

BAB II

KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Peneliti Terdahulu

Agar terhindar dari tindakan plagiasi penulis melakukan penelusuran terhadap beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya.

Penelitian yang hampir sama dilakukan oleh saudara Agus Imam¹ pada tahun 2007 dengan Judul penelitiannya adalah Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Kepala SD di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pati. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan didapatkan hasil variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Kepala SD di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pati. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan angka t hitung sebesar $-2,914$, motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kepala SD di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pati. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan angka t hitung sebesar $3,282$. Pemberdayaan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Kepala SD di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pati. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji t yang menunjukkan angka t hitung sebesar $-4,136$.

¹ Agus Imam, 2007, *Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Kepala SD di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pati*. Tesis.

Kepemimpinan, Motivasi, dan Pemberdayaan secara² bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Kepala SD di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pati. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji F yang menunjukkan angka F hitung sebesar 66,016.

Penelitian serupa dilakukan Surasa² dengan Judul penelitian “Analisa Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Sukoharjo”. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Sukoharjo.

Persamaan dengan penelitian ini adalah :

- 1) Menggunakan variable kepemimpinan, komunikasi dan motivasi.
- 2) Keduanya menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.
- 3) Keduanya menguji pembuktian hipotesis.
- 4) Keduanya merupakan jenis penelitian kuantitatif.

Terdapat perbedaan dengan penelitian ini yaitu :

- 1) Penelitian terdahulu menggunakan tiga variable bebas yakni variable komunikasi, kepemimpinan dan motivasi, sedangkan penelitian ini menggunakan empat variable bebas yakni variable kepemimpinan, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja.³

² *Surasa, 2006, Analisa Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Sukoharjo. Skripsi.*

² *Surasa, 2006, Analisa Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Sukoharjo. Skripsi.*

³ *Gunawan Dwi Cahyo, 2007, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Gurontalo, Skripsi.*

- 2) Peneliti terdahulu fokusnya di Kabupaten Sukoharjo, sedangkan penelitian ini fokusnya di Kecamatan Pleret, Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 3) Penelitian terdahulu tahun 2006, penelitian ini dilakukan pada tahun 2015.

Demikian pula penelitian yang dilakukan Gunawan Dwi Cahyo³ Penelitian ini tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ini telah mengkaji tentang studi kasus di Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Gurontalo, hasil penelitiannya dapat disimpulkan sebagai berikut :⁴

- 1) dari persamaan hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Gurontalo.
- 2) Kepemimpinan dengan nilai t hitung = 3,696 > t tabel = 2.354, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,025. artinya Ho di tolak, berarti kepemimpinan secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap pegawai.
- 3) Lingkungan kerja dengan nilai t hitung = 2,901 > t tabel = 2.3548, dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0.025. artinya Ho di tolak, berarti lingkungan kerja secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

³ *Gunawan Dwi Cahyo, 2007, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Gurontalo, Skripsi.*

- 4) Disiplin kerja dengan nilai t hitung = 2.419 > t Tabel = 2.3548, dan nilai signifikansi sebesar $0.017 < 0.025$. artinya H_0 di tolak, berarti disiplin kerjasecara individual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 5) Hasil uji F test, didapat F hitung adalah 10,023. oleh karena F hitung > F tabel = 2.2827 ($df = 149, \alpha = 5 \%$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. berarti variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Gurontalo. Hal yang demikian membuktikan bahwa hepotesis tersebut benar.
- 6) Secara akumulatif koefisien diterminasi atau angka agjusted R square adalah sebesar 0.705. Hal ini berarti 70,5 % kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi. Sisanya 29.5 % di pengaruhi oelh faktor lain, misalnya komunikasi, pengawasan dan pendidikan.

Dalam Jurnal penelitian Damini Hartono, (<http://puspasca.ugum.ac.id/files/abst90192-H-2008>).⁵ Judul penelitiannya Pengaruh Profesionalisme, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perum BULOG devisi Regional Jawa Tengah. Metode pengumpulan data yang dipergunakan adalah menyebarkan angket/kuasioner. Metode analisis data menggunakan metode program

⁴ Damini Hartono, 2007, *Pengaruh Profesionalisme, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perum BULOG devisi Regional Jawa Tengah*.

SPSS. Dari hasil pengujian hepotesis secara parsial dari ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat, menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan untuk profesionalisme berpengaruh positif namun tidak signifikan. Pengujian hepotesis secara simultan diketahui bahwa $F_{hitung} = 145,104 > F_{tabel} = 2,697$. hal ini menunjukkan variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh nilai signifikansi hasil perhitungan sebesar $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$)

Jurnal penelitian Andar Listiani (www.propertiesdigilib.itb.ac.id).⁶
Judulnya Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Balikpapan. Dari perhitungan regresi linier berganda dengan metode backward elimination menghasilkan tiga kali eliminasi (tiga model) hasil. Dari factor-faktor motivasi kerja yang berupa kebutuhan fisiologis, rasa aman, kasih sayang, penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri, yang signifikan adalah kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa kasih sayang dan kebutuhan penghargaan. Hasil persamaannya adalah :

$$Y = 1.576(X_1) + 0.286(X_2) + 0.264(X_3) + 0.198(X_4)$$

Setelah dilakukan analisa pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memberikan hasil yaitu menolak H_0 dan menerima H_1 artinya tidak semua factor-faktor motivasi kerja berupa kebutuhan

⁵ Andar Listiani, *Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Balikpapan, Jurnal*.

fisiologis(X_1), kebutuhan akan rasa aman(X_2), kebutuhan akan rasa kasih sayang(X_3), kebutuhan penghargaan(X_4) dan kebutuhan aktualisasi diri(X_5) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Balikpapan. Hasil uji asumsi klasik bahwa asumsi non multikolinieritas pada fungsi regresi linier berganda terpenuhi, terjadi pula asumsi heterokedastisitas dalam model regresi dan pada persamaan regresi linier berganda terdapat autokorelasi positif.

Demikian pula Jurnal penelitian Prasajo, Dony Ernanto, (www.adln.lib.unair.ac.id.).⁷ Judul penelitiannya Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT SIER di Surabaya. Penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja yang terdiri dari penawaran tempat kerja(X_1), kebersihan tempat kerja(X_2), , pertukaran tempat kerja(X_3), Penerangan tempat kerja(X_4), dan keamanan tempat kerja(X_5). Dengan menggunakan analisis regresi yang dilihat dari koefisien masing-masing variable sebagai berikut :

$$Y=0,158 + 0,188(X_1)+0,155(X_2)+0,187(X_3)+0,208(X_4)+0,185(X_5).$$

Menunjukkan bahwa lingkungan kerja kerja yang terdiri dari penawaran tempat kerja(X_1), kebersihan tempat kerja(X_2), , pertukaran tempat kerja(X_3), Penerangan tempat kerja(X_4), dan keamanan tempat kerja(X_5) secara berama-sama mempunyai factor yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Statemen Hipotesis bahwa terdapat pengaruh secara

⁶ *Prasajo, Dony Ernanto, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT SIER di Surabaya, Jurnal penelitian (www.adln.lib.unair.ac.id.).*

bersama-sama antara factor-faktor lingkungan kerja dengan karyawan PT SIER di Surabaya diterima kebenarannya. Yang mempunyai pengaruh dominant adalah factor penerangan di tempat kerja.

Kemudian Edi Susanto⁸ dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kota Kediri. Penelitian tentang kepemimpinan dan motivasi kinerja pegawai ini telah dilakukan Edi Susanto yang mengkaji tentang studi kasus di Dinas Kehutanan Kota Kediri, hasil penelitiannya dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Dari persamaan hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kota Kediri.
- 2) Kepemimpinan dengan nilai t hitung = 3,696 > t tabel = 2.354, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,025$. artinya H_0 di tolak, berarti kepemimpinan secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap pegawai.
- 3) Motivasi dengan nilai t hitung = 2,901 > t tabel = 2.3548, dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,025$. artinya H_0 di tolak, berarti motivasi secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 4) Hasil uji F test, didapat F hitung adalah 10,023. oleh karena F hitung > F tabel = 2.2827 ($df = 149, \alpha = 5 \%$) dengan tingkat

⁷ *Edi Susanto, 2009, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kota Kediri, Tesis.*

signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. berarti variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kediri. Hal yang demikian membuktikan bahwa hipotesis tersebut benar.

- 5) Secara akumulatif koefisien determinasi atau angka adjusted R square adalah sebesar 0.705. Hal ini berarti 70,5 % kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi. Sisanya 29.5 % dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya komunikasi, pengawasan, pendidikan dan keterampilan.

Demikian pula Jurnal penelitian Wahyu Nugroho, (www.adln.lib.unair.ac.id).⁹ Judul penelitiannya Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kayu Lapis di Ambon. Penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja yang terdiri dari penawaran tempat kerja(X_1), kebersihan tempat kerja(X_2), , pertukaran tempat kerja(X_3), Penerangan tempat kerja(X_4), dan keamanan tempat kerja(X_5). Dengan menggunakan analisis regresi yang dilihat dari koefisien masing-masing variable sebagai berikut :

6) $Y = 0,158 + 0,188(X_1) + 0,155(X_2) + 0,187(X_3) + 0,208(X_4) + 0,185(X_5)$.

⁶ *Prasojo, Dony Ernanto, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT SIER di Surabaya, Jurnal penelitian (www.adln.lib.unair.ac.id).*

7) Menunjukkan bahwa lingkungan kerja kerja yang terdiri dari penawaran tempat kerja(X_1), kebersihan tempat kerja(X_2), , pertukaran tempat kerja(X_3), Penerangan tempat kerja(X_4), dan keamanan tempat kerja(X_5) secara berama-sama mempunyai factor yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Statemen Hipotesis bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara factor-faktor lingkungan kerja dengan karyawan PT Kayu Lapis di Ambon diterima kebenarannya. Yang mempunyai pengaruh dominant adalah factor penerangan di tempat kerja.

Jurnal penelitian Dewi Rukman (www.propertiesdigilib.itb.ac.id).¹⁰ Judulnya Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Dari perhitungan regresi linier berganda dengan metode backward elimination menghasilkan tiga kali eliminasi (tiga model) hasil. Dari factor-faktor motivasi kerja yang berupa kebutuhan fisiologis, rasa aman, kasih sayang, penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri, yang signifikan adalah kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa kasih sayang dan kebutuhan penghargaan. Hasil persamaannya adalah :

$$Y = 1.576(X_1) + 0.286(X_2) + 0.264(X_3) + 0.198(X_4)$$

8) Setelah dilakukan analisa pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memberikan hasil yaitu menolak H_0 dan

⁵ Andar Listiani, *Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Balikpapan*, Jurnal.

menerima HI artinya tidak semua factor-faktor motivasi kerja berupa kebutuhan fisiologis(X_1), kebutuhan akan rasa aman(X_2), kebutuhan akan rasa kasih sayang(X_3), kebutuhan penghargaan(X_4) dan kebutuhan aktualisasi diri(X_5) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Hasil uji asumsi klasik bahwa asumsi non multikolinieritas pada fungsi regresi linier berganda terpenuhi, terjadi pula asumsi heterokedastisitas dalam model regresi dan pada persamaan regresi linier berganda terdapat autokorelasi positif.

Jika dibandingkan dengan hasil penelitian diatas, maka dalam penelitian ini Penulis sengaja mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru TK/RA di Kecamatan Pleret”. Penelitian ini akan menjelaskan tentang sejauh mana pengaruh antara Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru TK/RA di Kecamatan Pleret.

Metode yang akan dipergunakan adalah metode korelasi dengan menggunakan metode analisis *produc moment* dan Metode analisis hepotesis menggunakan program SPSS, serta metode pengumpulan datanya akan menggunakan wawancara, dokumentasi dan kuasioner. Penelitian ini jelas ada perbedaannya dengan penelitian yang diadakan para peneliti sebelumnya, baik obyek dan informan serta lokasi penelitiannya, oleh karena itu

tidak mungkin akan terjadi penjiplakan dari hasil penelitian dari para pendahulunya, walaupun metode penelitiannya sama.

B. Kerangka Teori

1. Kerangka Teori Dasar

a. Kepemimpinan

1. Pengertian

Kepemimpinan berasal dari kata “Pemimpin” yang berarti pemuka atau pemegang kekuasaan. Sedangkan arti “kepemimpinan” secara harfiah adalah perihal pemimpin yang memuat tentang tata cara memimpin antara lain mengetuai, mengepalai, memandu, membina, mengarahkan, menggerakkan aktivitas.¹¹

Adapun menurut arti terminologi, kepemimpinan adalah sebagai pelaksana keputusan. Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Terry merumuskan kepemimpinan yang di kutip oleh Heidjrahman adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan berarti segala aktivitas yang dilakukan oleh seorang ketua atau kepala dalam membina, mengarahkan, memotivasi,

¹¹Departemen P Dan K, 1995 hal 769

menggerakkan dan mengawasi anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan maksud untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Kepemimpinan dalam organisasi pekerjaan

Suatu organisasi akan berhasil jika mempunyai seorang pemimpin yang bertugas dan bertanggungjawab membina, mengarahkan dan menggerakkan semua kegiatan yang telah ditetapkan oleh anggota organisasi. Suatu kegiatan yang melibatkan orang banyak tidak mungkin dapat berhasil untuk mencapai tujuan jika tidak ada perwakilan salah satu diantara mereka untuk menjadi pemimpinnya.

Kepemimpinan berarti segala aktivitas yang dilakukan oleh seorang ketua atau kepala dalam membina, mengarahkan, memotivasi, menggerakkan dan mengawasi anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan maksud untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepemimpinan dalam organisasi menurut Mintzberg mempunyai tiga peranan utama yang kemudian diperinci menjadi beberapa peranan, antara lain:

- a) Peranan hubungan antar pribadi (Interpersonal Role), yaitu suatu hal yang berkenaan dengan status dan otoritas manajer dan hal-hal yang bertalian dengan hubungan antar pribadi, kegiatan ini misalnya upacara serimonial. Pemimpin karena

jabatannya mendapatkan undangan resmi. Peranan hubungan antar pribadi ini dapat dibagi menjadi 3 macam, antara lain :

(1) Peranan sebagai *figurehead*, yaitu pemimpin sebagai wakil dari organisasi dalam sebuah even tertentu.

(2) Peranan sebagai pemimpin (*leader*), yaitu dia diposisikan sebagai seorang pemimpin dalam organisasi yang melakukan hubungan interpersonal dengan anggota organisasi.

(3) Peranan sebagai pejabat perantara (*liaison manager*), sebagai seorang pemimpin melakukan hubungan iteraksi dengan teman sejawat, staf dan orang lain yang berada di luar organisasinya. Homens menyebutkan bahwa hubungan¹² semacam ini dapat dikatakan sebagai hubungan pertukaran (*exchange relationship*)

b) Peranan yang berhubungan dengan Informasi (*Informational Role*), yaitu pimpinan aktif dalam mencari informasi baik kedalam maupun keluar dari organisasi untuk kepentingan organisasi. Peranan ini terdiri dari :

(1) Sebagai monitor, yaitu pimpinan sebagai penerima dan pengumpul informasi agar dapat mengembangkan organisasinya dalam menanggapi perubahan-perubahan

¹² (Miftah Thoha, 1993 : 15)

yang dihadapi. Adapun informasi yang diperoleh seorang pimpinan dapat melalui :

Pertama, internal operation, yakni informasi tentang kemajuan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.

Kedua, Informasi dari hasil analisis, yakni semua hasil analisis dan laporan-laporan tentang berbagai isu yang bermanfaat bagi kemajuan organisasi. Dari hasil analisis itu kemudian disimpulkan dan sebagai bahan pertimbangan untuk keputusan kebijakan berikutnya.

Ketiga, Buah pikiran dan kecenderungan, yakni pimpinan melakukan kajian tentang berbagai masalah yang timbul dalam masyarakat dan paradigma baru yang berkaitan dengan kemajuan organisasi yang dipimpinnya. Misalnya melalui seminar, work shop, diklat, dan sumber-sumber lain.

Keempat, Tekanan-tekanan, yakni pimpinan harus memperhatikan kritik dan saran atau tekanan-tekanan yang datang dari dalam maupun dari luar organisasi, tujuannya adalah untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Kelima, Peristiwa di luar organisasi (*External Event*), yakni peristiwa yang datang dari luar organisasi yang dapat merubah atau mempengaruhi kinerja organisasi.

(2) Sebagai desinator, artinya pimpinan bertugas sebagai menyampaikan informasi yang diperoleh baik dari dalam maupun dari luar kepada anggotanya.

(3) Sebagai juru bicara, pimpinan berkewajiban menyebar luaskan maksud dan tujuannya kepada masyarakat luas dan bersifat transparansi.

c) Peranan sebagai pembuat keputusan (*Decisiobal Role*), yaitu pimpinan harus terlibat dalam proses pembuatan strategi dan penentu kebijakan didalam organisasi yang dipimpinnya. Ada beberapa peranan pimpinan dalam menentukan keputusan, yaitu :

(1) Pimpinan sebagai *entrepreneur*, yaitu bertindak sebagai pemrakarsa dan perancang jenis-jenis kegiatan dan tujuan organisasi.

(2) Peranan sebagai penghalau gangguan, yaitu pimpinan wajib menjaga eksistensi organisasi dan mampu mengatasi segala bentuk rintangan dan gangguan yang mengancam keberhasilan organisasi.

(3) Peranan sebagai pembagi sumber, yaitu mampu membagi dan mengalokasikan waktu dan pendanaan.

(4) Peranan sebagai negosiator, yaitu pimpinan selalu aktif dalam negosiasi dan berpartisipasi dalam mencari

hubungan dengan organisasi lain guna mengembangkan organisasinya.¹³

(1). Tipe-tipe Kepemimpinan.

Seseorang dalam memimpin suatu organisasi, mereka mempunyai ciri khas atau tipe sendiri-sendiri. Tipe-tipe tersebut antara lain :

a) Pemimpin otokratik.

Kepemimpinan jenis ini adalah adalah kepemimpinan yang otoriter artinya sang pemimpin dalam menjalankan roda organisasi dengan cara otoriter, kaku dan segala keputusan dan kebijakan tanpa musyawarah dan diputuskan sendiri. Pemimpin otokratik berasumsi bahwa maju mundurnya organisasi hanya bergantung pada dirinya.¹⁴

Kepemimpinan berarti segala aktivitas yang dilakukan oleh seorang ketua atau kepala dalam membina, mengarahkan, memotivasi, menggerakkan dan mengawasi anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan maksud untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepemimpinan tipe otokratik, kurang diminati oleh sebuah organisasi, karena perkembangan kemajuan organisasi terganggu. Ciri khas kepemimpinan otokratik adalah manager merasa paling benar, paling

¹³ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo.2008

¹⁵ (Sudarwan Daim, 2004 : 75)

kuasa, paling memiliki dan paling menentukan. Akibat dari sikap demikian, para anggota organisasi ibarat robot, bekerja hanya menunggu perintah dan tidak punya inisiatif sendiri.

b) Pemimpin demokratis.

Pemimpin demokratis yaitu pemimpin yang mengerakkan organisasinya selalu berdasarkan musyawarah bersama. Semua kebijakan yang diambil selalu berdasarkan hasil musyawarah. ciri khas dari kepemimpinan demokratis ini adalah bersifat terbuka, kebijakan berasal dari, oleh dan untuk para anggota organisasi itu sendiri.¹⁵

Kepemimpinan tipe demokrasi ini banyak disukai orang, karena tipe ini lebih mudah diterima oleh masyarakat. Biasanya tujuan organisasi lebih mantap dan cepat maju. Sang pemimpin terbuka untuk menerima saran dan kritik atau masukan-masukan dari luar yang bersifat membangun. Masukan tersebut dapat menyempurnakan kebijakan-kebijakan yang diambil dalam suatu organisasi.

c) Pemimpin permisif.

Kepemimpinan tipe permisif ini adalah sang pemimpin mempunyai kecenderungan yang selalalu meng-iya-kan segala masukan yang datang, atau serba mem-boleh-kan. Kepemimpinan tipe ini tidak mempunyai

kemandirian, sehingga kedudukan organisasi tidak kuat dan mudah tergoyahkan.¹⁴¹⁶ Bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga orientasi kenerja tidak mantap. Tipe kepemimpinan yang demikian tidak cocok untuk diterapkan pada organisasi yang profesional. Misalnya di lembaga pendidikan atau pemerintahan.

d) Kepemimpinan yang baik.

Menurut para ahli di bidang organisasi, kepemimpinan yang baik itu mempunyai prosedur pengambil keputusan sebagai berikut:¹⁷

(1) *Keputusan yang otokratis*, yaitu pemimpin membuat keputusan sendiri tanpa musyawarah atau minta saran pendapat dari orang lain. Dan orang-orang itu tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap keputusan itu.

(2) *Konsultasi*, yaitu pemimpin menanyakan pendapat dan gagasan, kemudian mengambil keputusannya sendiri setelah mempertimbangkan saran dan perhatian mereka dengan serius.

(3) *Keputusan bersama*, yaitu pemimpin dalam menentukan kebijakannya selalu berdiskusi atau berdasarkan musyawarah terlebih dahulu, sehingga kebijakan yang diambil dapat dipertanggungjawabkan secara kolektif atau bersama-sama, kesalahan sang pemimpin berarti kesalahan bersama.

¹⁷(Sudarwan Daim, 2004 : 75)

¹⁸ Gerry Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Printice Hall, Mc, Terjemahan oleh Yusuf Udaya*, Jakarta : PT.Prenhalindo. 2007 : 99)

(4) *Pendelegasian*, yaitu sang pemimpin mendelegasikan atau mempercayakan pekerjaan itu kepada bawahannya untuk segera diselesaikan dengan rasa penuh tanggungjawab atas kesuksesan pekerjaan tersebut. Namun demikian dalam memberikan delegasi tersebut harus memilih seseorang yang tepat di bidang keahliannya.

b. Motivasi

1). Pengertian

Motivasi berasal dari bahasa latin “*Movere*” yang berarti dorongan daya penggerak.¹⁶¹⁸ Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada bawahan atau pengikut dalam suatu organisasi. Motivasi berasal dari kata “*motif*” yang berarti sesuatu yang ada pada diri individu yang menggerakkan atau membangkitkan sehingga individu itu berbuat sesuatu.¹⁷

Motivasi akan membahas tentang bagaimana caranya mendorong daerah kerja bagi bawahannya, agar mau bekerja keras dengan menggunakan segala potensi yang ada pada dirinya untuk mewujudkan prestasi atau keberhasilan yang maksimum.

Menurut penulis motivasi adalah setiap kekuatan yang muncul dari dalam individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.

¹⁹ (Malayu S.P. Hasibuan, 2007 : 92)

²⁰ Siti Partini Suardiman, *Psikologi Sosial*, Edisi III, Yogyakarta : IKIP, (2006) hal. 87

2). Jenis-jenis Motivasi Kerja

Berdasarkan definisi tersebut diatas motivasi mengandung beberapa unsur, antara lain sebagai berikut :

a) Tujuan.

Manusia adalah makhluk dinamis yang berkembang dan bergerak terus menerus untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Manusia dalam mencapai tujuan tersebut karena memiliki tujuan yang akan di capai baik secara individual maupun dalam organisasi. Oleh karena itu tujuan merupakan salah satu motivasi bagi manusia untuk mencapai sesuatu yang diharapkan.

Manusia organisasional yang memiliki motivasi yang tinggi senantiasa sadar bahwa antara tujuan organisasi sama sekali tidak terpisahkan ataupun kalau terpisah, tidak terlalu jauh.

Terdapat kesadaran mendalam pada dirinya bahwa dia membutuhkan organisasi sebagai wahana bekerja untuk hidup dan sadar bahwa organisasi itu membutuhkan dirinya. Manusia organisasional dimaksudkan gerakan dinamis bagi seseorang dan kelompoknya dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b) Kekuatan dari dalam individu.

Kekuatan yang timbul dari dalam individu merupakan bentuk motif atau dorongan yang berasal dari kekuatan yang ada pada

diri individu itu sendiri. Kekuatan dari dalam individu merupakan sebagian unsur dari motivasi, yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai peristasi.

c) Keuntungan.

Keuntungan merupakan salah satu faktor pendorong bagi manusia untuk mendapatkan sesuatu. Maka dapat dikatakan disini bahwa keuntungan merupakan unsur motivasi kerja yang amat sensitif. Contoh seorang guru agar bekerja profesional maka pemerintah mengadakan program sertifikasi, dan setelah lolos sertifikasi akan mendapatkan gaji dua kali lipat gaji semula. Hal demikian ini menunjukkan bahwa keuntungan finansial dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan profesional.

Disamping menjelaskan tentang unsur-unsur motivasi, tidak ada salahnya jika tipe-tipe motivasi juga di ketahui. Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya.

Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis yang satu sama lainnya memberikan warna terhadap aktivitas manusia. Empat macam itu merupakan tipe-tipe motivasi pada suatu organisasi. Dibawah ini akan dijelaskan tipe-tipe motivasi tersebut yaitu :¹⁸¹⁹

²¹ Danim, Sudarman, *Motivasi Kepemimpinan & Dfektifitas Kelompok*, Jakarta : PT. Asdi Mahasatya (2004) hal 17-18.

- a) Motivasi Positif, motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan tertentu. Motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja lebih baik dan mempunyai semangat yang tinggi. Jenis-jenis motivasi positif antara lain imbalan yang menarik, informasi tentang pekerjaan, kedudukan atau jabatan, perhatian atasan terhadap bawahan, kondisi kerja, rasa partisipasi dan pemberian kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.
- b) Motivasi Negatif, yaitu motivasi kerja yang berasal dari ancaman atau tekanan kepada karyawan agar mau bekerja dengan baik. Contoh kalau karyawan bekerja datang terlambat tiga kali maka akan dikeluarkan. Karena takut dikeluarkan maka mau bekerja dengan disiplin. Motivasi yang demikian ini merupakan motivasi negatif. Kebanyakan motivasi negatif yang dilakukan atasan terhadap bawahannya, akan mempersulit dirinya untuk meraih prestasi yang lebih baik.
- c) Motivasi dari dalam, motivasi ini timbul dari dalam individu itu sendiri dalam rangka untuk melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik dan memuaskan. Dorongan itu bukan karena support dari orang lain melainkan dari kekuatan dirinya sendiri.

d). Motivasi dari luar, yaitu dorongan untuk bekerja yang berasal dari luar. Motivasi dari luar merupakan biasanya dikaitkan dengan imbalan. Pada konteks ini manusia organisasional ditempatkan pada subyek yang dapat didorong dari luar.

3. Motivasi Guru Profesional.

Semua pekerjaan tanpa adanya motivasi baik dari dalam maupun dari luar tidak akan terwujud. Begitu juga pekerjaan sebagai seorang guru, jika akan menuju menjadi guru yang profesional tentu saja memerlukan dorongan atau motivasi kerja.

Motivasi guru untuk menjadi guru profesional dan bertanggungjawab itu antara lain melalui :

- a) Keuntungan finansial, yaitu seorang guru untuk menjadi profesional dengan dorongan untuk memperoleh imbalan upah atau gaji yang lebih tinggi. Contoh dengan kenaikan gaji, maka kinerja guru akan semakin membaik. Dengan adanya sertifikasi, maka guru akan berlomba-lomba mengikuti diklat.
- b) Penghargaan, yaitu dorongan guru untuk menjadi profesional dengan cara memperoleh penghargaan dari instansi di atasnya.
- c) Kekuasaan, yaitu sebuah dorongan agar seorang guru menjadi profesional melalui motivasi untuk memperoleh jabatan tertentu yang lebih tinggi, agar dapat leluasa untuk mengatur guru lainnya. Misalnya menjadi pengawas, kepala dinas dan lain sebagainya.

Motivasi guru untuk menjadi guru profesional dan bertanggungjawab itu antara lain melalui :

- a) Keuntungan finansial, yaitu seorang guru untuk menjadi profesional dengan dorongan untuk memperoleh imbalan upah atau gaji yang lebih tinggi. Contoh dengan kenaikan gaji, maka kinerja guru akan semakin membaik. Dengan adanya sertifikasi, maka guru akan berlomba-lomba mengikuti diklat.
- b) Penghargaan, yaitu dorongan guru untuk menjadi profesional dengan cara memperoleh penghargaan dari instansi di atasnya.
- c) Kekuasaan, yaitu sebuah dorongan agar seorang guru menjadi profesional melalui motivasi untuk memperoleh jabatan tertentu yang lebih tinggi, agar dapat leluasa untuk mengatur guru lainnya. Misalnya menjadi pengawas, kepala dinas dan lain sebagainya.

c. Kedisiplinan

1) Pengertian

Disiplin merupakan tindakan untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dan standard yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan karakter atau tabiat seseorang dalam melaksanakan kegiatan secara konsisten.¹⁹²⁰ Disiplin berasal dari kata Latin *Discipulus*, yang berarti siswa atau murid.

²² (Dulet Unaradjan, 2003 : 8)

Ada yang mengartikan disiplin adalah latihan dan watak yang supaya mentaati tata tertib, atau kepatuhan apada aturan.²⁰

Dari uraian tersebut diatas, pengertian kedisiplinan dapat diartikan suatu tingkah laku seseorang dengan penuh kesadaran yang berasal dalam dirinya untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan tertib sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan tanpa ada unsur tekanan dari pihak luar.

2) Jenis-jenis Disiplin

Disiplin itu ada dua macam, yang sering terjadi pada diri seseorang dalam suatu organisasi, yaitu :

a) Kedisiplinan preventif.

Kedisiplinan preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai macam aturan dan tata tertib, agar hasil kerjanya itu memuaskan. Preventif ini merupakan pencegahan, artinya kedisiplinan yang diciptakan itu berasal dari dirinya sendiri sebelum diberikan pengarahan dari atasan.

Karyawan sadar bahwa disiplin kerja mentaati tata tertib kerja itu merupakan keharusan tanpa menunggu dari arahan pihak luar.

b) Kedisiplinan korektif

Kedisiplinan korektif adalah tindakan atasan berupa arahan dan bimbingan dari atasan yang ditujukan kepada bawahannya untuk

²³ (Departemen P dan K, 1995 : 345)

mentaati tata tertib atau peraturan kerja, agar mau melaksanakan dengan baik dan produktif.

Barang siapa ada karyawan yang melanggar, maka akan dikenai sanksi, begitu juga sebaliknya bagi karyawan yang berperisatasi akan diberi penghargaan.

d. Lingkungan Kerja

1). Pengertian

Lingkungan kerja adalah wilayah atau daerah dimana didalam wilayah tersebut sebagai tempat bekerja seseorang. Menurut Nitisemito yang dikutip oleh Sariyathi yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas pekerjaan.²¹²¹ Lingkungan kerja merupakan faktor utama bagi keberhasilan seseorang untuk mencapai tujuan baik secara organisatoris maupun individual. Sebab pada umumnya pekerja banyak bergantung pada lingkungan. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada pekerja yang baik, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan berdampak negatif pada prestasi pekerja. Dalam dunia usaha lingkungan kerja agar dibuat nyaman mungkin demi untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Suatu pekerjaan di level apapun terdapat tantangan lingkungan, untuk menghadapi tantangan itu yang perlu diperhatikan antara lain :

²⁴ (Sariyathi, Ni Ketut, 1999 : 59)

- a) Memonitor lingkungan, yaitu informasi yang masuk selalu dikumpulkan untuk mengidentifikasi variabel-variabel lingkungan yang kritis bagi organisasi atau individu.
- b) Mengevaluasi dampak perubahan, yaitu informasi yang dapat membawa perubahan untuk diolah dan dijadikan sebagai sumber pengambilan keputusan.
- c) Proaktif, yaitu dalam menghadapi perubahan-perubahan yang ada agar pekerja segera menyesuaikan secara proaktif mau menerima dan bekerjasama serta menjauhi sifat empati.
- d) Mendapatkan dan menganalisa umpan balik, yaitu berbagai hasil kegiatan yang proaktif tersebut dianalisa dan dievaluasi untuk mengetahui apakah kegiatan yang selama ini dilakukan membawa perubahan yang lebih baik.

Dalam dunia usaha lingkungan kerja agar dibuat nyaman mungkin demi untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Suatu pekerjaan di level apapun terdapat tantangan lingkungan, untuk menghadapi tantangan itu yang perlu diperhatikan antara lain :

- a) Memonitor lingkungan, yaitu informasi yang masuk selalu dikumpulkan untuk mengidentifikasi variabel-variabel lingkungan yang kritis bagi organisasi atau individu.

- b) Mengevaluasi dampak perubahan, yaitu informasi yang dapat membawa perubahan untuk diolah dan dijadikan sebagai sumber pengambilan keputusan.
- c) Proaktif, yaitu dalam menghadapi perubahan-perubahan yang ada agar pekerja segera menyesuaikan secara proaktif mau menerima dan bekerjasama serta menjauhi sifat empati.
- d) Mendapatkan dan menganalisa umpan balik, yaitu berbagai hasil kegiatan yang proaktif tersebut dianalisa dan dievaluasi untuk mengetahui apakah kegiatan yang selama ini dilakukan membawa perubahan yang lebih baik.

e. Kinerja

1). Pengertian

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kinerja adalah kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu kemampuan, usaha, dan sifat keadaan eksternal. Kemampuan adalah bahan mentah yang dibawa oleh seorang pegawai yang terdiri dari pengalaman, pengetahuan dan ketrampilan.

2). Faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam dunia kerja seseorang akan dipengaruhi oleh faktor lain baik yang ada dalam dirinya sendiri maupun yang ada diluar dirinya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang tersebut antara lain :

- a) Faktor Pendidikan, pendidikan merupakan penunjang utama dari skill seseorang, tanpa pendidikan seseorang sebagai karyawan atau pimpinan perusahaan tidak akan mengalami kemajuan. Pendidikan dapat dikembangkan melalui diklat, kursus atau pendidikan formal sesuai dengan keahliannya. Bagi karyawan atau pimpinan yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mudah menyesuaikan pekerjaannya dan tampak selalu percaya diri, dan begitu sebaliknya jika pendidikan karyawan atau pimpinan itu rendah akan menemui beberapa hambatan yang tidak mampu teratasi karena disebabkan oleh faktor keterbatasan pengetahuan atau sumber daya manusianya.
- b) Faktor lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan tempat yang mengitari para pekerja, lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang, semakin kondusif lingkaran tersebut maka akan berpengaruh terhadap tingkat kualitas kinerja seseorang baik sebagai karyawan maupun sebagai pimpinan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman

dapat melemahkan semangat kerja bahkan bisa berakibat kemalasan.²²

c) Faktor kesehatan, kesehatan merupakan anugrah Tuhan yang paling dominan untuk itu kesehatan sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Dalam seleksi karyawan sering diminta untuk melampirkan kir dokters atau tes kesehatan, tujuannya adalah untuk menentukan kesiapan karyawan tersebut untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Bagaimanapun juga jika karyawan tersebut kesehatannya kurang baik akan berpengaruh negatif terhadap kewalitas pekerjaannya. Untuk itulah faktor kesehatan itu sangat penting dalam dunia kerja bai di perusahaan maupun instansi-instansi lain.

d) Faktor moral, moral merupakan sikap dan tingkah laku seseorang, karyawan yang baik diharapkan memiliki moral yang baik, karena karyawan yang bermoral baik dapat meningkatkan hasil produksi yang dominan, atau ketekunan karyawan atau tenaga kerja itu juga merupakan modal utama bagi perusahaan. Tujuan dari seleksi karyawan dengan mempertimbangkan moral adalah untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan bagi perusahaan. Karena moral jahat

²⁵(Johan Suprihartanti, 2001 : 47)

akan selalu merugikan perusahaan, sehingga perlu dihindari sejauh mungkin.²³

e) Faktor kekuatan, kekuatan merupakan anugrah Tuhan yang paling dominan untuk itu kesehatan sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Dalam seleksi karyawan sering diminta untuk melampirkan kir dokters atau tes kesehatan, tujuannya adalah untuk menentukan kesiapan karyawan tersebut untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Bagaimanapun juga jika karyawan tersebut kesehatannya kurang baik akan berpengaruh negatif terhadap kewalitas pekerjaannya. Untuk itulah faktor kesehatan itu sangat penting dalam dunia kerja bai di perusahaan maupun instansi-instansi lain.

3). Penilaian dan evaluasi pelaksanaan pekerjaan

Analisis pekerjaan memerlukan proses yang sistematis dan teratur, serta mencerminkan tingkatan yang lebih tinggi kearah tujuan atau sasaran yang diharapkan. Proses itu merupakan kegiatan yang²⁴ sistematis dan kronologis yang seluruhnya merupakan sistem yang hidup dan didalamnya terdapat beberapa subsistem sesuai dengan tingkatan masing-masing.

Proses analisis pekerjaan tersebut adalah sebagai berikut :

²⁶ (Sondang P.Siagian, 2008:134)

- a). Mengadakan pemeriksaan dan menetapkan urutan tugas dalam pekerjaan.
 - b) mencatat porsi dan komposisi
 - c) mengadakan penyelidikan terhadap masing-masing tugas tersebut.
- 4). Manfaat evaluasi kinerja

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi perlu adanya analisis kinerja, tujuannya adalah untuk dijadikan sebagai dasar evaluasi kinerja karyawan dan sebagai penilaian hasil kinerja karyawan. Tujuan dari hasil evaluasi tersebut untuk menempatkan karyawan sesuai dengan tingkat keahliannya dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya. Manfaat evaluasi kinerja tersebut antara lain sebagai berikut :

- a) Untuk penarikan, seleksi dan penempatan tenaga kerja atau karyawan.
- b) Sebagai dasar dalam menyusun program latihan dan pengembangan.
- c) Untuk menilai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja.
- d) Untuk memperbaiki cara-cara bekerja para karyawan. Untuk merencanakan organisasi agar memenuhi syarat atau

memperbaiki setruktur organisasi sesuai dengan beban dan fungsi jabatan yang ada.²⁵

- e) Untuk merencanakan dan melaksanakan promosi dan transfer para karyawan atau mutasi.
- f) Untuk merencanakan fasilitas dan perlengkapan kerja bagi karyawan.
- g) Untuk bimbingan dan penyuluhan para karyawan.¹³

2. Kerangka Pemikiran

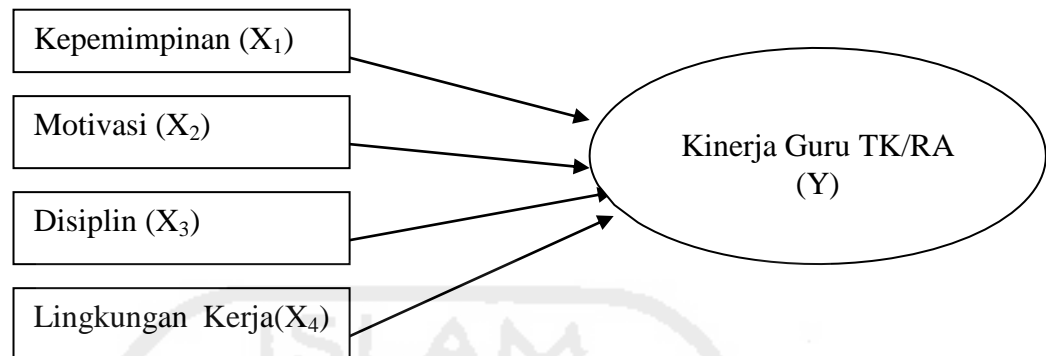
Judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru TK/RA di Kecamatan Pleret”.

Jika dianalisis judul tersebut terdiri dari empat variabel bebas dan satu variabel terikat. Empat variabel bebas tersebut adalah :

1. Kepemimpinan (X^1)
2. Motivasi (X_2)
3. Disiplin (X_3)
4. Lingkungan Kerja (X_4)

Adapun variabel terikatnya adalah Kinerja Guru TK/RA (Y) , jika di gambar dalam bagan variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut :

²⁵ (Johan Suprihartanti, 2001 : 147)



Gambar. 1
Kerangka Pemikiran

Sumber : Siagian (2001), Agus Imam (2007), Tardi (2007)

a. Konsep Dan Oprasional Variabel

- Konsep variabel penelitian.

Konsep dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen terdiri dari Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂), Disiplin (X₃), Lingkungan Kerja (X₄) dan variabel dependennya adalah Kinerja Guru TK/RA (Y).

- Definisi konsep oprasional variabel penelitian.

Kepemimpinan (X₁) adalah peran pemimpin dalam sebuah organisasi yang meliputi pengorganisasi dan pengarahan unsur-unsur yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Pengukuran kepemimpinan dapat dilihat dari; sikap ketauladanaan, kecakapan dalam pengambilan keputusan, penerapan teknik dan gaya

kepemimpinan. Indikator yang dipergunakan untuk mengukur kepemimpinan adalah :

1. Mendengar gagasan guru TK/RA.
2. Membimbing guru TK/RA.
3. Mondorong kemandirian.
4. Bersahabat.
5. Memberi kepercayaan.
6. Adil.
7. Menghargai keberadaan guru TK/RA.
8. Peduli kebutuhan guru TK/RA.
9. Kepedulian menengok keluarga guru TK/RA.

Motivasi (X_2) adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dimana keinginan tersebut dapat merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan atau dapat mengakibatkan timbulnya mobilitas kerja.

Yang akan diukur dalam motivasi ini adalah dorongan yang berasal dari dalam diri guru TK/RA itu dan dorongan yang berasal dari luar.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah :

- Penghargaan.
- Meningkatkan prestasi.
- Keinginan akan penghasilan yang lebih tinggi.
- Keinginan terpenuhinya kebutuhan sehari-hari.
- Penilaian prestasi.

- Penciptaan hubungan kerja dan promosi jabatan.

Disiplin (X_3) adalah disiplin kerja para guru TK/RA di Kecamatan Pleret dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pendidik. Indikator yang dipergunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah :

- Kehadiran.
 2. Ketepatan waktu.
 3. Keteguhan dalam pekerjaan.
- b. Mengikuti norma, aturan yang berlaku.

Lingkungan Kerja (X_4) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan guru dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas atau aktivitas dalam bekerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah :

- Penataan ruang kerja.
- Sirkulasi udara.
- Keselamatan kerja.
- Kerjasama antar guru.
- Suara tidak bising.
- Penerangan.
- Penataan peralatan.
- Tersedianya MCK.
- Tempat ibadah.
- Hubungan dengan atasan.

Kinerja Guru TK/RA (Y) adalah kinerja para guru TK/RA se Kecamatan Pleret dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pendidik. Indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel kinerja guru TK/RA adalah :

- Kualitas kerja.
- Kuantitas kerja.
- 3. Pengetahuan.
- 4. Kerjasama.

Kepemimpinan (X_1) adalah peran pemimpin dalam sebuah organisasi yang meliputi pengorganisasi dan pengarahan unsur-unsur yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Pengukuran kepemimpinan dapat dilihat dari; sikap ketauladanaan, kecakapan dalam pengambilan keputusan, penerapan teknik dan gaya kepemimpinan. Indikator yang dipergunakan untuk mengukur kepemimpinan adalah :

1. Mendengar gagasan guru TK/RA.
2. Membimbing guru TK/RA.
3. Mondorong kemandirian.
4. Bersahabat.
5. Memberi kepercayaan.
6. Adil.
7. Menghargai keberadaan guru TK/RA.

8. Peduli kebutuhan guru TK/RA.

9. Kepedulian menengok keluarga guru TK/RA.

Motivasi (X_2) adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dimana keinginan tersebut dapat merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan atau dapat mengakibatkan timbulnya mobilitas kerja.

Yang akan diukur dalam motivasi ini adalah dorongan yang berasal dari dalam diri guru TK/RA itu dan dorongan yang berasal dari luar.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah :

- Penghargaan.
- Meningkatkan prestasi.
- Keinginan akan penghasilan yang lebih tinggi.
- Keinginan terpenuhinya kebutuhan sehari-hari.
- Penilaian prestasi.
- Penciptaan hubungan kerja dan promosi jabatan.

Disiplin (X_3) adalah disiplin kerja para guru TK/RA di Kecamatan Pleret dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pendidik. Indikator yang dipergunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah :

- Kehadiran.
 1. . Ketepatan waktu.
 - 2.. Keteguhan dalam pekerjaan.

c. Mengikuti norma, aturan yang berlaku.

Lingkungan Kerja (X_4) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan guru dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas atau aktivitas dalam bekerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah :

- Penataan ruang kerja.
- Sirkulasi udara.
- Keselamatan kerja.
- Kerjasama antar guru.
- Suara tidak bising.
- Penerangan.
- Penataan peralatan.
- Tersedianya MCK.
- Tempat ibadah.
- Hubungan dengan atasan.

Lingkungan Kerja (X_4) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan guru dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas atau aktivitas dalam bekerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah :

- Penataan ruang kerja.
- Sirkulasi udara.
- Keselamatan kerja.
- Kerjasama antar guru.

- Suara tidak bising.
- Penerangan.
- Penataan peralatan.
- Tersedianya MCK.
- Tempat ibadah.
- Hubungan dengan atasan.

Kinerja Guru TK/RA (Y) adalah kinerja para guru TK/RA se Kecamatan Pleret dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pendidik. Indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel kinerja guru TK/RA adalah :

- Kualitas kerja.
- Kuantitas kerja.
- 3. Pengetahuan.
- 4. Kerjasama.

C. Hipotesis

Dalam penelitian korelasi ini, pasti terdapat hepotesis sebagai acuan utama untuk membuktikan bahwa diantara kedua variabel bebas dan terikat ada hubungan kausal. Hipotesis dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan, terhadap kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret.

- b. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret.
- c. Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret.
- d. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret,
- e. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret.

