumber dari sampel berupa pasangan data variabel X₁, X₂ dan variabel Y harus diambil secara acak dan memenuhi sampel minimum.
2. Untuk setiap kelompok harga variabel X₁, X₂ dan variable Y harus independen dan terdistribusi normal.
3. Hubungan pasangan data variabel X₁, X₂ dan variable Y harus linear.
4. Untuk setiap kelompok harga variabel X₁, X₂ varians harus sama.

Untuk memenuhi persyaratan tersebut telah dilakukan uji persyaratan analisis yaitu pengujian normalitas distribusi data (Lampiran). Hasil pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sebaran data pada setiap variable tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang berdistribusi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah dengan melihat uji koefisien Skewness dengan criteria pengujian data berdistribusi normal apabila nilai koefisien Skewness terletak antara -1 sampai

dengan +1 ($-1 \leq \text{Skewness} \leq +1$).

Untuk kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai sebesar 0,551, sedangkan untuk motivasi (X_2) diperoleh nilai sebesar -0,328 dan variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai sebesar -0,346. Dengan demikian maka data tersebut terdistribusi normal (Lampiran).

Uji Homogenitas Varians

Uji Homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah kelompok sampel yang diambil memiliki varians yang sama atau tidak. Uji homogenitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Uji Chi Kuadrat*, perhitungan statistiknya dilakukan dengan bantuan komputer SPSS versi 26. Dalam hal ini jika nilai χ^2 hitung lebih kecil dari pada χ^2 Tabel maka variansnya antar kelompok sampel adalah homogen pada taraf signifikansi alpa 5 %.

Uji Linieritas

Pedoman yang digunakan untuk menentukan kelinieran antar variabel adalah dengan melihat nilai F hitung pada lajur *Dev. Term linearity* dari modul analisis varians, sedangkan F hitung untuk melihat keberartian arah regresi berpedoman pada lajur *linierity*.

Kriteria yang digunakan untuk menyatakan hubungan antara sebaran data variabel terikat (Y) terhadap variabel bebas (X_1 dan X_2) dinyatakan linier jika koefisien linearitasnya F- observasi pada lajur *Dev. Term linierity* lebih kecil atau sama dengan nilai F - Tabel yang bersesuaian dan dipertegas dengan nilai Koefisien Probabilitas, ρ yang lebih besar atau sama dengan derajat penerimaan 95 % atau $\alpha + 5$ % ($\rho \leq 0,05$), sedangkan pada lajur *linierity* bila F hitung lebih besar dari F Tabel maka arah regresinya berarti.

Analisis Statistik inferensial

Analisis Regresi variabel X_1 terhadap Y

Kreteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah terima H_0 jika nilai t – test lebih kecil dari nilai t – Tabel dengan $df = 38$ pada taraf signifikansi 0,05, dalam hal lain H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hubungan secara keseluruhan variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kepala Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar, hipotesis yang digunakan adalah :

$$H_0 : \beta_1 = 0 \text{ atau } X_1 \text{ tidak berpengaruh terhadap Y}$$

$$H_1 : \beta_1 \neq 0 \text{ atau } X_1 \text{ berpengaruh terhadap Y}$$

Dasar pengambilan keputusan adalah H_0 ditolak jika F hitung lebih besar dari F – Tabel ($\alpha = 0,05$) = 3,25 atau dengan nilai Sig. F lebih kecil dari 0,05 dalam hal lain H_1 diterima. Dari hasil penelitian yang ditunjukkan dalam Tabel 8 di atas, didapatkan nilai

F- observasi sebesar 62,883 lebih besar dari F- Tabel ($\alpha = 0,05$) = 3,25 sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kepala Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar (Y).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,790. Nilai koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf signifikansi 0,05 maupun 0,01, ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf alpha untuk 0,05 ataupun 0,01. Hal tersebut dapat dipertegas kembali dengan mengkonsultasikan harga kritik dari *r Product moment* dengan jumlah subyek sebanyak 40, taraf interval kepercayaan 95 % harganya 0,312 ini menunjukkan bahwa “terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar ”, sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar di terima. Nilai Koefisien korelasi 0,790 juga menunjukkan bahwa indeks kuatnya hubungan korelasi X_1 terhadap Y berada dalam kategori kuat.

Angka R square atau koefisien determinasi yang merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi. Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS versi 17 diperoleh nilai R^2 sebesar 0,623. Hal ini berarti sekitar 62,3 % variasi kinerja pegawai di Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar bisa dijelaskan oleh variasi kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar ($100 - 62,3 \% = 37,7 \%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain variabel kepemimpinan.

Hasil perhitungan uji t dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS versi 26, diperoleh nilai koefisien t - hitung = 7,930 lebih besar dari t- Tabel pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) = 1,68. Dengan demikian t hitung (7,930) > t Tabel (1,68), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar (X_1) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) dan besarnya pengaruh tersebut adalah $\beta_1 = 0,776$. Artinya jika X_1 dioptimalkan, maka memungkinkan Y meningkat sebesar 77,6 %. Hasil analisis statistik inferensial diperoleh koefisien regresi yang dituangkan dalam persamaan regresi hasil analisis, yaitu:

$$\hat{Y} = 16,513 + 0,776 X_1$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta 16,513 menunjukkan besarnya faktor luar yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan karena mempunyai nilai Sig 0,019 < 0,05. Faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian bisa diteliti dalam penelitian selanjutnya.

2. Koefisien regresi $\beta_1 = 0,776$ artinya jika X_1 ditingkatkan 1 satuan (karena positif) maka Y akan meningkat sebesar 0,776 satuan, atau jika X_1 dioptimalkan 100 %, maka memungkinkan Y meningkat sebesar 77,6 %. Nilai ini menunjukkan konstribusi yang berarti (signifikan) karena mempunyai nilai sig t - hitung $0.000 < 0,05$.

Analisis Regresi variabel X_2 terhadap Y

Kreteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah terima H_0 jika nilai t – test lebih kecil dari nilai t – Tabel dengan $df = 38$ pada taraf signifikansi 0,05, dalam hal lain H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Uji Anova atau F Test (Uji Fisher) digunakan untuk menilai kelayakan hubungan secara keseluruhan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar , hipotesis yang digunakan adalah :

$$H_0 : \beta_2 = 0 \text{ atau } X_2 \text{ tidak berpengaruh terhadap } Y$$

$$H_2 : \beta_2 \neq 0 \text{ atau } X_2 \text{ berpengaruh terhadap } Y$$

Dasar pengambilan keputusan adalah H_0 ditolak jika F hitung lebih besar dari F – Tabel ($\alpha = 0,05$) = 3,25 atau dengan nilai Sig. F lebih kecil dari 0,05 dalam hal lain H_2 diterima. Dari hasil penelitian yang ditunjukkan dalam Tabel 9 di atas, didapatkan nilai F – observasi sebesar 133,377 lebih besar dari F - Tabel ($\alpha = 0,05$) = 3,25 sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya variabel motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar (Y).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,882. Nilai koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf signifikansi 0,05 maupun 0,01, ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf alpha untuk 0,05 ataupun 0,01. Hal tersebut dapat dipertegas kembali dengan mengkonsultasikan harga kritik dari r Product moment dengan jumlah subyek sebanyak 40, taraf interval kepercayaan 95 % harganya 0,312 ini menunjukkan bahwa “terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja pegawai pada Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar ”, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja pegawai di Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar di terima. Nilai Koefisien korelasi 0,882 juga menunjukkan bahwa indeks kuatnya hubungan korelasi X_2 terhadap Y berada dalam kategori sangat kuat.

Angka R square atau koefisien determinasi yang merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi. Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS versi 17 diperoleh nilai R^2 sebesar 0,778. Hal ini berarti sekitar 77,8 % variasi kinerja pegawai di Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar bisa dijelaskan oleh variasi motivasi, sedangkan sisanya sebesar $(100 - 77,8 \% = 22,2 \%)$ dijelaskan

oleh faktor-faktor lain selain variabel motivasi.

Hasil perhitungan uji t dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS versi 17, diperoleh nilai koefisien t - hitung = 11,549 lebih besar dari t- Tabel pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) = 1,68. Dengan demikian t hitung (11,549) > t Tabel (1,68), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X_2) mempengaruhi kinerja pegawai (Y), dan besarnya pengaruh tersebut adalah $\beta_2 = 0,764$. Artinya jika X_2 dioptimalkan, maka memungkinkan Y meningkat sebesar 76,4 %. Hasil analisis statistik inferensial diperoleh koefisien regresi yang dituangkan dalam persamaan regresi hasil analisis, yaitu :

$$\hat{Y} = 31,374 + 0,764 X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta 31,374 menunjukkan besarnya faktor luar yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan karena mempunyai nilai Sig 0,000 < 0,05. Faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian bisa diteliti dalam penelitian selanjutnya.
2. Koefisien regresi $\beta_2 = 0,764$ artinya jika X_2 ditingkatkan 1 satuan (karena positif) maka Y akan meningkat sebesar 0,764 satuan, atau jika X_2 dioptimalkan 100 %, maka memungkinkan Y meningkat sebesar 76,4 %. Nilai ini menunjukkan kontribusi yang berarti (signifikan) karena mempunyai nilai sig t - hitung 0.000 < 0,05.

Analisis Regresi berganda variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah terima H_0 jika nilai F – Observasi lebih kecil dari pada nilai F – Tabel pada taraf signifikansi 0,05 dalam hal lain H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian di peroleh nilai $df = 2/37$, sehingga F – Observasi = 81,844 lebih besar dari F – Tabel ($\alpha = 0,05$) = 3,25. berdasarkan hasil penelitian , maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar (X_1), motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar (Y). Hasil analisis regresi berganda dapat di lihat pada lampiran.

Hasil analisis yang diperoleh memberikan koefisien regresi ganda yang dituangkan dalam persamaan garis regresi, yaitu:

$$\hat{Y} = 21,215 + 0,287 X_1 + 0,574 X_2$$

Sumbangan efektif variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat 0,816 atau 81,6 %. Sementara masih ada 18,4 % karena pengaruh faktor lainnya. Variabel bebas yang paling kuat korelasinya terhadap variabel terikat adalah variabel motivasi

yaitu sebesar 0,882 atau 88,2 %. Sedangkan variabel kepemimpinan korelasinya hanya 0,790 atau 79,0 %.

Pembahasan Hasil Penelitian

Uraian pada bagian ini akan memaparkan secara berturut-turut pembahasan hasil penelitian setiap variabel, kemudian dibahas pengaruh variabel bebas (X_1) dan (X_2) terhadap variabel terikat (Y).

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar

Berdasarkan data Tabel 2 diperoleh tingkat tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan berkategori sedang. Variabel kepemimpinan yang berkategori sedang ini disebabkan oleh :

Pertama: Kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar yang mampu mengintegrasikan organisasi dengan berbagai tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Kenyataan ini dibuktikan oleh Pimpinan dalam setiap penanganan organisasi dengan memperlakukan seluruh satuan kerja dalam organisasi, dengan persepsi dan pendekatan yang holistik, bukan dengan persepsi dan pendekatan inkrementalistik, apalagi yang atomistik dalam mencapai visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, tidak ada yang keliru apabila karena latar belakang pendidikan dan pengalamannya, seorang pemimpin memiliki pengetahuan yang spesialis. Namun, pengetahuan yang spesialis itu hanya akan menjadi penghalang bagi efektifitas kepemimpinan dalam mengintegrasikan organisasi, jika ia tidak mampu berpikir generalis terhadap seluruh satuan kerjanya untuk tidak bekerja sendiri-sendiri dalam menghadapi tuntutan kebutuhan masyarakat. Hanya saja perhatian demikian cukup diberikan oleh para pejabat pimpinan yang berada pada bagian bawah dari hirarkhi kepemimpinan dalam organisasi, yang memang dituntut memiliki pengetahuan yang spesialis

Oleh sebab itu, peranan para ahli strategi di sini disebut sebagai *integrator role*. *Integrator role* merupakan kenyataan dalam kehidupan bahwa timbulnya kecenderungan berpikir dan bertindak berkotak-kotak dikalangan para anggota organisasi dapat diakibatkan oleh sikap yang positif, tetapi mungkin pula karena sikap yang negatif. Dikatakan dapat bersifat positif, karena adanya tekad dan kemauan keras dikalangan para anggota organisasi, yang tergabung dalam satu kelompok tertentu untuk berbuat seoptimal mungkin bagi organisasi. Akan tetapi, sikap demikian dapat mempunyai dampak negatif bagi kehidupan organisasional, apabila dalam usaha berbuat sebaik mungkin bagi organisasi, para anggota organisasi yang bersangkutan lupa bahwa keberhasilan satu kelompok yang bekerja sendiri belum menjamin keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kedua: Kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar telah berusaha mempertanggungjawabkan kepemimpinannya dalam tubuh organisasi, termasuk bagaimana Pimpinan mengembangkan kemampuan sumberdaya manusia secara internal, untuk mewujudkan dan menunjang pemerintahan yang efektif dan efisien. Disinilah fungsi kepemimpinan sebagai *The Competence Role*, yakni pertanggungjawaban ahli strategi dalam tubuh organisasi.

Hasil temuan dilapangan terungkap bahwa kepala Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar tidak cukup hanya melihat keluar, tetapi perlu juga memberi perhatian terus menerus terhadap organisasinya sendiri, terutama dalam meningkatkan kualitas SDM dan kompetensi internalnya, kenyataan ini dibuktikannya melalui pemberian izin terhadap beberapa pegawai yang hendak melanjutkan proses pendidikan, di beberapa perguruan tinggi negeri maupun swasta demi peningkatan profesionalisme dan kompetensi pegawai itu sendiri.

Temuan hasil penelitian ini memberikan indikasi pula, bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar tidak terjadi dengan sendirinya, dan sudah tentu bukan merupakan konsekuensi dari seseorang yang diberi otoritas atau kekuasaan. Melainkan ada kompetensi kepemimpinan tertentu yang bisa dipelajari dari sosok seorang pimpinan perusahaan yang sekarang dengan para pendahulunya, dalam meningkatkan dan membantu perkembangan kemampuan team kerja.

Pembahasan tentang fungsi pimpinan sebagai *the judgment role*, lebih difokuskan pada pemimpin sebagai mediator penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam satu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar dihadapi dan diatasi. Sebagai seorang pemimpin perlu menangani konflik ini sebelum makin meningkat konfliknya, dalam rangka mencegah adanya kemungkinan permasalahan penurunan produktivitas, moral dan keluarnya staf.

Ketika menghadapi konflik perlu diingatkan kepada orang-orang yang terlibat dalam konflik, bahwa tujuan mereka dapat dicapai bila mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Penekanan perlunya bekerjasama untuk memandang satu dengan yang lain sebagai anggota kelompok terlebih dahulu, dan kemudian sebagai pesaing.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, oleh karena motivasi merupakan alat pendorong atau perangsang penguatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai sangat membutuhkan

pemberian motivasi tersebut secara jelas, terarah, dan berkesinambungan. Pemberian motivasi tidak hanya sebatas pada bentuk materi atau sejenisnya, tetapi lebih dari itu adalah bagaimana melihat apa yang menjadi kebutuhan pegawai pada saat itu.

Kebutuhan dan keinginan pegawai pada setiap instansi tentunya akan sangat berbeda-beda maka, seharusnya para pemimpin memikirkan bagaimana membuat program yang berkaitan dengan pemberian motivasi, sehingga pada saat pegawai mengalami kejenuhan dalam bekerja maka, untuk merangsang kembali semangat kerja yang menurun perlu diantisipasi dengan memberi motivasi. Pemberian motivasi ini tentunya dihubungkan dengan penyebab terjadinya kejenuhan tersebut. Misalnya pemberian promosi jabatan terhadap pegawai, pegawai tersebut perlu diberi cuti libur bersama dengan keluarga, melakukan kegiatan rekreasi pada tempat tertentu dengan segenap keluarga pegawai, atau melakukan kegiatan-kegiatan olah raga bersama dengan pegawai dalam lingkungan sendiri pada setiap acara tertentu, hal tersebut akan sangat penting artinya bagi pegawai, dengan melihat semua unsur dalam setiap aktivitas seperti itu maka yakinlah bahwa, semangat dan gairah kerja pegawai akan muncul dengan sendirinya dan ini berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, oleh karena kejenuhan yang terpendam selama ini akan larut dalam aktivitas-aktivitas yang sifatnya temporer.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan penulis pada bagian terdahulu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Gambaran kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar masih dalam kategori sedang. Hal ini disebabkan oleh kemampuan Pimpinan dalam mengintegrasikan organisasi dengan berbagai tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar pun telah berusaha mempertanggungjawabkan kepemimpinannya dalam tubuh organisasi, termasuk bagaimana pimpinan mengembangkan kemampuan sumberdaya manusia secara internal, kemudian Pimpinan telah berusaha mempertanggungjawabkan kepemimpinannya dalam komunitas sosial kemasyarakatan. Disamping itu Pimpinan telah berusaha memperlihatkan perangnya sebagai juru damai etik bagi pihak-pihak yang bertentangan. Realitas ini memberikan suatu etika kepemimpinan strategik. Pimpinan yang menumbuhkan sikap bijaksana, dan perlu ditempuh oleh para ahli strategi dalam organisasi, 2) Gambaran motivasi pada di Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar masih dalam kategori sedang, hal ini disebabkan oleh karena kebijakan yang diterapkan, terutama kebijakan pimpinan yang berkaitan dengan pengakuan prestasi kerja, penghargaan pegawai dan sistem pola karier/peluang pengembangan karier, dimana menurut pandangan mereka walaupun telah terdapat mekanisme yang mengaturnya namun terkadang kebijakan itu kurang dilakukan secara konsisten seperti dalam hal mutasi dan promosi jabatan. disamping itu gaji dan tunjangan pegawai yang yang diterima selama ini relatif rendah

dan perlu ditingkatkan, 3) Gambaran kinerja pegawai di Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar umumnya masih dalam kategori sedang. Adanya kinerja pegawai yang berkategori sedang ini disebabkan oleh karena variabel kepemimpinan dan motivasi pegawai di Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar juga masih berkategori sedang dan manfaat motivasi dari dalam dan dari luar selama ini belum optimal terhadap keseluruhan proses kinerja pegawai, 4) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar memberikan kontribusi yang signifikan kearah yang positif. Artinya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai yang disebabkan oleh variabel kepemimpinan sebesar 62,3 % sedangkan sisanya sebesar 37,7 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain variabel kepemimpinan. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan penting untuk diperhatikan dalam menjelaskan kinerja pegawai, 5) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar memberikan kontribusi yang signifikan kearah yang positif pula. Artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai yang disebabkan oleh variabel motivasi sebesar 77,8 % sedangkan sisanya sebesar 22,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain variabel motivasi.

Saran

Setelah menarik kesimpulan, maka dapatlah diberikan saran-saran sebagai berikut: 1) Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayankari 01 Makassar , pimpinan perlu meningkatkan motivasi terhadap pegawai, 2) Para pegawai hendaknya senantiasa meningkatkan kesadaran pribadinya terhadap berbagai tugas dan peran yang dibebankan padanya sebagai wujud pertanggungjawaban moral dan penghargaan terhadap profesinya, 3) Para pegawai hendaknya berusaha meningkatkan pengetahuannya tentang berbagai tugas yang dibebankan terutama mengenai tugas meningkatkan ekonomi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. edisi 2. BPFY Yogyakarta. Yogyakarta.
- Harjapamekas, E. Riyana, 2013. *Esensi Kepemimpinan Mewujudkan Visi Menjadi Aksi*. PT. Gramedia, Jakarta.
- Hadari Nawawi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Jakarta.

- Husain, 2016. Pengantar Manajemen. Bina Aksara, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Grafindo, Jakarta.
- Kartasasmita . 2016. *Manajemen Kepemimpinan*. Bumi Aksara . Jakarta.
- Mardiasmo. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Kinerja*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Maltus ,Jakson, 2012. *Teori- Teori Kepemimpinan*. Grafindo, Jakarta
- Moenir, A.S., 2015. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara. .Jakarta.
- Rasyid, Ryaas, 2016. *Makna Pemerintahan. Tinjauan Dari Segi Etika dan Kepemimpinan*. PT. Yastrip Watampone, Jakarta.
- Robinson, 2017. *Manajemen Pengelolaan Perusahaan*. Bumi Aksara. .Jakarta.
- Sadli, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Surabaya.
- Salusu, 2016, Prilaku Keorganisasian, Buana Cipta Media, Yogyakarta
- Sismar, A., Syah, S. R., & Sudirman, S. (2023). Analisis Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Financial Multi Finance Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 413-419.
- Sugiyono, 2015, Statistik Penelitian, Bumi Aksara, Jakarta.