

**PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI
DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU TK/RA
DI KECAMATAN PLERET
KABUPATEN BANTUL**



Disusun Oleh :

SUPRIYATI IDI SOEPYANTO

NIM : 12913072

TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana Magister Studi Islam
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia
Untuk memenuhi salah satu syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Studi Islam

YOGYAKARTA

2017

**PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI
DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU TK/RA
DI KECAMATAN PLERET
KABUPATEN BANTUL**



Disusun Oleh :

SUPRIYATI IDI SOEPYANTO

NIM : 12913072

TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana Magister Studi Islam
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia
Untuk memenuhi salah satu syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Studi Islam

YOGYAKARTA

2017

**PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI
DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU TK/RA
DI KECAMATAN PLERET
KABUPATEN BANTUL**



Disusun Oleh :

SUPRIYATI IDI SOEPYANTO
NIM : 12913072

TESIS

DOSEN PEMBIMBING :
Dr. H. Hujair AH Sanaky, MSI

Diajukan kepada Program Pascasarjana Magister Studi Islam
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia
Untuk memenuhi salah satu syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Studi Islam

YOGYAKARTA

2017



PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

PENGESAHAN

Nomor: 992/PS-MSI/Peng./III/2017

TESIS berjudul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU TK/RA DI KECAMATAN PLERET KABUPATEN BANTUL**

Ditulis oleh : Supriyati Idi Soeptyanto

N. I. M. : 12913072

Konsentrasi : Pendidikan Islam

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan.

Yogyakarta, 6 Maret 2017

Ketua,

Dr. Hujair AH Sanaky, MSI



PERSEMBAHAN

TESIS ini ku persembahkan kepada :

- *Kedua orang tuaku yang senantiasa mengiringiku dengan do'a yaitu :*

- *Bunda Murni Maharani*
- *Ayahanda Idi Soepyanto (Alm)*

- *Suami dan anak-anakku tercinta yang senantiasa memberi dukungan moril dan materil serta do'a :*

- *Supoyo (Suami)*
- *Sri Panduwinata (Anak)*
- *Dwi Intan Qur'niati (Anak)*
- *Rizki Fauzi (Anak)*
- *Wisnu Nugroho (Anak)*

PERSETUJUAN

TESIS berjudul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI
DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU TK/RA DI KECAMATAN
PLERET KABUPATEN BANTUL**

Ditulis oleh : **Supriyati Idi Soepyanto, S.Pd**

NIM : 12913072

Konsentrasi : Pendidikan Islam

Telah dapat di setujui untuk diuji di hadapan Tim Penguju Tesis Magister Studi
Islam Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 20 Februari 2017

Pembimbing,


Dr. H. Hujair AH Sanaky, MSI



PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM (S2)
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp/Fax (0274) 523637 e-mail: msi@uii.ac.id

TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Nama : Supriyati Idi Soepyanto
Tempat/tgl lahir : Ambon, 3 Pebruari 1970
N. I. M. : 12913072
Konsentrasi : Pendidikan Islam
Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU TK/RA DI KECAMATAN PLERET KABUPATEN BANTUL**

Ketua : Dr. Drs. Ahmad Darmadji, M.Pd

Sekretaris : Dr. Yusdani, M.Ag.

Pembimbing : Dr. Hujair AH Sanaky, MSI.

Penguji : Prof. Dr. Usman Abu Bakar, MAAg

Penguji : Dr. Lantip Diat Prasojo, M.Pd.

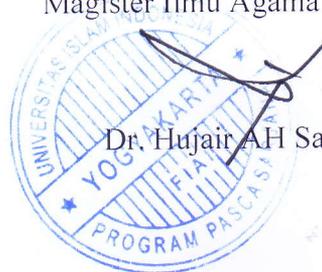
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Diuji di Yogyakarta pada tanggal 28 Pebruari 2017

Pukul : 14.30 – 15.30 WIB

Hasil : **Lulus**

Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana
Magister Ilmu Agama Islam FIAI UII



Dr. Hujair AH Sanaky, MSI

Kata Pengantar

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ
وَرِ إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنَسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ وَنَسْتَهْدِيهِ وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شَرِّ
أَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا، مَنْ يَهْدِهِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يَضِلَّ فَلَا هَادِيَ
لَهُ. أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ. اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ
مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَمَنْ اهْتَدَى بِهَدَاهُ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ. أَمَّا وَبَارِكْ عَلَى
بَعْدُ؛

Alhamdulillah. Puji dan syukur dihaturkan ke hadirat Allah *Subhanallahu Wata'alla*, atas nikmat karunianya, tesis yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru TK/RA Kecamatan Pleret Kabupaten Bantul”** ini dapat diselesaikan tanpa banyak menemui hambatan. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada Muhammad SAW beserta keluarga, shahabat, tabiin, tabiit tabiin serta umatnya yang senantiasa mengikuti sunnah-sunnahnya. Aamiin.

Dalam penyelesaian tesis ini, banyak dukungan arahan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karenanya pada kesempatan ini, dengan segenap ketulusan hati dihaturkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Nandang Sutisna, SH. LL.M., M. Hum., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. Tamyiz Muharram, MA, selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

3. Bapak Dr. Hujair AH Sanaky, MSI, selaku Ketua Program Pascasarjana Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia sekaligus Dosen Pembimbing yang dengan penuh ketelitian dan kesabaran banyak memberikan bimbingan dalam penyusunan tesis ini.
4. Bapak Dr. Yusdani, M.Ag. selaku Sekretaris Program Pascasarjana Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia.
5. Seluruh dosen Pascasarjana Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia, yang penuh kedisiplinan dan dedikasi telah memberikan ilmunya.
6. Ketua dan Pengurus IGTKI Kecamatan Pleret beserta Anggotanya, selaku Informan yang telah memberikan ijin penelitian serta dengan tangan terbuka menerima dan membantu peneliti untuk melakukan penelitian ini.
7. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian tesis ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan dan bimbingan tersebut menjadi amal kebajikan yang mendapat balasan lebih baik dari Allah, SWT. Aamiin.

Tesis ini masih jauh dari sempurna, karenanya kritik dan saran dari semua pihak kami terima dengan tangan terbuka, untuk itu dihaturkan banyak terimakasih.

Yogyakarta, 24 Januari 2017

Peneliti



Supriyati Idi Soepyanto, S.Pd

MOTTO





PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER STUDI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

NOTA DINAS

No. : 1561/PS-MSI/ND/II/2017

TESIS berjudul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU TK/RA DI KECAMATAN PLERET KABUPATEN BANTUL**

Ditulis oleh : Supriyati Idi Soepyanto

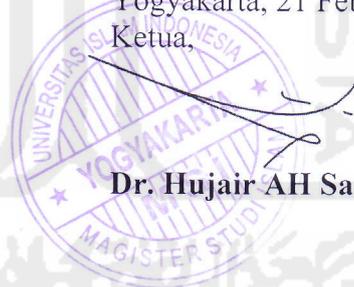
NIM : 12913072

Konsentrasi : Pendidikan Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Magister Studi Islam Program Pascasarjana (S-2) Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 21 Februari 2017

Ketua,



Dr. Hujair AH Sanaky, MSI.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SUPRIYATI IDI SOEPYANTO

N I M : 12913072

PENELITIAN **PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI DISIPLIN**
berjudul : **DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA**
GURU TK/RA DI KECAMATAN PLERET
KABUPATEN BANTUL

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Bantul , 20 Februari 2017
Yang Membuat Pernyataan,



SUPRIYATI IDI SOEPYANTO

DAFTAR ISI

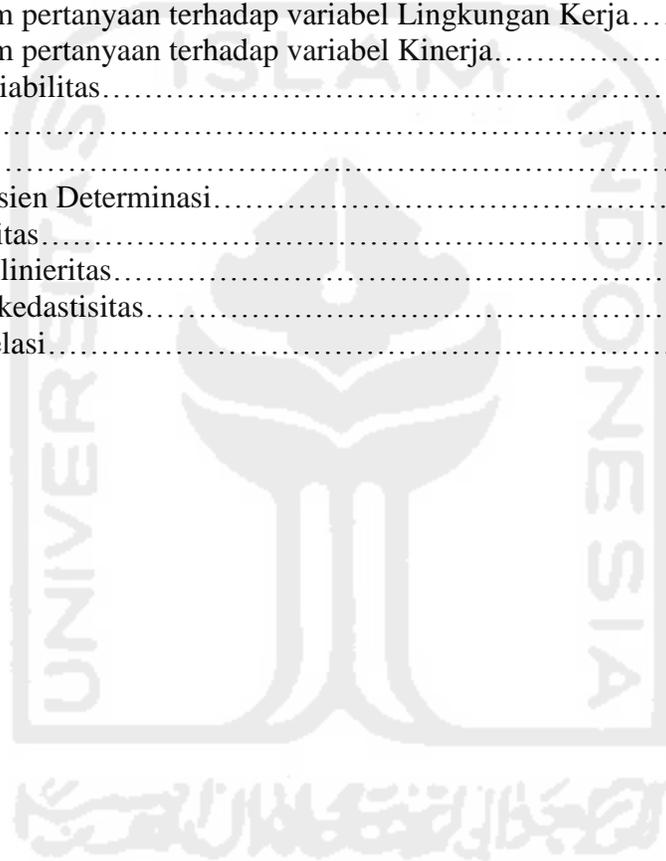
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix.
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian Kegunaan Penelitian.....	6
D. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Penelitian Terdahulu dan Kajian Teori	10
1. Peneletian Terdahulu.....	10
2. Kerangka Teori Dasar.....	20
B. Kerangka Pemikiran.....	42
C. Definisi Konsep Dan oprasional Variabel.....	43
D. Hipotesis.....	49
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	51
A. Obyek dan Desain Penelitian.....	51
1. Obyek Peneliti.....	51
2. Desain penelitian.....	51
B. Populasi dan Sampel.....	52
1. Populasi.....	52
2. Sampel.....	53
C. Variabel penelitian.....	54
1. Pengertian Variabel.....	54
2. Jenis-jenis variabel.....	55
D. Teknik Pengumpulan data.....	56
1. Teknik Wawancara (interview).....	56
2. Teknik dokumentasi	56
3. Teknik angket (kuasioner)	57
E. Teknik analisa data.....	58
1. Analisis instrumen penelitian	58
2. Pengujian asumsi klasik.....	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	77
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.	77

B. Uji Instrumen Penelitian	79
1. Uji Validitas.....	79
2. Uji Reliabilitas.....	83
C. Regresi Linier Berganda.....	84
1. Persamaan Regresi Linier Berganda.....	84
2. Uji F.....	86
3. Uji t	87
4. Koefisien Determinasi	88
D. Uji Persyaratan Regresi.....	89
1. Uji Normalitas.....	90
2. Uji Multikolinieritas.....	91
3. Uji Heteroskedastisitas.....	93
4. Uji Otokorelasi	95
E. Implikasi Manajerial.....	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	98
A. Kesimpulan	98
B. Keterbatasan	99
C. Saran-saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....	101
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Komposisi jenis kelamin responden.....	76
Tabel 2 Komposisi berdasarkan masa kerja.responden.....	76
Tabel 3 Komposisi berdasarkan usia responden.....	76
Tabel 4 Komposisi berdasarkan status kepegawaian responden.....	77
Tabel 5 Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Kepemimpinan.....	77
Tabel 6 Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Motivasi.....	78
Tabel 7 Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Disiplin.....	78
Tabel 8 Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Lingkungan Kerja.....	79
Tabel 9 Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Kinerja.....	80
Tabel 10 Hasil uji reliabilitas.....	87
Tabel 11 Hasil Uji F.....	85
Tabel 12 Hasil Uji t.....	85
Tabel 13 Hasil Koefisien Determinasi.....	85
Tabel 14 Uji Normalitas.....	85
Tabel 15 Uji Multikolinieritas.....	85
Tabel 16 Uji Heteroskedastisitas.....	85
Tabel 17 Uji Otokorelasi.....	86



DAFTAR GAMBAR

Gambar. 1 Kerangka Pemikiran41



ABSTRACT

SUPRIYATI IDI SOEPYANTO, Student Number: 12913072. Effect of Leadership Motivation Discipline and Working Environment on Performance of TK/RA Teachers at Pleret District Bantul Regency.

The problems of this study were formulated as: Do leadership, motivation, discipline, and working environment significantly and simultaneously affect the performance of TK/RA (Kindergarten) teachers in Pleret District?

This study was a quantitative statistics, i.e. making statistical analysis based on the existing data and describing, in a systematic, factual, and accurate manner, facts, characteristics, as well as relationship among phenomena being examined without leaving the hypothesis testing. 2) The variables examined were only some variables which could affect the performance of TK/RA teachers, such as: Leadership, Motivation, Discipline, and Working Environment. 3) The location of this study was Pleret District in Bantul Regency.

The purposes of this study were: To find out about any significant effect of Leadership, Motivation, Discipline and working environment on the performance of TK/RA teachers in Pleret District. The object of this study was TK/RA Teachers in Pleret District. The population was 150 people and the sample was 75 people.

Based on the results of this study, it can be concluded that: 1) The regression test showed that the variables of Leadership, Motivation, Discipline and working environment have positive effect on the performance of TK/RA teachers in Pleret District. 2) The t-Test showed that Leadership, Motivation, Discipline and working environment have positive effect on the performance of TK/RA teachers in Pleret District. 3) The F-Test showed that Leadership, Motivation, Discipline and working environment have positive effect on the performance of TK/RA teachers in Pleret District. 4) The testing of estimation accuracy resulted in the value of Adjusted R square of 0.862 or 86.2%, meaning that the variability of the dependent variable which can be explained by the variability of the independent variables is 86.2%, while the remaining (13.8%) is explained by other variables which are not included in the regression model.

Keywords: Leadership, Motivation, Discipline, working environment, multiple linear regression analysis

February 23, 2017

TRANSLATOR STATEMENT

The information appearing herein has been translated
by a Center for International Language and Cultural Studies of
Islamic University of Indonesia
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tidak lepas dari dua motif pokok yang pada dasarnya terjalin diantara kedua kepentingan tersebut. *Pertama*, dorongan *Curiosity* (ingin mengetahui) yang dimiliki oleh semua individu. *Kedua*, *utility* (kegunaan praktis) dari pengetahuan yang diperoleh dari studi konsep dan *reaserch* yang telah dilakukan. Karenanya hubungan erat diantara kedua motif tersebut, maka pada kenyataannya sulit untuk dipisahkan dan selalu berkaitan. Kegunaan dalam praktek hidup kadang kala menjadi motivator yang sangat baik bagi manusia untuk menguasai dunia ilmu pengetahuan. Sebaliknya *curiasity* dapat menggerakkan manusia untuk selalu menanyakan kekuatan yang menguasai alam itu dapat diketahui dan dapat digunakan untuk memperbaiki kualitas hidup manusia di masa sekarang dan yang akan datang.

Para ahli ilmu pengetahuan modern mendapatkan panggilan yang merupakan sebagai dorongan usaha untuk memperbaiki kualitas hidupnya. Dengan cara yang lebih baik, manusia akan berusaha terus menerus untuk mempelajari gejala-gejala alam yang terjadi dan akan dipergunakan sebagai

prediksi dalam memperbaiki kualitas hidupnya, yaitu hidup yang sejahtera, bahagia lahir dan batin.¹

Usaha untuk memperbaiki nasib hidup tersebut, tidak hanya dilakukan oleh masing-masing individu, tetapi kesadaran untuk bergabung dengan orang lain, sehingga harapan bersama dapat tercapai. Akan tetapi dalam pencapaian tujuan bersama tersebut tidak sedikit mengalami kendala atau problema yang memerlukan pemecahan secara bersama-sama dalam suatu organisasi. Secara sederhana organisasi adalah sebagai kumpulan dari sekelompok orang yang melakukan suatu kegiatan secara kolektif untuk mencapai tujuan kolektif juga.² Tujuan bersama dalam suatu organisasi akan tercapai apabila dalam pengelolaannya digunakan seni dan ilmu pengetahuan tertentu.

Setiap organisasi membutuhkan suatu kepemimpinan yang cakap, mumpuni dan memiliki pengetahuan yang luas disamping bersifat meneladani. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan akan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggungjawab atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, berarti pemimpin merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan.³ Ada empat macam yang dapat mempengaruhi kepemimpinan seseorang akan menjadi lebih baik, antara lain ; *pertama* , bersifat *rasional* artinya seorang pemimpin harus mengedepankan akal pikiran

¹ Abu Duhou, Ibtisam, *School Based Managements (Manajemen Berbasis Sekolah)*, penerjemah Nuryamin dkk, Jakarta : Logos Wacana Ilmu (2002) hal 10

² (Geri Yukl , 2007:19)

³ (Henry Simamora, 2006:596)

yang logis dan sistematis. *Kedua*, bersifat *empiris*, artinya seorang pemimpin dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan pengalaman empiris, pragmatis yang pernah dilakukan baik dirinya maupun orang lain. *Ketiga*, bersifat umum, artinya semua kebijakan dan tugas-tugas pekerjaan ditujukan untuk kepentingan umum bukan dirinya dan kelompoknya, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dan dipertanggungjawabkan secara bersama-sama (demokratis). *Keempat*, bersifat akumulatif, artinya seorang pemimpin bersifat akomodatif, mau menerima saran dan kritik atau masukan dari orang lain baik individu maupun kelompok guna untuk menyempurnakan kebijakan-kebijakan yang akan diambil.

Disamping itu ada pula faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu terdapat dorongan atau motivasi baik langsung maupun tidak langsung, baik dari individu maupun kelompok. Bekerja tanpa ada motivasi akan menghasilkan pekerjaan yang monoton atau statis, dan tidak akan ada perubahan. Motivasi merupakan dorongan yang terdapat pada diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan agar lebih giat dan mendapatkan hasil yang maksimum. Motivasi sangat berkaitan dengan kesuksesan karier seseorang, karena hanya orang yang memiliki banyak motivasi itulah yang akan dapat berhasil dengan memuaskan.²

Keberhasilan seseorang dalam kariernya, juga banyak dipengaruhi oleh watak disiplin yang ditanamkan. Disiplin sangat berpengaruh besar terhadap kehidupan seseorang. Sifat disiplin dapat membawa perubahan

⁴ Ati Cahyani, *Strategi dan Kebijakan Manajemen sumberdaya Manusia*, Jakarta : PT. Indeks, 2005

secara signifikan terhadap kinerja seseorang baik secara individual maupun kelompok. Untuk itu, sifat disiplin perlu ditanamkan kepada siapa saja baik individu maupun dalam organisasi. Tujuan dari disiplin itu adalah untuk melaksanakan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien serta hasilnya dapat mencapai maksimum.

Disamping itu profesional kinerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan berpengaruh pada tingkat profesionalitasnya, begitu juga sebaliknya lingkungan yang kurang kondusif profesionalitas itu akan menurun.

Dalam dunia pendidikan agar usaha-usaha guru dapat menghasilkan *output* yang baik, maka perlu adanya empat macam tersebut diatas yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan yang baik, terdapat motivasi yang menggairahkan, disiplin yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung. Berdasarkan empat bentuk pengaruh tersebut diatas dapat merubah kinerja guru secara dinamis, sesuai dengan yang diharapkan.

Proses pendidikan yang paling unik adalah proses pembelajaran di tingkat Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal, karena pendidikan tingkat prasekolah ini peserta didiknya sangat unik, dan proses kegiatan belajar mengajarnya juga lebih rumit, sehingga kalau guru tidak pandai mencari motivasi, atau dorongan tertentu pembelajaran akan statis dan tidak akan mengalami perubahan. Untuk itulah maka kepemimpinan, motivasi kerja, kedisiplinan dan lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan bagi guru

Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal dalam rangka untuk meningkatkan *input* dan *output* yang berkualitas.

Dengan berdasarkan paradigma diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru TK/RA di Kecamatan Pleret”. Penelitian ini akan berusaha untuk mengungkapkan tentang hubungan atau korelasi empat variabel bebas dengan satu variabel terikat, yaitu pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru TK/RA yang berada di Kecamatan Pleret Kabupaten Bantul.

B. Rumusan Masalah

Setelah latar belakang masalah diuraikan, maka langkah berikutnya adalah menentukan rumusan masalah. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret ?
2. Apakah Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret ?
3. Apakah Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret ?

Adapun batasan-batasan masalah dalam judul penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini merupakan penelitian tipe statistik kuantif, yaitu membuat analisis perhitungan berdasarkan data yang ada dan medeskripsikannya secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki dengan tidak mengesampingkan bahwa akan adanya pembuktian hepotesa yang ada.
2. Variabel yang dikaji hanya beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru TK/RA, antara lain : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja
3. Lokasi penelitian ini adalah di wilayah Kecamatan Pleret Kabupaten Bantul.

C. Tujuan Penelitian Dan Manfaat

1. Tujuan

Setelah rumusan masalah ditetapkan, langkah selanjutnya adalah menentukan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini Penulis mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, terhadap kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret.

- c. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret.
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret.
- e. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret.

2. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis hasil penelitian ini sebagai salah satu informasi yang dapat digunakan untuk membantu mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang kepemimpinan, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dan sangat berguna dalam meningkat kinerja Guru TK/RA menjadi guru yang professional dan merasa nyaman di tempat yang kondusif.

b. Kegunaan Praktis

- a. Dapat membantu para Guru TK/RA se-Kecamatan Pleret dalam mengembangkan kariernya untuk mencapai guru yang profesional.
- b. Dapat memberikan masukan kepada Pengurus IGTKI Kecamatan Pleret dan Pengawas TK Kecamatan Pleret, Pengurus IGRA Kabupaten Bantul, Pengawas Pendidikan Agama Islam Kecamatan

Pleret, Dinas Pendidikan Menengah Dan Non Formal Kabupaten Bantul dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

- c. Untuk melengkapi sebagian syarat dalam memperoleh gelar Magister Studi Islam di Program Pasca Sarjana Magister Studi Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

D. Sistematika Pembahasan

Penelitian tesis ini terdiri dari lima bab, masing-masing bab memuat beberapa sub bab. Pada bagian awal memuat halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, daftar isi dan daftar tabel.

Pada bagian inti (isi tesis), memuat uraian terbagi dalam lima bab sebagai berikut :

Bab I adalah Pendahuluan. Bab pendahuluan ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan dan sistematika pembahasan.

Bab II adalah landasan teori, tinjauan pustaka dan hipotesis. Lintasan teori meliputi hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan penulis. Tinjauan pustaka berkaitan dengan kajian mengenai teori yang digunakan, berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja. Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang diajukan

sebelum melakukan penelitian. Hipotesis didasarkan pada hasil penelitian terdahulu ditinjau dari pustaka yang ada.

Bab III adalah metode penelitian. Dalam bab ini, penulis akan memaparkan mengenai jenis penelitian, subyek dan obyek penelitian, tempat penelitian, variable dan desain penelitian, populasi, sampel penelitian, teknik sampling, variabel peneliti, jenis variabel, teknik pengumpulan data, teknik analisa data yaitu uji validasi, uji reabilitas, regresi linear berganda, uji hipotesis penelitian, dan langkah-langkahnya.

Bab IV adalah analisis penelitian. Bab ini merupakan inti dari penulisan tesis yang berisi tentang analisis hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu tentang Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru TK/RA di Kecamatan Pleret Kabupaten Bantul.

Bab V adalah penutup. Pada bab ini merupakan penutup tesis yang berisi kesimpulan hasil penelitian.

Pada bagian akhir memuat tentang daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang terkait dengan tesis ini.

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.pdf>).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 Ho 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 Ho 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

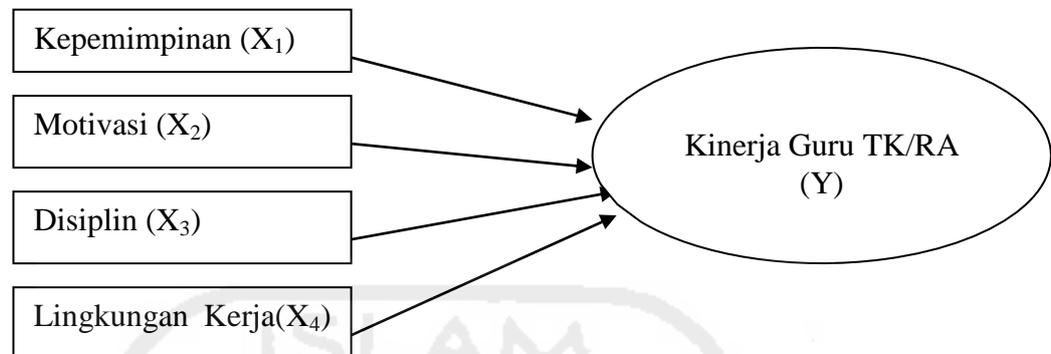
Judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru TK/RA di Kecamatan Pleret”.

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 :

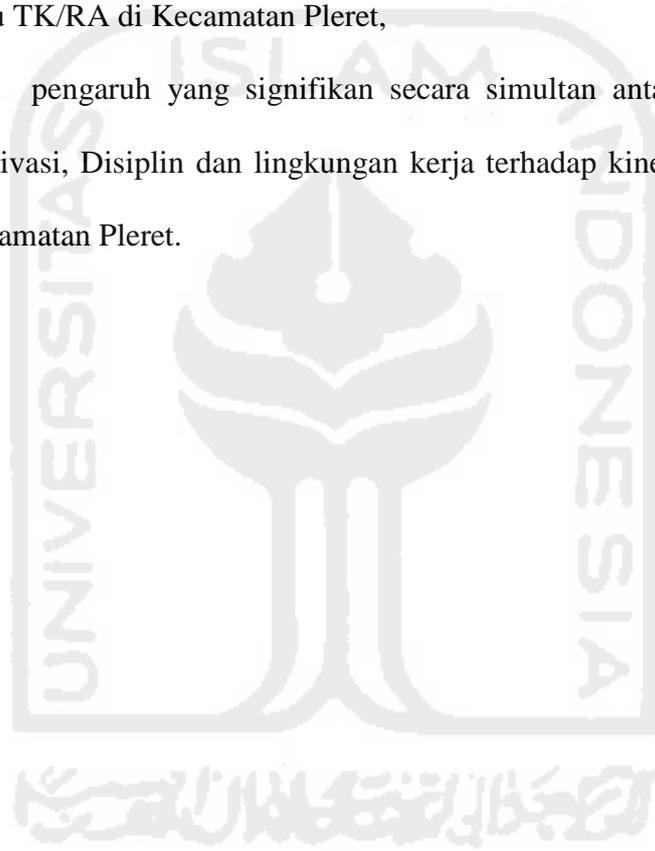
- Kualitas kerja.
- Kuantitas kerja.
- 3. Pengetahuan.
- 4. Kerjasama.

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.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian berasal dari bahasa Yunani “*Metodos*” yang berarti jalan atau cara. Sedangkan arti istilah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah cara bekerja untuk dapat memahami obyek yang menjadi sasaran penelitian.

Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam penelitian ini adalah :

A. Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini Peneliti mengambil obyek penelitian pada Guru TK/RA di Kecamatan Pleret Kabupaten Bantul. Kondisi ini disebabkan selain tersedianya data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti bertugas sebagai Guru RA di Kecamatan Pleret Kabupaten Bantul. waktu penelitian dilaksanakan pada bulan November Tahun 2015.

B. Desain penelitian

Seperti dikemukakan oleh Namawi (1998:64) bahwa penelitian menyoroti hubungan variabel-variabel penelitian dan menguji hepotesis yang telah ada sebelumnya. Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori (*Explanatory Reaserch*) dengan titik berat pada penelitian dilapangan, yaitu penelitian yang bertujuan memberikan gambaran apakah ada pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, dalam hal ini hubungan kausal antara keempat variabel kepemimpinan, motivasi,

disiplin dan lingkungan kerja dengan Kinerja Guru TK/RA di Kecamatan Pleret.

Sebagaimana dijelaskan dalam tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisa pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dengan Kinerja Guru TK/RA di Kecamatan Pleret.

Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori (*Explanatory Reaserch*) dengan titik berat pada penelitian dilapangan, yaitu penelitian yang bertujuan memberikan gambaran apakah ada pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, dalam hal ini hubungan kausal antara keempat variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dengan Kinerja Guru TK/RA di Kecamatan Pleret.

C. Populasi dan Sampel Penelitian.

1. Populasi.

Populasi merupakan seluruh jumlah orang yang akan menjadi obyek penelitian atau penduduk di suatu daerah (Arikunto, 2003:115).

Menurut Suharsimi Arikunto yang dimaksud populasi adalah subyek penelitian yang meliputi semua yang terdapat dalam wilayah atau daerah tertentu yang masih utuh dan belum dibagi-bagi (Arikunto, 2003 : 120). Dari dua pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud populasi adalah seluruh subyek yang diteliti atau daerah penelitian yang masih luas.

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah semua guru TK/RA yang berada di wilayah Kecamatan Pleret Kabupaten Bantul yang berjumlah 150 orang guru di 27 lembaga TK/RA.

2. Sampel Penelitian dan Teknik Sampling.

a. Sampel.

Menurut Sitrisno hadi sampel berarti sebagian individu yang akan diselidiki (Hujeir, 2008:34). Sampel merupakan bagian dari populasi yang terdiri dari sebagian individu atau kelompok yang berasal dari sebagian populasi itu, baik perorangan maupun wilayah atau daerah.

Dalam penelitian ini mengambil sampel 75 orang guru TK/RA sebagai responden dan berada di Kecamatan Pleret yang berjumlah 150 orang dan dari 75 diambil 50 persen.

b. Teknik Pengambilan Sampel.

Sampel merupakan dari sebagian seluruh populasi yang diteliti, maka dalam pengambilan sampel diusahakan benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh yang menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau sampel yang reperesentatif.

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan cara random sampling atau acak yaitu peneliti mencampur subyek di dalam populasi sehingga semua subyek dianggap sama. Sebelum pelaksanaan pemilihan sampel terlebih dahulu peneliti telah menentukan besarnya jumlah sampel yang akan diteliti. Alasan menggunakan teknik random sampling ini adalah karena menggunakan teknik random sampling lebih hemat tenaga dan waktu, serta subyeknya homogen.

D. Variabel penelitian.

Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya maupun dalam tingkatannya (Arikunto, 2003:98). Suatu penelitian agar dapat mengambil kesimpulan terlebih dahulu, maka harus mengidentifikasi variabel utama yang akan diteliti.

Variabel dalam penelitian ini ditentukan oleh landasan teori yang kemudian ditegaskan dalam hepotesis. Variabel merupakan gejala atau faktor yang akan diteliti, maka banyaknya variabel dalam suatu penelitian

tergantung pada rancangan penelitian sejauhmana dalam melibatkan variabel-variabel itu.

Jenis-jenis variabel.

Telah bebarapa kali dikemukakan bahwa inti penelitian ilmiah adalah mencari hubungan antara variabel. Hubungan yang paling dasar adalah hubungan antara dua variabel.

Dalam ilmu-ilmu sosial variabel itu ada dua macam, yaitu variabel pengaruh (independent variable) dan variabel terpengaruh (dependent variable). Atau dengan kata lain variabel bebas dan variabel terikat (Arikunto, 2003:108). Variabel pengaruh diberi simbol X, dan variabel terpengaruh diberi simbol Y.

Dalam penelitian ini variabel bebasnya atau variabel pengaruhnya terdiri dari 4 variabel, yaitu : X_1 adalah Kepemimpinan, X_2 adalah Motivasi X_3 adalah Disiplin, dan X_4 adalah Lingkungan Kerja. Adapun variabel terpengaruh atau variabel terikatnya (Y) terdiri dari satu variabel, yaitu kinerja guru TK/RA.

Dalam penelitian ini variabel bebasnya atau variabel pengaruhnya terdiri dari 4 variabel, yaitu : X_1 adalah Kepemimpinan, X_2 adalah Motivasi X_3 adalah Disiplin, dan X_4 adalah Lingkungan Kerja. Adapun variabel terpengaruh atau variabel terikatnya (Y) terdiri dari satu variabel, yaitu kinerja guru TK/RA.

E. Teknik Pengumpulan data.¹

Dalam melaksanakan suatu penelitian cara untuk memperoleh data disebut teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara, teknik dokumentasi dan teknik pembagian angket (kuasioner). Untuk lebih jelasnya dibawah ini akan diuraikan satu persatu.

1. Teknik Wawancara (interview), teknik wawancara itu ada tiga macam, yaitu:
 - a. Interview tak terpimpin, yaitu tanya jawab antara interviewer dengan interviewee tanpa dikendalikan dengan pedoman pertanyaan.
 - b. Interview terpimpin, yaitu tanya jawab antara interviewer dengan interviewee dikendalikan dengan pedoman pertanyaan.
 - c. Interview bebas terpimpin, yaitu wawancara gabungan antara metode interview terpimpin dengan interview tak terpimpin.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik interviewee bebas dan terpimpin, yaitu interviewer bebas mewawancarai responden baik menggunakan pedoman pertanyaan maupun tidak. Tujuannya adalah agar mendapatkan informasi sebanyak-banyaknya.

- d. Teknik dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data melalui dokumen tertulis, misalnya buku harian, catatan pribadi, laporan, formulirisasi,

¹ (Nasution, 1992:89).

anggaran dasar/anggaran rumah tangga, surat keputusan, buku juklak juknis, data dinding dan lain sebagainya (Nasution, 1992:89). Teknik dokumentasi ini, cocok untuk digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan sifat dan jenis penelitian yang disajikan yaitu tentang penerapan prinsip-prinsip manajemen.

- e. Teknik angket (kuisioner), yaitu suatu daftar yang berisi tentang pertanyaan-pertanyaan yang harus di jawab atau dikerjakan oleh orang yang menjadi sasaran penelitian (Sutrisno Hadi, 1998:23). Menurut Sumadi Suryabrata, angket adalah daftar pertanyaan yang harus dijawab dan atau daftar isian yang harus diisi berdasarkan jumlah subyek sebagai dasar pengambilan kesimpulan dalam suatu penelitian (Arikunto, 2003:112).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan bentuk angket langsung dan tertutup, yaitu angket diberikan langsung kepada responden dan tidak melalui perantara. Responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan. Angket semacam ini jawaban responden sudah terikat dan tidak dapat memberi jawaban lain dengan bebas. Biasanya angket semacam ini tipe pilihan ganda.

Instrumen yang dipergunakan untuk mengungkap suatu masalah tersebut sebelum dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya perlu diuji terlebih dahulu, setelah dianggap valid baru dipergunakan untuk penelitian yang sebenarnya. Angket yang dibuat mengacu pada teori yang dikeluarkan Likert, yaitu memberikan penilaian secara berjenjang

setiap item pertanyaan dengan memberi salah satu jawaban dari lima jawaban yang dianggap paling tepat. Pilihan jawaban tersebut adalah sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

F. Teknik analisa data.²

1. Analisis instrumen penelitian.

a. Uji validitas.

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes (alat ukur) melakukan fungsi ukurnya. Cara menguji validitas ini dilakukan mengkolerasikan antar skor totalnya.

Adapun teknik korelasi yang disetarakan dalam penelitian ini adalah teknik Korelasi *Product Moment* (Sugiyono, 1999:120). Rumus Korelasi *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n [\sum xy] - [\sum x] [\sum y]}{\sqrt{\{n \sum x^2 - [\sum x]^2\} \{n \sum y^2 - [\sum y]^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor faktor

n = jumlah responden

Dikatakan valid apabila r hitung lebih besar ($>$) dari r tabel (Sugiyono, 1999:118).

b. Uji reabilitas.

Analisa pertama menunjukkan pada pengertian apakah instrumen yang dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu, urutan dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil konsisten. Reabilitas diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Rumus *Cronbach alpha* adalah seperti yang dikatakan Ghozali sebagai berikut:

$$R_{11} = \left(\frac{K}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma I^2} \right)$$

Keterangan :

R_{11} = Reliabilitas Instrumen

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah butir varian

k = Banyaknya butir pertanyaan

σI^2 = Varian total

Analisa kedua menunjukkan pada pengertian apakah instrumen yang dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu, urutan dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil konsisten. Reabilitas diukur dengan menggunakan metode *cronbach*

alpha. Rumus *Cronbach alpha* adalah seperti yang dikatakan Ghozali sebagai berikut:

$$R_{11} = \left(\frac{K}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma l^2} \right)$$

Keterangan :

R_{11} = Reliabelitas Instrumen

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah butir varian

k = Banyaknya butir pertanyaan

σl^2 = Varian total

Analisa ketiga menunjukkan pada pengertian apakah instrumen yang dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu, urutan dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil konsisten. Reabilitas diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Rumus *Cronbach alpha* adalah seperti yang dikatakan Ghozali sebagai berikut:

$$R_{11} = \left(\frac{K}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma l^2} \right)$$

Keterangan :

R_{11} = Reliabelitas Instrumen

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah butir varian

k = Banyaknya butir pertanyaan

σI^2 = Varian total

Analisa kelima menunjukkan pada pengertian apakah instrumen yang dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu, urutan dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil konsisten. Reabilitas diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Rumus *Cronbach alpha* adalah seperti yang dikatakan Ghozali sebagai berikut:

$$R_{11} = \left(\frac{K}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma I^2} \right)$$

Keterangan :

R_{11} = Reliabelitas Instrumen

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah butir varian

k = Banyaknya butir pertanyaan

σI^2 = Varian total

Dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar ($>$) dari 0,06 (Ghozali, 2005: 42)

c. Regresi linier berganda.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun rumus 1 yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \quad (\text{Sugiyono, 1999: 293})$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru TK/RA

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin

X₄ = Lingkungan Kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = eror/kesalahan

Adapun rumus 2 yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \quad (\text{Sugiyono, 1999: 293})$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru TK/RA

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin

X₄ = Lingkungan Kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = eror/kesalahan

Adapun rumus 3 yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \quad (\text{Sugiyono, 1999: 293})$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru TK/RA

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin

X₄ = Lingkungan Kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = eror/kesalahan

Adapun rumus 4 yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \quad (\text{Sugiyono, 1999: 293})$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru TK/RA

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin

X₄ = Lingkungan Kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = eror/kesalahan

Untuk melakukan analisis linier berganda digunakan bantuan komputer dengan program SPSS versi 10 for Windows.

Uji t dipergunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap Variabel terikat (Y) secara parsial. Untuk mengetahui uji t tersebut melalui langkah-langkah sebagai berikut :

b) Menentukan H_0 dan H_a .

$H_0 = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a = \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq 0$, menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_0 = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a = \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq 0$, menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

c) Menentukan level signifikansi (α)= 5 %

d) Kreteria pengajuan.

H_0 di tolak jika nilai sig < 0,05

Ho diterima jika nilai sig > 0,05

e) Menarik kesimpulan.

Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya Ho, maka hasil perhitungan signifikansi (nilai sig) di banding dengan *Level Of Signifikant* = 0,05. apabila nilai sig < 0,05 maka Ho di tolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), sedangkan apabila Ho > 0,05 maka Ho diterima yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Untuk mengetahui uji t tersebut diatas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$T = \frac{\beta_i}{\alpha\beta_i}$$

Keterangan :

β_i = Koefisien regresi

$\alpha\beta_i$ = Standar Error Koefisien Regresi

$$T = \frac{\beta_i}{\alpha\beta_i}$$

Keterangan :

β_i = Koefisien regresi

$\alpha\beta_i$ = Standar Error Koefisien Regresi

d. Uji hipotesis penelitian.

1) Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan indeks keeratan, yang menyatakan proporsi dari variabel total Y (variabel dependen/terikat) yang dapat diterangkan oleh variabel total X (variabel independen/bebas). Koefisien determinasi dinyatakan dalam prosentase, adapun rumus R^2 adalah :

$$R^2 = \frac{\beta_1 \sum YX_1 + \beta_2 \sum YX_2}{\sum Y^2} \quad \text{(Djarwanto dan Pangestu, 1007:164)}$$

Keterangan :

β_1, β_2 = koefisien regresi

X_1, X_2 = data variabel independen

Y = data variabel independen

$$R^2 = \frac{\beta_1 \sum YX_1 + \beta_2 \sum YX_2}{\sum Y^2} \quad \text{(Djarwanto dan Pangestu, 1007:164)}$$

Keterangan :

β_1, β_2 = koefisien regresi

X_1, X_2 = data variabel independen

Y = data variabel independen

2) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara antara Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru TK/RA se Kecamatan Pleret.

Langkah-langkah pengujian itu antara lain:

a) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0: \beta_i = 0$, tidak dapat pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru TK se Kecamatan Ponjong.

$H_a: \beta_i \neq 0$, terdapat pengaruh secara simultan antara antara Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru TK/RA se Kecamatan Pleret.

b) Penentuan level signifikansi (α) = 5%.

c) Kriteria pengujian.

H_0 ditolak apabila nilai sig < 0,05

H_0 diterima apabila nilai sig > 0,05

d) Menarik kesimpulan.

Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya H_0 , maka hasil perhitungan signifikansi (nilai sig) di bandingkan nilai dengan *level of significant* = 0,05. apabila nilai sig < 0,05 maka H_0 di tolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan apabila nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menganalisa uji F tersebut adalah :

Rumus 1 :

$$F = \frac{R^2/(K-1)}{(I - R^2)/(N-K)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien diterminasi

N = Jumlah observasi

K = Jumlah parameter termasuk constant

Rumus 2 :

$$F = \frac{R^2/(K-2)}{(I - R^2)/(N-K)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien diterminasi

N = Jumlah observasi

K = Jumlah parameter termasuk constant

Rumus 3 :

$$F = \frac{R^2/(K-3)}{(1 - R^2)/(N-K)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

N = Jumlah observasi

K = Jumlah parameter termasuk constant

Rumus 4 :

$$F = \frac{R^2/(K-4)}{(1 - R^2)/(N-K)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

N = Jumlah observasi

K = Jumlah parameter termasuk konstant

3) Uji t

Uji t dipergunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap Variabel terikat (Y) secara parsial. Untuk mengetahui uji t tersebut melalui langkah-langkah sebagai berikut :

a) Menentukan H_0 dan H_a .

$H_0 = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a = \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq 0$, menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b) Menentukan level signifikansi (α)= 5 %

c) Kriteria pengajuan.

H_0 di tolak jika nilai sig < 0,05

H_0 diterima jika nilai sig > 0,05

d) Menarik kesimpulan.

Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya H_0 , maka hasil perhitungan signifikansi (nilai sig) di banding dengan *Level Of Signifikant* = 0,05. apabila nilai sig < 0,05 maka H_0 di tolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), sedangkan apabila $H_0 > 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Untuk mengetahui uji t tersebut diatas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$T = \frac{\beta_i}{\alpha\beta_i}$$

Keterangan :

β_i = Koefisien regresi

$\alpha\beta_i$ = Standar Error Koefisien Regresi

2. Pengujian asumsi klasik.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data di gunakan untuk mangetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji ini dilakukan dengan melihat gambar Normal P-P Plot atau plot pada garis regresinya, apabila titik menyebar, searah dan mendekati garis diagonalnya maka hal ini menunjukkan residual terdistribusi secara normal (Santoso, 2000: 214)

b. Uji multikolinieritas.

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui korelasi antar varibal bebas (X) yang digunakan dalam penelitian. Uji multikolinieritas dalam penelitian diketahui dengan melihat angka *Variance infkation Factor* (VIF) dan *toleance*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka toleran lebih besar dari

0,10. (Ghazali, 2005 : 95) Perhitungan VIF secara manual dapat dilakukan dengan rumus 1 sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2_j)} ; j = 1,2, \dots k$$

Keterangan :

VIF = Angka *Variance Inflation Factor* (VIF).

j = Jumlah sampel 1,2, ... k

R^2_j = Koefisien determinasi variabel bebas ke- j dengan variabel lain.

Perhitungan VIF secara manual dapat dilakukan dengan rumus 2 sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2_j)} ; j = 1,2, \dots k$$

Keterangan :

VIF = Angka *Variance Inflation Factor* (VIF).

j = Jumlah sampel 1,2, ... k

R^2_j = Koefisien determinasi variabel bebas ke- j dengan variabel lain.

Perhitungan VIF secara manual dapat dilakukan dengan rumus 3 sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2_j)} ; j = 1,2, \dots k$$

Keterangan :

VIF = Angka *Variance Inflation Factor* (VIF).

j = Jumlah sampel 1,2, ... k

R^2_j = Koefisien determinasi variabel bebas ke- j dengan variabel lain.

Perhitungan VIF secara manual dapat dilakukan dengan rumus 4 sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2_j)} ; j = 1,2, \dots k$$

Keterangan :

VIF = Angka *Variance Inflation Factor* (VIF).

j = Jumlah sampel 1,2, ... k

R^2_j = Koefisien determinasi variabel bebas ke- j dengan variabel lain.

c. Uji Heteroskedastisitas.

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji ini dilakukan dengan melihat gambar Normal P-P Plot atau plot pada garis regresinya, apabila titik menyebar, searah dan mendekati garis diagonalnya maka hal ini menunjukkan residual terdistribusi secara normal (Santoso, 2000: 214)

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui varian dalam model regresi adalah sama. Model regresi adalah model yang efisien apabila terjadi kesamaan varian atau tidak ada heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala tersebut dilakukan dengan melihat grafik antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka sudah menunjukkan telah terjadinya heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi.

Uji ini dilakukan untuk mengetahui hubungan yang terjadi diantara variabel-variabel yang diteliti. Uji autokorelasi dapat diketahui dengan melihat angka Durbin-Watson dalam tabel derajat kebebasan dan tingkat signifikansi tertentu. Model regresi terjadi masalah autokorelasi atau tidak dapat dilihat pada ketentuan berikut ini :

- 1) Nilai $DW < d_L$, maka ada autokorelasi.
- 2) Nilai DW terletak antara $d_L \leq d_w \leq d_u$, maka tidak ada kesimpulan.
- 3) Nilai DW terletak antara $d_u < d_w \leq 4 - d_u$, maka tidak ada autokorelasi.
- 4) Nilai DW terletak $4 - d_u \leq d_w \leq 4 - d_L$, maka tidak dapat mengambil keputusan apa-apa.
- 5) Nilai $DW > 4 - d_L$, maka ada autokorelasi. (Gujarati, 2002 : 216)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui hubungan yang terjadi diantara variabel-variabel yang diteliti. Uji autokorelasi dapat diketahui dengan melihat angka Durbin-Watson dalam tabel derajat kebebasan dan tingkat signifikansi tertentu. Model regresi terjadi masalah autokorelasi atau tidak dapat dilihat pada ketentuan berikut ini :

- 6) Nilai $DW < d_L$, maka ada autokorelasi.
- 7) Nilai DW terletak antara $d_L \leq d_w \leq d_u$, maka tidak ada kesimpulan.

- 8) Nilai DW terletak antara $d_u < d_w \leq 4 - d_u$, maka tidak ada autokorelasi.
- 9) Nilai DW terletak $4 - d_u \leq d_w \leq 4 - d_L$, maka tidak dapat mengambil keputusan apa-apa.
- 10) Nilai $DW > 4 - d_L$, maka ada autokorelasi. (Gujarati, 2002 : 216)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ANALISA

A. Hasil Penelitian

Keberadaan obyek penelitian ini adalah Para Guru Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal se-Kecamatan Pleret Bantul. Kecamatan Pleret merupakan bagian dari daerah Kabupaten Bantul, lokasi wilayahnya sebelah utara timur Ibu Kota Bantul Berkisar antara 20 km. Wilayah Kecamatan Pleret sebelah Utara di batasi oleh Kecamatan Banguntapan, sebelah Selatan di batasi oleh Kecamatan Imogiri, sebelah timur di batasi oleh Kecamatan Dlingo dan sebelah Barat dibatasi oleh Kecamatan Sewon. Kecamatan Pleret terdiri dari 5 desa, yaitu :

1. Desa Wonolelo.
2. Desa Bawuran.
3. Desa Segoroyoso.
4. Desa Pleret.
5. Desa Wonokromo.

Setiap desa tersebut masing-masing terdapat lembaga pendidikan Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal. Jumlah total TK/RA tersebut adalah 27 TK/RA.

Adapun yang menjadi obyek penelitian ini adalah para guru TK/RA yang berada di kecamatan Pleret, jumlah keseluruhan 150 orang, dan yang dijadikan sebagai sampel adalah 75 orang serta sekaligus dijadikan sebagai responden.

Untuk itu deskripsi responden tersebut adalah sebagai berikut:

1. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 2
Komposisi jenis kelamin responden

No	Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki-laki	5	3%
2	Perempuan	70	47%
	Total	75	50%

2. Komposisi responden berdasarkan masa kerja.

Tabel 3
Komposisi berdasarkan masa kerja.responden

No	Masa kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1	1 s.d 3 Tahun	10	6%
2	4 s.d 6 Tahun	20	12%
3	7 s.d 9 Tahun	10	6%
4	10 Tahun keatas	35	26%
	Total	75	50%

3. Komposisi responden berdasarkan usia.

Tabel 4
Komposisi berdasarkan usia responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	20 s.d 30 tahun	30	20%
2	31 s.d 40 tahun	10	6%
3	41s.d 50 tahun	20	14%
4	51 s.d 60 tahun	15	10%
	Total	75	50%

4. Komposisi responden berdasarkan status kepegawaian.

Tabel 5
Komposisi berdasarkan status kepegawaian responden

No	Status Guru	Jumlah	Prosentase (%)
1	PNS	40	26%
2	GTY	20	14%
3	GTT	15	10%
	Total	75	50%

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

a. Validitas item pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan (X1)

Variabel Kepemimpinan terdiri dari 9 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dan didapatkan hasil pada tabel 1.

Tabel 6.
Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Kepemimpinan

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X1_1	0,545	0,224	Valid
X1_2	0,584	0,224	Valid
X1_3	0,595	0,224	Valid
X1_4	0,271	0,224	Valid
X1_5	0,643	0,224	Valid
X1_6	0,617	0,224	Valid
X1_7	0,587	0,224	Valid
X1_8	0,555	0,224	Valid
X1_9	0,638	0,224	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2009

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa dari 9 item pertanyaan semua valid.

b. Validitas item pertanyaan untuk variabel Motivasi (X2)

Variabel Motivasi terdiri dari 9 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dan didapatkan hasil pada tabel 5.

Tabel 7.
Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Motivasi

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X2_1	0,590	0,224	Valid
X2_2	0,676	0,224	Valid
X2_3	0,712	0,224	Valid
X2_4	0,618	0,224	Valid
X2_5	0,750	0,224	Valid
X2_6	0,650	0,224	Valid
X2_7	0,652	0,224	Valid
X2_8	0,441	0,224	Valid
X2_9	0,734	0,224	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2009

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa dari 9 item pertanyaan kesemuanya valid.

c. Validitas item pertanyaan untuk variabel Disiplin (X3)

Variabel Disiplin terdiri dari 10 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dan didapatkan hasil pada tabel 3.

Tabel 8.
Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Disiplin

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X3_1	0,741	0,224	Valid
X3_2	0,611	0,224	Valid
X3_3	0,440	0,224	Valid
X3_4	0,626	0,224	Valid
X3_5	0,647	0,224	Valid
X3_6	0,710	0,224	Valid
X3_7	0,782	0,224	Valid
X3_8	0,718	0,224	Valid
X3_9	0,657	0,224	Valid
X3_10	0,594	0,224	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2009

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan semuanya valid.

d. Validitas item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X4)

Variabel Lingkungan Kerja terdiri dari 10 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dan didapatkan hasil pada tabel 8.

Tabel 9.
Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X4_1	0,628	0,224	Valid
X4_2	0,680	0,224	Valid
X4_3	0,715	0,224	Valid
X4_4	0,719	0,224	Valid
X4_5	0,664	0,224	Valid
X4_6	0,449	0,224	Valid
X4_7	0,541	0,224	Valid
X4_8	0,658	0,224	Valid
X4_9	0,682	0,224	Valid
X4_10	0,655	0,224	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2009

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan semuanya valid.

e. Validitas item pertanyaan untuk variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja terdiri dari 10 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dan didapatkan hasil pada tabel 9.

Tabel 10.
Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Kinerja

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
Y_1	0,608	0,224	Valid
Y_2	0,700	0,224	Valid

Y_3	0,352	0,224	Valid
Y_4	0,356	0,224	Valid
Y_5	0,687	0,224	Valid
Y_6	0,440	0,224	Valid
Y_7	0,489	0,224	Valid
Y_8	0,670	0,224	Valid
Y_9	0,433	0,224	Valid
Y_10	0,301	0,224	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2009

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan semuanya valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen bertujuan untuk mengetahui besarnya indeks kepercayaan instrumen dari variabel independen. Setelah dilakukan uji validitas dan diperoleh item-item yang valid, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Keputusan untuk mengetahui bahwa instrumen adalah reliabel jika nilai r Alpha > 0.6 . Dari analisis program SPSS diperoleh hasil uji reliabilitas seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 11

Hasil uji reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan	0,842	Alpha Cronbach > 0,60 maka reliable	Reliabel
Motivasi	0,889		Reliabel
Disiplin	0,899		Reliabel
Lingkungan Kerja	0,888		Reliabel
Kinerja	0,813		Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2009

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen pada tabel tersebut diatas, maka kelima variabel itu menunjukkan bahwa tingkat Semangat kinerja Guru TK/RA Kecamatan Pleret itu 90 %, karena nilai r Alpha > 0,6 (kreteria nunally, 1967).

B. B. Pembahasan analisa

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Teknik analisa data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi tersebut dapat disusun seperti dibawah ini :

$$Y = 3,273 + 0,181 X_1 + 0,309 X_2 + 0,352 X_3 + 0,440 X_4 + e$$

(0,108) (0,017)** (0,007)** (0,000)** (0,000)**

$$Y = 3,273 + 0,181 X_1 + 0,309 X_2 + 0,352 X_3 + 0,440 X_4 + e$$

(0,108) (0,017)** (0,007)** (0,000)** (0,000)**

Dari hasil pengolahan data tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel Kepemimpinan dengan variabel kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret adalah positif. Artinya semakin baik Kepemimpinannya maka kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret itu semakin meningkat.
- b. Pengaruh variabel Motivasi dengan variabel kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret adalah positif. Artinya semakin banyak Motivasi yang diberikan maka kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret itu semakin meningkat.
- c. Pengaruh variabel Disiplin dengan variabel kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret adalah positif. Artinya semakin baik tingkat disiplinnya, maka kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret itu semakin meningkat.
- d. Pengaruh variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret adalah positif. Artinya semakin baik lingkungan kerja itu, maka kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret itu juga semakin meningkat.

2. Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Merumuskan hipotesis Nihil dan Hipotesis Alternatif :

$H_0 : \beta_1 \dots B_5 = 0$ artinya variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

$H_0 : \beta_1 \dots B_5 > 0$ artinya variabel bebas secara serentak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

- 2) Menentukan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$.
- 3) Penghitungan uji F.
- 4) Keputusan

Tabel 12
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1296.827	4	324.207	109.234	.000 ^a
	Residual	207.760	70	2.968		
	Total	1504.587	74			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 13
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1296.827	4	324.207	109.234	.000 ^a
	Residual	207.760	70	2.968		
	Total	1504.587	74			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji secara serempak (Uji

Hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai $F = 109,234$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi Kinerja.

3. Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji apakah pengaruh variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen signifikan. Adapun uji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 14
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.273	2.013		1.626	.108		
	Kepemimpinan	.181	.074	.168	2.456	.017	.422	2.372
	Motivasi	.309	.111	.298	2.782	.007	.172	5.813
	Disiplin	.352	.095	.375	3.718	.000	.194	5.166
	Lingkungan kerja	.440	.056	.479	7.902	.000	.536	1.865

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Uji t diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai signifikansi dari masing-masing variabel $< 0,05$.

4. Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 15
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.928 ^a	.862	.854	1.723	2.102

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 16
 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.928 ^a	.862	.854	1.723	2.102

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0.854 atau 85.4 %. yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 85.4 %. sedangkan sisanya (14.6%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi, misalnya gaji, dan kepuasan kerja.

Uji Persyaratan Regresi

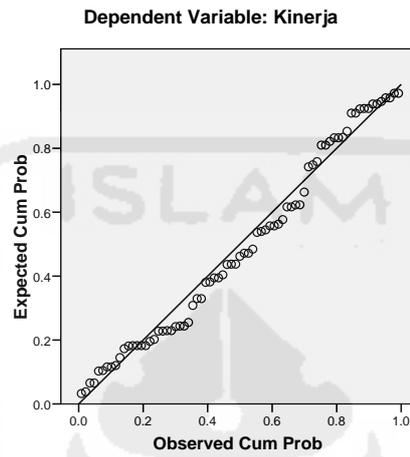
1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dipergunakan untuk mengetahui apakah sebaran data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak.

Adapun hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

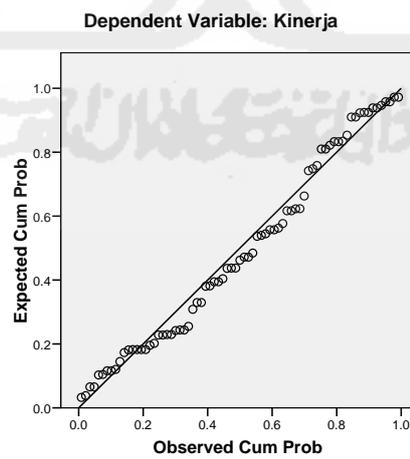
Tabel 17
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Tabel 18
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari grafik normal probability plots diatas terlihat titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan nilai toleransi pada hasil olah data dengan bantuan program SPSS. Hasil dari pengolahan data tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 19
Uji Multikolinieritas 1

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.273	2.013		1.626	.108		
	Kepemimpinan	.181	.074	.168	2.456	.017	.422	2.372
	Motivasi	.309	.111	.298	2.782	.007	.172	5.813
	Disiplin	.352	.095	.375	3.718	.000	.194	5.166
	Lingkungan kerja	.440	.056	.479	7.902	.000	.536	1.865

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 20
Uji Multikolinieritas 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.273	2.013		1.626	.108		
	Kepemimpinan	.181	.074	.168	2.456	.017	.422	2.372
	Motivasi	.309	.111	.298	2.782	.007	.172	5.813
	Disiplin	.352	.095	.375	3.718	.000	.194	5.166
	Lingkungan kerja	.440	.056	.479	7.902	.000	.536	1.865

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 21
Uji Multikolinieritas 3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.273	2.013		1.626	.108		
	Kepemimpinan	.181	.074	.168	2.456	.017	.422	2.372
	Motivasi	.309	.111	.298	2.782	.007	.172	5.813
	Disiplin	.352	.095	.375	3.718	.000	.194	5.166
	Lingkungan kerja	.440	.056	.479	7.902	.000	.536	1.865

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 22
Uji Multikolinieritas 4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.273	2.013		1.626	.108		
	Kepemimpinan	.181	.074	.168	2.456	.017	.422	2.372
	Motivasi	.309	.111	.298	2.782	.007	.172	5.813
	Disiplin	.352	.095	.375	3.718	.000	.194	5.166
	Lingkungan kerja	.440	.056	.479	7.902	.000	.536	1.865

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji multikolinieritas diatas

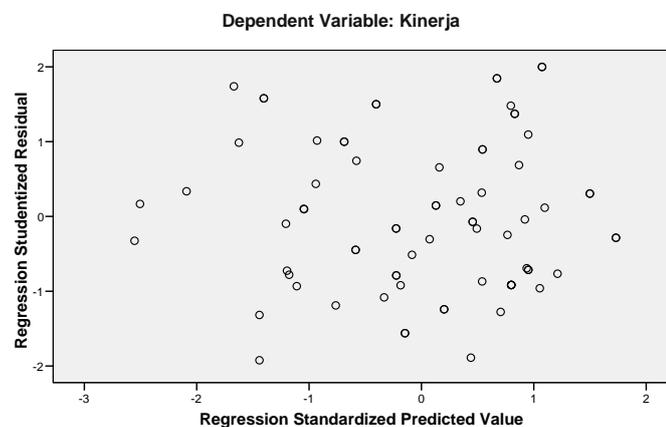
Hasil uji multikolinieritas diatas diketahui besarnya VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

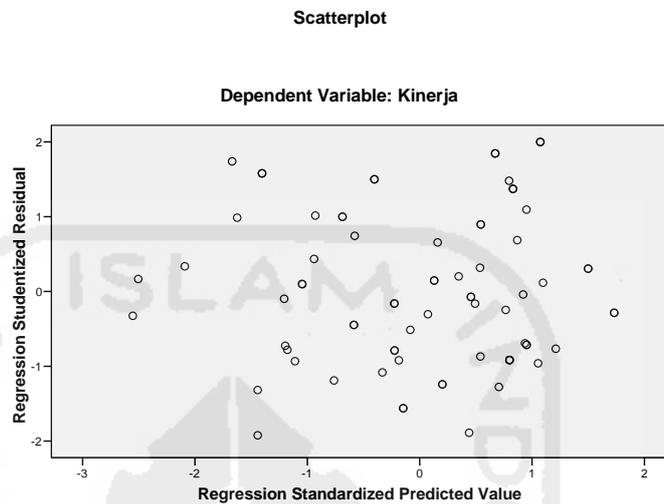
Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk medeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini dengan melihat nilai signifikansi hasil regresi. Berdasarkan hasil olah data melalui program SPSS versi 12.0 menunjukkan bahwa gambar data tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga hasil analisis data tersebut menunjukkan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 23
Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Tabel 24
Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik scatterplots di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak (random) baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Otokorelasi

Suatu asumsi penting dari model regresi linier bahwa variabel gangguan (U_i) yang masuk kedalam regresi adalah tidak berkorelasi. Jika asumsi tersebut tidak dipenuhi maka akan terjadi masalah autokorelasi (serial korelasi). Untuk mengetahui ada tidaknya auto korelasi dapat dideteksi dengan uji *Durbin Watson* (d). dari uji *Durbin Watson* dengan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 25
Uji Otokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.928 ^a	.862	.854	1.723	2.102

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 26
Uji Otokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.928 ^a	.862	.854	1.723	2.102

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai Durbin-Watson sebesar 2.102 akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 75 dan jumlah variabel bebas 5, maka di tabel Durbin-Watson akan didapat nilai d_L 1.515 dan d_U 1.739. Nilai DW 2.102 terletak di antara d_U dan $4-d_U$ atau $1.739 < 2.102 < 2,261$ maka diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

C. Implikasi Manajerial

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru TK/RA se-Kecamatan Pleret baik secara bersama-sama maupun secara individual. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik, mampu memimpin organisasi, serta motivasi kerja para guru dalam meningkatkan prestasi, baik dalam ruang lingkup unit kerja masing-masing maupun hubungannya dengan di luar lembaganya.

1. Secara bersama-sama Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru TK/RA se-Kecamatan Pleret Bantul. Hal ini menunjukkan bahwa segala usaha yang dilakukan oleh kedua variabel terdapat keterkaitan dan saling mempengaruhi.
2. Secara Individual Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru TK/RA se-Kecamatan Pleret.

Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja perlu dikembangkan secara profesional, agar Kinerja Guru TK/RA itu dapat mencapai maksimum. Keahlian kepemimpinan dalam dunia pendidikan sangat dominan untuk mencapai suatu keberhasilan untuk mencetak output yang terbaik. Disamping itu dengan menguasai kepemimpinan faktor-faktor lain seperti motivasi, disiplin dan lingkungan kerja sudah tercakup

didalamnya. Untuk itulah kepemimpinan lebih baik untuk didahulukan dan diutamakan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Metode analisa data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisa dengan model regresi tersebut dapat disusun seperti dibawah ini :

Dari hasil pengolahan data tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret adalah positif dan signifikan. Artinya semakin baik lingkungan kerja itu maka kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret itu juga semakin meningkat.
2. Pengaruh variabel Disiplin dengan variabel kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret adalah positif dan signifikan. Artinya semakin baik tingkat disiplinnya, maka kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret itu semakin meningkat.
3. Pengaruh variabel Motivasi dengan variabel kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret adalah positif dan signifikan. Artinya semakin banyak Motivasi yang diberikan maka kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret itu semakin meningkat.
4. Pengaruh variabel Kepemimpinan dengan variabel kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret adalah positif dan signifikan. Artinya semakin baik

Kepemimpinannya maka kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret itu semakin meningkat.

B. Keterbatasan

1. Jumlah variabel yang digunakan dalam mengukur Kinerja Guru TK/RA se-Kecamatan Pleret dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan lingkungan kerja, sehingga belum mewakili seluruh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru TK/RA di Kecamatan Pleret itu, dan masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru TK/RA tersebut.
2. Penelitian ini hanya menggunakan subyek terbatas yaitu kinerja guru TK/RA, di Kecamatan Pleret Kabupaten Bantul, sehingga belum bisa untuk digeneralisasikan pada lembaga lain.

C. Saran-saran

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Guru TK/RA se-Kecamatan Pleret diharapkan meningkatkan kebijakan-kebijakan yang menyangkut masalah-masalah Kinerja Guru TK/RA, Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan lingkungan kerja, karena profesional guru sangat diharapkan.
2. Bagi Dinas Pendidikan Menengah dan Non Formal Kabupaten Bantul dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul, pembinaan serta saran-saran yang berorientasi pada peningkatan kinerja guru, perlu

dikembangkan terus dengan metode yang fleksibel, sehingga para guru TK/RA mempunyai semangat kerja dan etos kerja yang baik.

3. Kami harapkan semua lembaga pendidikan maupun Guru-guru di TK/RA se-Kecamatan Pleret, dapat bekerja dan mengembangkan kariernya secara profesional dan bertanggung jawab, sehingga dengan kerja yang profesional itu kualitas pendidikan yang dimaksud dapat tercapai secara maksimal.



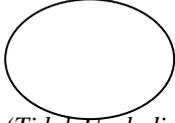
DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Duhou, Ibtisam, 2002, *School Based Managements (Manajemen Berbasis Sekolah)*, penerjemah Nuryamin dkk, Jakarta : Logos Wacana Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi, 2003, *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Cahyani, Ati, 2005, *Setrategi dan Kebijakan Manajemen sumberdaya Manusia*, Jakarta : PT. Indeks.
- Depdikbud, 1995, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Bp. Balai Pustaka.
- Depdiknas, 2000, *Panduan Manajemen Sekolah*, Jakarta : Dirjend. Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Danim, Sudarman, 2004, *Motivasi Kepemimpinan & Dfektifitas Kelompok*, Jakarta : PT. Asdi Mahasatya.
- _____, 2002, *Pendidikan Berorientasi Kecakapan hidup (Life Skills) Melalui Pendekatan pendidikan Berbasis Luas Brood Based Education (BBE)*, Jakarta : Tim BBE.
- _____, 2000, *Panduan Pelatihan Untuk Pengembangan Sekolah*, Jakarta : dirjend.Pendidikan Dasar dan menengah.
- _____, 2001, *Penyusunan Butir-butir Fungsional Pengawas sekolah dan Jabatan Fungsional Guru*, Jakarta : dirjend. Pendidikan Dasar dan Menengah.
- _____, 2001, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah Panduan Penyusunan Proposal dan Pelaporan, jilid 1*, Jakarta : Dirjend Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Ghozali, Imam, 2007, *Aplikasi Motivasi Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang : Badan penerbit Undip.
- Gujarati, Damodar, 2001, *Ekonomika Dasar, terjemahan Sumarno Zein, Cetakan ke-6*, Jakarta : Gelora Aksara Pratama.
- Hadi, Sutrisno., 2000, *Metode Research II*, Yogyakarta :Andi Ofset..
- Hasibuan, Malayu SP, 2007, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas* Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Simamura, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Jakarta : Aditya Media.
- Kartono, Kartini, 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT. Raja Grasindo.
- Koontz, Harold dan Cryil O'donnel, tth, *Principles of Management, an analysis of Managerial Functions*, Kogakusha Company, Ltd. Tokyo. Asian Students edition.
- Partini Suardiman, Siti, 2006, *Psikologi Sosial*, Edisi III, Yogyakarta : IKIP.
- P.Siagian, Sondang, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- R. Heidjrachman, 1990, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta, AMP YKPN.
- Siswanto, Bedjo, 2006, *Manajemen Tenaga Kerja Ancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, Bandung : Sinar Baru,
- Siagian, Sondang P, 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sod Iman, Muis, M.Ag., 2003, *Pendidikan Partisipatif, menimbang Konsep Fitrah dan Progresivisme John Dewey*, Yogyakarta : Satria Indonesia Press.
- Suprihanto, John, 2001, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan Ed. I*, Yogyakarta : FE. UGM.
- Unaradja, Dolet, 2003, *Manajemen Disiplin*, Jakarta : PT. Grasindo.
- Yukl, Gerry, 2007, *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Printice Hall, Mc, Terjemahan oleh Yusuf Udaya*, Jakarta : PT.Prenhalindo.

Karakteristik Responden

No. Responden



(Tidak Usah di Isi)

Petunjuk : Lingkarilah jawaban yang sesuai kondisi bapak/ibu/sdr. Pada saat ini.

- 1 Usia bapak/ibu/sdr. Pada saat adalah :
 - a. 20 - 30
 - b. 31 - 40
 - c. 41 - 50
 - d. 51 - 60
- 2 Jenis kelamin :
 - a. laki-laki
 - b. perempuan
- 3 Pendidikan formal tertinggi :
 - a. SMA
 - b. DIPLOMA
 - c. S-1
 - d. S-2
- 4 Masa kerja keseluruhan anda : tahun
 - a. 5 -10
 - b. 11 – 15
 - c. 16 - 20
 - d. 21 - 25
 - e. 26 – 30
- 5 Golongan kepangkatan anda anda saat ini :
 - a. Golongan I
 - b. Golongan II
 - c. Golongan III
 - d. Golongan IV
- 6 Status anda sebagai guru TK/RA adalah :
 - a. GTT
 - b. GTY
 - c. PNS

PETUNJUK PENGISIAN

1. Daftar pertanyaan ini akan digunakan sebagai dasar dalam penyusunan tugas akhir penulis dan tidak memiliki tendensi serta pengaruh apapun dalam karier anda.
2. Pilihlah salah jawaban atas pertanyaan itu, sesuai dengan isi hatu anda.
3. Berilah tada silang (X), bagi jawaban yang di anggap tepat.
4. Bila tidak ada jawaban yang dianggap paling tepat, pilihlah jawaban yang paling mendekati benar.

Keterangan :

- SS : sangat setujuhukjkhkjjkk
S : Setuju
R : Ragu-ragu
TS : Tidak setuju
STS : Sangat tidak setuju.

DAFTAR PERTANYAAN

A. Variabel Kinerja Guru TK/RA (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Para guru TK/RA selalu bekerja dengan target sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan.					
2	Semua guru TK/RA dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
3	Semua guru TK/RA tahu tentang tugas dan kewajibannya.					
4	Semua guru TK/RA dapat menikmati pekerjaannya sebagai guru.					
5	Para guru harus mampu merencanakan, mengorganisasi, dan mengevaluasi kegiatan belajar mengajar					
6	Para guru TK/RA selalu membuat kesan baik terhadap atasannya.					
7	Para guru TK/RA selalu hadir dan pulang sesuai dengan aturan yang berlaku.					
8	Para guru merasa lega, jika pekerjaannya di hargai oleh atasannya.					
9	Para guru TK/RA, mempunyai sifat teliti dalam melaksanakan tugasnya					
10	Para guru mempunyai kekuatan, keteguhan dan kedisiplinan tinggi dalam melaksanakan tugasnya.					

B. Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pimpinan dalam memberikan perintah selalu menggunakan bahasa yang mudah dipahami dan jelas					
2	Pimpinan memiliki kedisiplinan dan etos kerja yang tinggi dan dapat dicontoh.					
3	Pimpinan memiliki sikap mental yang baik dan stamina fisik yang sempurna					
4	Pimpinan menguasai semua job pekerjaan sampai ke pekerjaan operasional.					
5	Pimpinan langsung bertanggungjawab dan berani menanggung resiko atas segala keputusannya.					
6	Sebagai seorang pimpinan selalu memberikan dorongan kepada karyawan dalam mengembangkan karier.					
7	Pimpinan bersifat obyektif terhadap kinerja bawahannya.					
8	Pimpinan selalu memberi bimbingan, informasi dan pembinaan.					
9	Pimpinan selalu menggunakan peraturan yang berlaku.					

C. Variabel Motivasi (X2)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pekerjaan saya sebagai guru TK/RA memberikan kesempatan untuk berkembang.					
2	Saya senang bekerja sebagai guru TK/RA					
3	Saya membangun hubungan erat dengan mitra kerja saya baik di sekolah maupun di IGTKI, IGRA atau KKG.					
4	Saya merasa malu, jika tidak melaksanakan tugas sebagai guru TK/RA dengan baik.					
5	Segala resiko sebagai guru TK/RA, saya menyadari dan sangat bertanggungjawab.					
6	Saya akan berusaha mengembangkan pengetahuan demi karier saya sebagai guru TK/RA.					
7	Saya merasa nyaman dilingkungan kerja saya sebagai guru TK/RA					
8	Sistem penilaian yang diberikan kepada guru TK/RA dapat mendorong meningkatkan prestasi kerja.					
9	Segala tugas pekerjaan yang diberikan kepada saya, saya kerjakan dengan tepat waktu.					

D. Variabel Displin (X3)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Bapak/ibu/sdr. Hadir di kantor tepat waktu.					
2	Pekerjaan anda dapat dikerjakan selesai dengan tepat waktu.					
3	Anda selalu siap menerima tugas pekerjaan yang diberikan atasan anda					
4	Jika anda diberi tugas lemburan, anda selalu siap dan dapat menyelesaikannya tepat waktu.					
5	Anda selalu menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan kebutuhan anda selama di kantor.					
6	Anda sanggup memelihara semua fasilitas kantor yang ada, demi kelancaran kerja.					
7	Anda selalu berpakaian dinas selama bekerja di kantor sesuai dengan aturan yang berlaku.					
8	Anda selalu mengisi daftar hadir, dan menyelesaikan administrasi guru.					
9	Anda melaksanakan tugas selalu mengacu pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.					
10	Anda merasa terhambat jika melaksanakan tugas tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku.					

E. Variabel Lingkungan Kerja (X4)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Ruang kerja yang ada disekolah tertata rapi					
2	Ruang ventilasi yang ada disekolah berfungsi dengan baik.					
3	Para guru mendapat jaminan keselamatan kerja dalam melaksanakan tugasnya.					
4	Kerjasama antar guru dan pimpinan berjalan dengan baik.					
5	Suasana dalam sekolah tidak gaduh/bising.					
6	Penerangan di dalam ruangan sekolah berfungsi dengan baik.					
7	Penataan peralatan dan perlengkapan sekolah ditata dengan baik.					
8	Sekolah memiliki MCK lengkap ada air dan lampunya.					
9	Sekolah memiliki tempat ibadah.					
10	Hubungan guru dangan lingkungan sekolah berjalan dengan baik					

Curriculum Vitae

Supriyati Idi Soepyanto, dilahirkan di Ambon pada tanggal 03 Februari 1970. Anak ke 2 dari 8 bersaudara, pasangan Bapak. Purnawirawan H Idi Soepyanto dan ibu Murni Maharani. Tinggal di dusun Ploso RT 02 Wonolelo Pleret Bantul, Yogyakarta KP 55791.

Pendidikan dasar dan menengahnya ditempuh di kota kelahirannya, Ambon. Pendidikan SD lulus tahun 1982, Pendidikan SMP lulus tahun 1985, dan Pendidikan SPG lulus tahun 1988. Selepas SPG langsung diangkat sebagai CPNS tahun 1990 di Kotamadya Ambon sebagai Guru Taman Kanak-kanak. Dan pindah mengikuti tugas suami di Yogyakarta pada tahun 1999 dan mengajar di RA Masyithoh Mojosari Wonolelo Pleret Bantul. kemudian melanjutkan ke S1 pada Tahun 2004 di Universitas PGRI Yogyakarta dan lulus Tahun 2008. Pada tahun 2014 melanjutkan pendidikan S2 di Pascasarjana Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia di Yogyakarta.

Mulai tahun 2007 diberi tugas tambahan sebagai Kepala RA pada RA Masyithoh Mojosari Wonolelo Pleret Bantul.