

# *Jurnal Ilmiah* **ZONA MANAJEMEN**

**Volume 6, Nomor 3, Desember 2014**

**Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kecamatan Batam Kota Batam**

**Vivi Kusuma Efendi**

**Sri Langgeng Ratnasari**

**Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Sebagai Prediktor Kinerja Pegawai Di Kantor Pelabuhan Batam**

**Trino Palapa**

**Chablullah Wibisono**

**Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bintan**

**Sarnan**

**Jemmy Rumengan**

**Pengaruh Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota Kota Batam**

**Bobli Rian**

**Mrihot Manullang**

**Pengaruh Fasilitas Kerja, Iklim Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Batam**

**David Panjaitan**

**Indrayani**

**Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bias Mandiri Group Batam**

**Galuh Manik Hapsari**

**Kompetensi Sebagai Mediator Kecerdasan Emosi, Penggunaan Teknologi Informasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkomsel Regional Sumbageng**

**Dicky Ardiansyah**

**Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Pasien Di Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau**

**Genta Yanantha**

**Syahril Efendi**

**Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Analisa Jabatan Terhadap Implementasi Rancangan Pekerjaan Melalui Beban Kerja Di SKPD Badan Pengelola Perbatasan**

**Hendrija**

**Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kepulauan Riau**

**Helrita**

**Pengaruh Promosi, Harga, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Volume Penjualan PT. Bareleng Mobilindo Utama Batam**

**Dewi Sartika**

**Sri Yanti**

**Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putri Bumi Blambangan (Winda Wisata Tour And Travel)**

**Wiwik Wahyuni Harsih**

**Ngaliman**

**Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Perubahan Harga Saham Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia**

**Dewi Kartini Sinarmata**

**Analisis Perencanaan Dan Pengendalian Biaya Produksi Berdasarkan Sistem Pengendalian Manajemen Studi Kasus Pada PPT. Ghim Li Indonesia Batam**

**Dessy Adhriyanti**

**Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Pencegahan Fraud Pengadaan Barang Dan Jasa Di Pemerintahan Kota Batam**

**Muli Silvia**

**Analisis Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Pengendalian Intern Penjualan Pada PT. Alfa Omega Batam**

**Dinna Febriana**

**Pengaruh Perputaran Piutang Dan Perputaran Modal Kerja Terhadap Likuiditas Perusahaan Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia 2008-2012**

**Nurrahmah**

**Nona Jane Onoyi**

**Pengaruh Kebijakan Hutang Dan Perputaran Piutang Terhadap Profitabilitas PT. Sarang Mas Sejahtera**

**Indra Sugarti**

**Bambang Satriawan**

**Program Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Batam**

**ISSN 2087-6998**

## DAFTAR ISI

- Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kecamatan Batam Kota Batam  
**Vivi Kusuma Efendi**  
**Sri Langgeng Ratnasari** 1 - 13
- Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Sebagai Prediktor Kinerja Pegawai Di Kantor Pelabuhan Batam  
**Trino Palapa**  
**Chablullah Wibisono** 14 - 24
- Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bintan  
**Sarnan**  
**Jemmy Rumengan** 25 - 42
- Pengaruh Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota Kota Batam  
**Bobi Rian**  
**Marihot Manullang** 43 - 49
- Pengaruh Fasilitas Kerja, Iklim Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Batam  
**David Panjaitan**  
**Indrayani** 50 - 62
- Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bias Mandiri Group Batam  
**Galuh Manik Hapsari** 63 - 77
- Kompetensi Sebagai Mediator Kecerdasan Emosi, Penggunaan Teknologi Informasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkomsel Regional Sumbagteng  
**Dicky Ardiansyah** 78 - 89
- Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Pasien Di Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau  
**Genta Yanantha**  
**Syahril Efendi** 90 - 96
- Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Analisa Jabatan Terhadap Implementasi Rancangan Pekerjaan Melalui Beban Kerja Di SKPD Badan Pengelola Perbatasan  
**Hendrija** 97 - 107
- Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kepulauan Riau  
**Hefrita** 108 - 116
- Pengaruh Promosi, Harga, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Volume Penjualan PT. Bareleng Mobilindo Utama Batam  
**Dewi Sartika**  
**Sri Yanti** 117 - 126
- Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putri Bumi Blambangan (Winda Wisata Tour And Travel)  
**Wiwik Wahyuni Harsih**  
**Ngaliman** 127 - 136
- Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Perubahan Harga Saham Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia  
**Dewi Kartini Simarmata** 137 - 150
- Analisis Perencanaan Dan Pengendalian Biaya Produksi Berdasarkan Sistem Pengendalian Manajemen Studi Kasus Pada PPT. Ghim Li Indonesia Batam  
**Dessy Adriyanti** 151 - 161
- Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Pencegahan Fraud Pengadaan Barang Dan Jasa Di Pemerintahan Kota Batam  
**Multi Silvia** 162 - 174

- Analisis Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Pengendalian Intern Penjualan Pada PT. Alfa Omega Batam  
**Dinna Febriana** **175 - 186**
- Pengaruh Perputaran Piutang Dan Perputaran Modal Kerja Terhadap Likuiditas Perusahaan Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia 2008-2012  
**Nuraminah**  
**Nona Jane Onoyi** **187 - 199**
- Pengaruh Kebijakan Hutang Dan Perputaran Piutang Terhadap Profitabilitas PT. Sarang Mas Sejahtera  
**Indra Sugiarti**  
**Bambang Satriawan** **200 - 204**

**JURNAL ILMIAH**  
**“ZONA MANAJEMEN”**  
**Program Studi Magister Manajemen**  
**Fakultas Ekonomi Universitas Batam**

**Jurnal Ilmiah :**

**“ZONA MANAJEMEN”**

Diterbitkan oleh Program Studi Magister  
Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batam sejak Oktober 2009,  
**ISSN 2087-6998**

Alamat Redaksi :

**Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Batam**

Jalan Kampus Abulyatama No. 5  
Batam Centre- Batam  
Telepon & Fax (0778)7485055,07785054  
Home page: <http://www.univ-batam.ac.id>  
Email: [admin@univ-batam.ac.id](mailto:admin@univ-batam.ac.id)

**Pelindung :**

Rektor Universitas Batam

**Penanggungjawab :**

Dekan Fakultas Ekonomi UNIBA

**Pemimpin Redaksi :**

Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.

**Redaksi Ahli :**

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)  
Prof. Dr. Ir. Jemmy R., S.E., M.M (UNIBA)  
Prof. Dr. Marihot Manullang, S.E., M.M. (UNSI)  
Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)  
Dr. Ir. Wan Darussalam (UNIBA)  
Dr. Dede Ruslan, MS (UNIMED)  
Dr. Ir. Anik Hermingsih, M.Si (UMB)

**Redaksi Pelaksana**

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.  
Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

**Editor :**

H. Ngaliman, S.E., M.Si.  
Bambang Satriawan, S.E., M.Si.

**Sekretariat:**

Sri Yanti, S.E., M.Si.  
Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KECAMATAN BATAM KOTA BATAM

**Vivi Kusuma Effendi**

**Sri Langgeng Ratnasari**

Fakultas Ekonomi Universitas Batam

Jln. Abulyatama No. 5 Batam, 29400

E-mail: v.effendi@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the significance of leadership, work motivation, communication, and performance of teachers in the Senior High Schools in Batam City District of Batam. For the sake of this study 98 teachers working in three schools participated in this study by systematically selection, a formula by Slovin is applied. Based on data analysis of the study indicates that the leadership (X1) has a significant influence on work motivation (X3), communication (X2) has a significance on work motivation (X3), work motivation (X3) has a significant effect on performance (Y), leadership (X1) has a significant effect on performance (Y), communication (X2) has a significant effect on performance (Y), leadership (X1) indirectly have a significant effect on performance (Y) high school teachers Subdistrict Town Batam, Batam city, through the work motivation (X3). Communication (X2) indirectly mempunyai significant effect on performance (Y) high school teachers District of Batam City, through the work motivation (X3). This study reveals that the leadership, communication, and motivation simultaneously affect the performance of the teacher.*

*Key words: Leadership, Communication, Work Motivation, Teacher Performance*

### **PENDAHULUAN**

Kajian sumber daya manusia dalam bidang pendidikan terutama kinerja guru sampai sekarang ini masih tetap menjadi bahan perbincangan. Guru yang menjadi tonggak dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dituntut lebih profesional. Kemajuan penciptaan sumber daya manusia di era globalisasi yang seiring tingkat persaingan yang semakin ketat melalui anak didik di kemudian hari menjadi tantangan bagi guru. Terkait hal tersebut kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan di sekolah yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yang cukup berat baik dalam proses belajar mengajar maupun manajemen, dalam hal ini menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan. Wahyudi (2008: 120) menguatkan hal tersebut dengan tulisannya, yang menguraikan bahwa pengertian kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Di sisi lain Nasution mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan bagian dari manajemen (Nasution, 2005:200).

Demikian juga Menurut Purwanto (2009:26) bahwa kepemimpinan adalah serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin serta merasa tidak terpaksa. Berdasarkan beberapa hasil studi, ditemukan bahwa keberhasilan kepemimpinan tidak semata-mata ditentukan oleh karakter personal, tetapi justru banyak ditentukan dari hal yang dilakukan pemimpin, sehingga efektifitas kepemimpinan cenderung lebih banyak tergantung pada perilaku yang diterapkan pemimpin dalam situasi organisasi. Salah satu dari hal tersebut adalah hubungan kepala sekolah dengan guru harus lebih ditingkatkan melalui pendekatan komunikasi dua arah. Mulyana (2005:62) menguraikan bahwa komunikasi manusia adalah proses yang melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan, kelompok, organisasi dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain.

Menurut Liliweri (2007), komunikasi adalah pengalihan suatu pesan dari satu sumber kepada penerima agar dapat dipahami. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang

mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Dengan adanya proses komunikasi yang baik dalam organisasi atau perusahaan maka akan ada proses penyampaian informasi baik dari atasan kepada bawahan. Tetapi, proses komunikasi tidak hanya menyampaikan informasi atau hanya agar orang lain juga bersedia menerima dan melakukan perbuatan atau kegiatan yang dikehendaki sehingga akan terjalin suasana yang harmonis kepada para bawahan mengetahui secara pasti keinginan atasan, dan apa yang harus dikerjakan kaitannya dengan usaha kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Perhatian kepala sekolah terhadap guru akan cenderung membawa suasana lingkungan kerja yang lebih harmonis, yang pada akhirnya akan membuat guru termotivasi dalam memberi pelajaran kepada anak didiknya. Motivasi dalam organisasi atau perusahaan merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Pegawai atau karyawan sangat menginginkan adanya dorongan dalam diri mereka sendiri. Seiring perjalanan waktu kondisi di tempat kerja menyebabkan mereka kehilangan gairah, maka fungsi kepemimpinan yang baik adalah menjaga staf agar tidak kehilangan motivasi. Motivasi didefinisikan sebagai kesiapan khusus seseorang untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian aktivitas yang ditujukan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah ditetapkan. Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras (Ilyas, 2008). Hafizurrachman (2009) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan di dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi merupakan faktor penting bagi keberhasilan kerja. Dalam fungsinya sebagai salah satu variabel penting yang mempengaruhi perilaku pegawai adalah motivasi yang memiliki dampak pada produktivitas kerja pegawai tersebut. Motivasi kerja yang tinggi akan memungkinkan diperolehnya produktivitas yang tinggi. Motivasi kerja akan terwujud pada keterpaduan dan kerja sama yang baik antara pimpinan dengan bawahan. Keserasian dan keharmonisan tersebut harus dipertahankan, mengingat hal itu membawa pengaruh psikologis secara langsung terhadap bawahan. Hal ini berarti bahwa apabila hubungan itu senantiasa terjalin dengan baik maka pegawai akan memiliki semangat kerja atau kinerja yang baik.

Kinerja, menurut Rivai dan Basri (2005:17), adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Demikian juga Mangkunegara (2005) menguraikan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam konteks pendidikan, beberapa studi memberikan gambaran yang relatif signifikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru (dua diantaranya Melvani, 2012; Wardoyo, 2011). Secara lebih mendetail studi Wardoyo (2011) juga mendukung teori dengan menyatakan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap peningkatan kualitas guru.

Di antara fenomena yang ada, terdapat juga teori yang mendukung pendapat Lazaruth (2006) mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru. Dia menyatakan bahwa dalam menciptakan situasi belajar-mengajar agar guru dapat mengajar dan melaksanakan fungsinya, kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab ganda; melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar-mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga guru-guru bertambah dalam membimbing pertumbuhan siswa. Dengan kata lain, kepala sekolah, sebagai pengelola, memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja para personal (terutama para guru) ke arah profesionalisme yang diharapkan.

Kemudian dalam hal hubungan antar warga sekolah; kepala sekolah, guru, dan siswa komunikasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas siswa secara simultan. Kompetensi komunikasi yang baik akan mampu mendukung dan mengembangkan kualitas cara mengajar yang dipergunakan para guru, sehingga tingkat kinerja guru dalam proses mengajar menjadi semakin baik. Namun, apabila terjadi komunikasi yang tidak baik akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal (Kohler, 2005).

Mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, Mangkunegara (2005: 61) menyatakan: "Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan

positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”. Robbins (2005) “Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Apabila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tenang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mencoba untuk meneliti tentang fenomena kinerja pada guru dalam konteks pendidikan menengah dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Kecamatan Batam Kota Kota Batam”

#### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru SMA Kecamatan Batam Kota, Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung antara komunikasi terhadap motivasi kerja guru SMA Kecamatan Batam Kota, Kota Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Kecamatan Batam Kota, Kota Batam
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Kecamatan Batam Kota, Kota Batam
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung antara komunikasi terhadap kinerja guru SMA Kecamatan Batam Kota, Kota Batam
6. Untuk mengetahui pengaruh langsung antara komunikasi terhadap kinerja guru SMA Kecamatan Batam Kota, Kota Batam
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara komunikasi terhadap kinerja guru SMA Kecamatan Batam Kota, Kota Batam

#### **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan hal-hal sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis
  - a. Memberikan kontribusi teoritis dan informasi penguatan terhadap keilmuan terkait peningkatan kinerja guru melalui kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja.
  - b. Memberikan sumbangan keilmuan terkait peningkatan motivasi kerja melalui kepemimpinan dan komunikasi.
2. Manfaat Secara Praktis
  - a. Memberikan gambaran ilmiah yang berupa data dan kajian kepada Dinas Pendidikan Kota Batam sebagai salah satu bahan untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan kualitas guru.
  - b. Memberikan tinjauan reflektif untuk beberapa sekolah yang berpartisipasi dalam studi ini terkait peningkatan kinerja guru; Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 3, SMA Katolik Yos Sudarso, dan SMA Meitreawira Kecamatan Batam Kota.
  - c. Memberikan langkah awal bagi penulis untuk melakukan penelitian lanjutan tentang faktor-faktor lain diluar variabel penelitian yang sekarang ada.
  - d. Memberikan bahan bagi penelitian selanjutnya untuk bisa lebih mengembangkan keilmuan manajemen sumber daya manusia.

#### **KERANGKA TEORITIS**

##### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan (DuBrin, 2005:4). Demikian juga menurut menurut Kartono (2010:71) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Senada dengan hal tersebut, Robbins and Judge (dalam Sriwidadi dan Charlie (2011:356) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sementara, menurut Rivai dan Mulyadi (dalam Sriwidadi dan

Charlie, (2011:42), Kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Richard (2005: 5) “Kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu pengaruh yang berhubungan antara para pemimpin dan pengikut (*followers*). Wahyudi (2008: 120) pengertian kepemimpinan adalah sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2006:152,167), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian juga Robbins (2005), gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran

Menurut Thoha (dalam Sriwidadi dan Charlie, 2011 : 42), gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Demikian juga pengertian gaya kepemimpinan dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Macam-macam gaya kepemimpinan menurut Robbins (2005) terdiri dari:

1. Gaya Otokratis

Gaya otokratis menggambarkan pemimpin yang biasanya cenderung memusatkan wewenang, mendiktekan metode kerja, membuat keputusan *unilateral*, dan membatasi partisipasi karyawan.

2. Gaya Demokratis

Gaya Demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.

3. *Gaya Laissez Faire*

Dalam gaya *laissez faire*, pemimpin umumnya memberi kelompok kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai.

**KOMUNIKASI**

Sebagaimana diketahui bahwa untuk penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain melalui komunikasi. Mulyana (2005: 62) menyatakan bahwa komunikasi manusia adalah proses yang melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan, kelompok, organisasi dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain.

Anderson dalam (Mulyadi, 2011) mengkatagorikan fungsi komunikasi menjadi empat, yaitu:

1. Sebagai komunikasi sosial.
2. Sebagai komunikasi ekspresi
3. Sebagai komunikasi ritual
4. Sebagai komunikasi instrumental.

Beberapa pendapat memaparkan fungsi komunikasi sebagai berikut:

1. Penjajagan atau pengawasan lingkungan (*surveillance of the information*) yakni penyingkapan ancaman dan kesempatan yang mempengaruhi nilai masyarakat.
2. Menghubungkan bagian-bagian yang terpisah dari masyarakat untuk menanggapi lingkungannya.
2. Menurunkan warisan sosial dari generasi ke generasi berikutnya.

**MOTIVASI KERJA**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu Rivai (2004:455). Kemudian menurut Siagian (2004:138) bahwa motivasi adalah suatu proses psikologis yang ada dalam diri setiap orang, suatu daya dorong (*inner drives*) yang akan menghasilkan perilaku untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan.

Mangkunegara (2005:61) menyatakan: “Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”. Pegawai/karyawan sangat menginginkan adanya dorongan



dalam diri mereka sendiri. Seiring perjalanan waktu kondisi di tempat kerja menyebabkan mereka kehilangan gairah, maka fungsi kepemimpinan yang baik adalah menjaga staf agar tidak kehilangan motivasi. Motivasi didefinisikan sebagai kesiapan khusus seseorang untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian aktivitas yang ditujukan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah ditetapkan. Akan halnya motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras (Ilyas, 2008).

Demikian juga menurut Hafizurrachman (2009) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan di dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **KINERJA**

Menurut Rivai dan Basri (2005:17) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara menurut Mangkunegara (2005) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **Indikator kinerja guru**

Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknis. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, menurut Castetter (dalam Mulyasa, 2004) mengemukakan ada beberapa kriteria kinerja yaitu: karakteristik individu, proses, hasil, dan kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil. Dalam konteks pendidikan menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila kepada guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya.

#### **KERANGKA BERFIKIR**

Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi sangat tergantung pada kepemimpinan, karena sebagai pemimpin di lembaganya, seorang pemimpin harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dan harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Seorang pemimpin harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan secara formal kepada atasannya atau secara informal kepada masyarakat, juga diharapkan dapat menjadi sosok pribadi yang tangguh, andal dalam rangka pencapaian tujuan organisasi sekolah. Kepala sekolah adalah sebagai padanan dari *school principal*, yang tugas kesehariannya menjalankan *principalship* atau kekepalasekolahan.

Seorang pimpinan merupakan pengatur dari program yang ada di perusahaan, karena nantinya diharapkan seorang pemimpin akan membawa spirit kerja guru serta kultur sekolah dalam peningkatan mutu belajar siswa. Hal ini sesuai dengan penelitian, Hardiko (2006), dan Rahmad (2007) menunjukkan bahwa secara empiris kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Ketrampilan berkomunikasi secara baik dan memadai sangat diperlukan dalam berinteraksi dengan manusia lainnya, sehingga komunikasi itu perlu kita pelajari. Untuk mencapai kesuksesan dari suatu kedudukan atau posisi tertentu dalam mencapai kompetensi komunikasi antara lain melalui kemampuan secara personal dan sikap, kemampuan interpersonal, kemampuan dalam melakukan komunikasi oral dan tulisan dan lain sebagainya. Hal ini sesuai dengan penelitian Rozi (2007), Sofia (2009) dan Zuhelmi (2010), menunjukkan bahwa secara empiris komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Kepemimpinan secara langsung dapat dipengaruhi kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitian Manalu (2005), Afrizal (2010) dan Simbolon (2010) yang menunjukkan bahwa secara empiris kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut Shanon dan Weaver (dalam Wiryanto, 2005), komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja dan tidak terbatas pada bentuk pada bentuk komunikasi verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni, dan teknologi. Hal ini sesuai dengan penelitian Dhea (2008), Airin (2009) dan Sinaga (2010) yang menunjukkan bahwa secara empiris Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

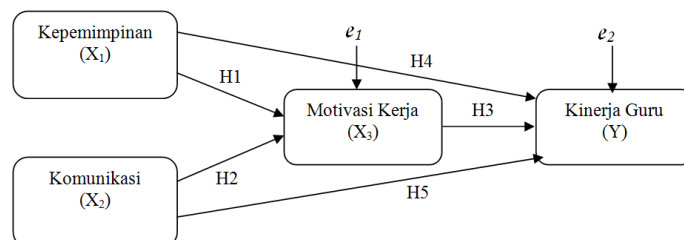
Dengan memberikan penghargaan dapat memberikan kepuasan kepada guru sehingga menyebabkan mereka bekerja lebih giat lagi. Apabila guru menghargai terhadap tugas-tugas tersebut maka guru yang bersangkutan dalam bekerjanya diwarnai oleh rasa cinta dan bangga sehingga memungkinkan mereka mengoptimalkan pola kerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian Yolanda (2009), Syahputri (2009) dan Harun (2011), menunjukkan bahwa secara empiris motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dari seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam suatu organisasi atau lembaga sekolah guna tercapainya tujuan sekolah. Fungsi dari kepemimpinan secara garis besar yaitu mempengaruhi dan menggerakkan orang lain dalam suatu organisasi agar mau melakukan apa yang dikehendaki seorang pemimpin guna tercapainya tujuan. Sedangkan syarat seorang pemimpin yaitu harus memiliki kemampuan dasar berupa *technical skills*, *human skill*, dan *conceptual skill*, serta pengetahuan dan keterampilan profesional.

Seorang pemimpin atau seorang kepala sekolah dituntut untuk dapat memberi keteladanan dalam pelaksanaan tugas, menyusun administrasi dan program sekolah, menentukan anggaran belanja sekolah, dan pembagian pelaksanaan tugas. Sementara itu, empat pola perilaku kepemimpinan yang lazim disebut gaya kepemimpinan meliputi perilaku instruktif, konsultatif, dan partisipatif, dan delegatif. Hal ini sesuai dengan penelitian Fadilla (2010) dan Zulkifli (2011) yang menunjukkan secara empiris bahwa secara tidak langsung melalui motivasi kerja kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Komunikasi berfungsi sebagai instrumen untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi dan pekerjaan, baik tujuan jangka pendek ataupun tujuan jangka panjang. Berkenaan dengan fungsi komunikasi ini, terdapat beberapa pendapat dari para ilmuwan yang bila dicermati saling melengkapi. Seperti halnya Effendy (2009), ia berpendapat fungsi komunikasi adalah menyampaikan informasi, mendidik, menghibur, dan mempengaruhi. Hal ini sesuai dengan penelitian Husnah (2007) dan Rambe (2008) yang menunjukkan secara empiris bahwa secara tidak langsung melalui motivasi kerja komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

**Gambar 1. Model Kerangka Penelitian**



Sumber: Persepsi Peneliti, 2014

## HIPOTESIS

1. Ada pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru SMA Kecamatan Batam Kota, Kota Batam
2. Ada pengaruh langsung antara komunikasi terhadap motivasi kerja guru SMA Kecamatan Batam Kota, Kota Batam
3. Apakah ada pengaruh langsung antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Kecamatan Batam Kota, Kota Batam
4. Ada pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Kecamatan Batam Kota, Kota Batam
5. Ada pengaruh langsung antara komunikasi terhadap kinerja guru SMA Kecamatan Batam Kota, Kota Batam
6. Ada pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SMA di Kecamatan Batam Kota, Kota Batam
7. Ada pengaruh tidak langsung antara komunikasi terhadap kinerja guru SMA Kecamatan Batam Kota, Kota Batam

## Populasi, Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi (N) dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri 3 Batam, SMA Katolik Yos Sudarso, dan SMA Meyteriawira, secara keseluruhan sebanyak 130 guru, karena jumlah populasi lebih

dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin (menurut Riduwan, 2011) yaitu :

$$n = N/N(d)2+1$$

dimana : n = sampel ; N = populasi ; d = nilai prestasi 95% atau sig.=0,05

jumlah responden adalah 130, dan tingkat kesalahan yang dikehendaki adalah 5% (0,05), maka jumlah sampel yang digunakan adalah :

$$N = 130/130 (0,05)2 + 1 = 98,11 \text{ dibulatkan } 98, \text{ maka sampel yang ditetapkan } 98 \text{ responden.}$$

#### **Tehnk Analisis Data**

Tehnik analisis data dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

1. Mengubah data kualitatif, seperti kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan kinerja menjadi data kuantitatif (angka)
2. Menyajikannya dalam angka dan tabel sehingga diperoleh data awal.
3. Mengolahnya dengan statistik inferensial, dimana pengolahan data dilakukan terhadap sampel untuk ditarik ke populasi.
4. Pengolahan data secara statistik inferensial dilakukan menggunakan program Statistical Program for Social Science (SPSS) V22.

#### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

##### **Gambaran Umum Objek Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah SMA di Kecamatan Batam Kota yaitu SMA Negeri 3 Batam, SMAK Yos Sudarso, dan SMAS Maitreyawira. Pada umumnya sekolah –sekolah tersebut sudah lebih dari sepuluh tahun. Prestasi yang diperoleh siswa-siswanya semakin meningkat, mulai dari prestasi dibidang akademik yaitu prestasi pada Olimpiade Saint Nasional dan Perolehan Hasil Ujian Nasional. Dalam pendidikan yang diberikan kepada peserta didik, sekolah-sekolah di Kecamatan Batam Kota juga menjadikan pendidikan moral dan etika sebagai pembelajaran dan pembimbingan khusus bagi peserta didiknya.

Seiring peningkatan kualitas sumber daya manusia, beberapa guru telah menempuh pendidikan tinggi pasca sarjana dan peningkatan kualitas yang lain melalui berbagai pelatihan, demikian juga meningkatnya jumlah guru yang lulus sertifikasi guru dalam setiap tahun.

##### **Hasil Pengujian**

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas instrument adalah program computer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 22. Dari hasil validitas untuk 40 item pertanyaan dari 4 variabel, diperoleh semua item mempunyai nilai *corrected Item-total correlation* yang lebih besar dari nilai r-tabel, sehingga instrumen untuk Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi kerja dan Kinerja Guru memenuhi uji validitas. Uji instrumen yang valid diuji dengan menggunakan Cronbach Alpha, dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1, Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,698	Realibel
Komunikasi ( $X_2$ )	0,635	Realibel
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0,697	Realibel
Kinerja Guru (Y)	0,685	Realibel

Sumber: Data yang diolah bulan Agustus 2014

Menurut Rumengan (2010) Hasil Cronbach Alpha > 0.60, maka nilai yang didapatkan reliabilitas.

##### **Uji Normalitas**

Untuk pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria pengujian bahwa data berdistribusi normal apabila nilai *Asymp.Sig* lebih besar dari 0,05. Berikut ini adalah hasil uji normalitas dengan bantuan SPSS Versi 22:

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kepemimpinan	Komunikasi	Motivasi_Kerja	Kinerja_Guru
N		98	98	98	98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	40.0816	38.3367	40.9184	40.2857
	Std. Deviation	3.78187	3.67478	4.83900	3.83419
Most Extreme Differences	Absolute	.086	.070	.092	.096
	Positive	.076	.061	.072	.065
	Negative	-.086	-.092	-.075	-.061
Test Statistic		.086	.092	.075	.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 <sup>c</sup>	.085 <sup>c</sup>	.067 <sup>c</sup>	.058 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

Dari Tabel 2 dapat diketahui nilai *Asymp.Sig* untuk masing-masing variabel, yaitu kinerja guru = 0,058; kepemimpinan = 0,073; komunikasi = 0,085 dan motivasi kerja = 0,067 lebih besar dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa syarat normalitas dalam penelitian ini terpenuhi.

**Uji Linearitas**

Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah hubungan antar variabel penelitian merupakan hubungan yang linear. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *Test of Linearity* dengan kriteria pengujian bahwa hubungan dikatakan linear apabila nilai *Linearity* lebih kecil dari 0,05. Uji Linearitas dikelompokkan dalam dua model structural, yaitu Model Struktural I dan Model Struktural II Adapun hasil uji linearitas adalah sebagai berikut:

**Model Struktural I**

Uji linearitas untuk penafsiran kepemimpinan, dan komunikasi terhadap motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja.

Tabel 3. Uji Linearitas Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi_Kerja * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	533.037	16	33.315	1.552	.102
		Linearity	209.138	1	209.138	9.745	.002
		Deviation from Linearity	323.899	15	21.593	1.006	.457
Within Groups			1738.310	81	21.461		
Total			2271.347	97			

Sumber : Data Diolah, 2014

Dari Tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai signifikan *Linearity* adalah 0,002 lebih kecil dari 0,05 ; maka dapat dikatakan bahwa syarat linearitas kepemimpinan dengan motivasi kerja terpenuhi.

- Komunikasi Denga Motivasi kerja

Tabel 4. Uji Linearitas Komunikasi Dengan Kinerja Guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Guru * Komunikasi	Between Groups	(Combined)	435.683	15	29.046	2.405	.006
		Linearity	294.950	1	294.950	24.422	.000
		Deviation from Linearity	140.734	14	10.052	.832	.633
Within Groups			990.317	82	12.077		
Total			1426.000	97			

Sumber: Data Diolah, 2014

Dari Tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai signifikan *Linearity* adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 ; maka dapat dikatakan bahwa syarat linearitas komunikasi dengan kinerja guru terpenuhi.

Model Struktur II

Uji linearitas untuk penafsiran kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut:

- Kepemimpinan Dengan motivasi kerja.

**Tabel 5. Uji Linearitas Kepemimpinan Dengan Kinerja Guru**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Guru * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	584.648	16	36.540	3.518	.000
		Linearity	394.405	1	394.405	37.971	.000
		Deviation from Linearity	190.242	15	12.683	1.221	.274
	Within Groups		841.352	81	10.387		
	Total		1426.000	97			

Sumber : Data Diolah, 2014

Dari Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai signifikan Linearity adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 ; maka dapat dikatakan bahwa syarat linearitas kepemimpinan dengan kinerja guru terpenuhi.

- Komunikasi Dengan Motivasi Kerja.

**Tabel 6. Uji Linearitas Komunikasi Dengan Kinerja Guru**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Guru * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	584.648	16	36.540	3.518	.000
		Linearity	394.405	1	394.405	37.971	.000
		Deviation from Linearity	190.242	15	12.683	1.221	.274
	Within Groups		841.352	81	10.387		
	Total		1426.000	97			

Sumber : Data Diolah, 2014

Dari Tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai signifikan Linearity adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 ; maka dapat dikatakan bahwa syarat linearitas komunikasi dengan kinerja guru terpenuhi.

- Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru

**Tabel 7. Uji Linearitas Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Guru * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	584.648	16	36.540	3.518	.000
		Linearity	394.405	1	394.405	37.971	.000
		Deviation from Linearity	190.242	15	12.683	1.221	.274
	Within Groups		841.352	81	10.387		
	Total		1426.000	97			

Sumber : Data Diolah, 2014

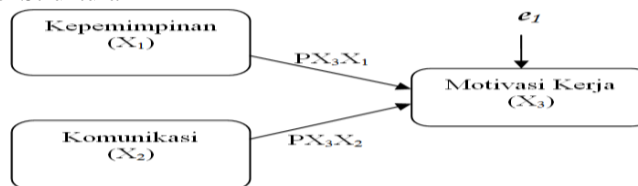
Dari Tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai signifikan *Linearity* adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa syarat linearitas motivasi kerja dengan kinerja guru terpenuhi.

**Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis analisis jalur dilakukan dengan langkah-langkah:

**A. Membentuk Model Persamaan Struktural**

- Model Struktural I

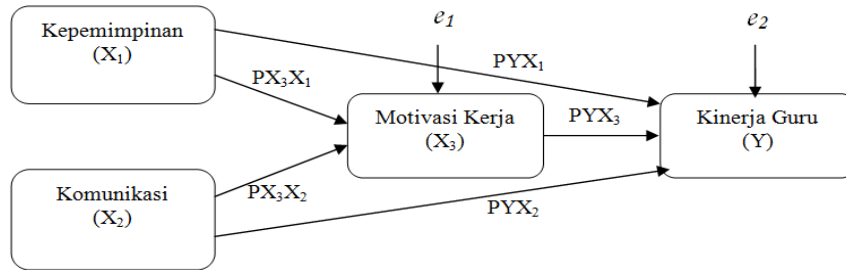


**Gambar Model Struktural I**

Sumber: Persepsi Peneliti, 2014

Dengan Model Persamaan :  $X_3 = P_{X_3X_1} + P_{X_3X_2} + e_1$

➤ Model Struktural II



Sumber: Persepsi Peneliti, 2014

Dengan Model Persamaan :  $Y = P_{YX_1} + P_{YX_2} + P_{YX_3} + e_2$

**Menghitung Koefisien Jalur**

➤ **Koefisien Regresi Model Persamaan I**

Penafsiran kepemimpinan dan komunikasi terhadap motivasi kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Estimasi Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.938	5.796		3.267	.002
	Kepemimpinan	.270	.135	.211	2.010	.047
	Komunikasi	.391	.108	.352	3.098	.029

a. Dependent Variable: Motivasi\_Kerja

Sumber: Data diolah, 2014

Tabel 8, menunjukkan bahwa nilai signifikan dari kedua variabel yaitu kepemimpinan = 0,047 dan komunikasi = 0,029 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa model pada persamaan I, variabel kepemimpinan dan komunikasi adalah signifikan serta mempunyai hubungan yang linear positif.

➤ **Koefisien Regresi Model Persamaan II**

Penafsiran kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut:

**Tabel 9. Estimasi Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.749	3.443		1.379	.171
	Kepemimpinan	.304	.077	.300	3.930	.000
	Komunikasi	.181	.080	.173	2.266	.026
	Motivasi_Kerja	.401	.058	.506	6.941	.000

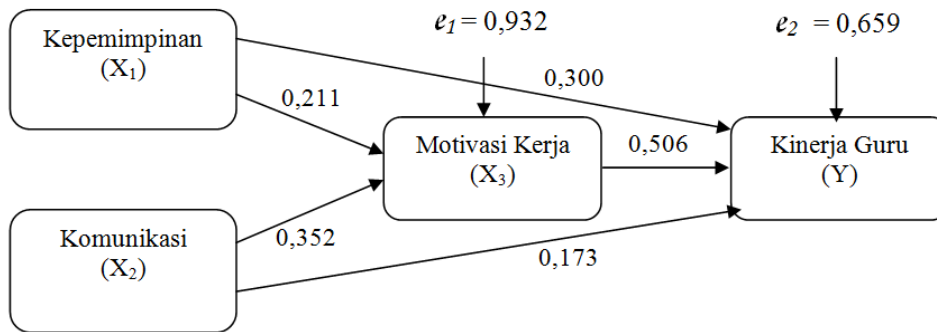
a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

**Kinerja guru**

Sumber: Data diolah, 2014

Tabel 9, dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari ketiga variabel yaitu kepemimpinan = 0,000 ; komunikasi = 0,026, dan motivasi = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam model persamaan II adalah signifikan serta mempunyai hubungan yang linear positif.

Besarnya nilai  $R^2 = 0,566$ , menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 56,6% sementara sisanya 43,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Nilai  $e_2 = \sqrt{1 - 0,566} = 0,659$ . Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Hasil Penafsiran Model Struktural II**

**Interprestasi Analisis Jalur**

Hasil Analisis jalur disajikan dalam Tabel 10, sebagai berikut:

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		
	Langsung	Melalui Motivasi Kerja	Total
Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja	0,211	-	0,211
Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja	0,352	-	0,352
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	0,506	-	0,506
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru	0,300	0,107	0,407
Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	0,173	0,178	0,351
e <sub>1</sub>	0,932	-	-
e <sub>2</sub>	0,659	-	-
X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , dan X <sub>3</sub>	-	-	R <sup>2</sup> = 0,566

Sumber:Hasil Pembahasan Penelitian

**Penafsiran**

Penafsiran dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien sebesar 0,211 menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan ditingkatkan sebesar 100%, maka akan diikuti pada peningkatan motivasi kerja sebesar 21,1%.
2. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien sebesar 0,352 menunjukkan bahwa apabila komunikasi ditingkatkan sebesar 100%, maka akan diikuti pada peningkatan motivasi kerja sebesar 35,2%.
3. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Nilai koefisien sebesar 0,506 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja ditingkatkan sebesar 100% maka akan diikuti pada peningkatan kinerja guru sebesar 50,6%.
4. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien sebesar 0,300 menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan ditingkatkan sebesar 100% maka akan diikuti pada peningkatan kinerja guru sebesar 30%.
5. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja guru. Nilai koefisien sebesar 0,173 menunjukkan bahwa apabila komunikasi ditingkatkan sebesar 100% maka akan diikuti pada peningkatan kinerja guru sebesar 17,3%.
6. Secara tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, yaitu sebesar 10,7%.

7. Secara tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, yaitu sebesar 17,8%.

#### **Pembahasan**

Koefisien jalur pertama menunjukkan bahwa secara langsung variabel kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dimana variabel komunikasi lebih berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja daripada variabel kepemimpinan.

Koefisien jalur kedua menunjukkan bahwa secara langsung variabel kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dimana variabel motivasi kerja lebih berpengaruh signifikan terhadap kinerja daripada variabel kepemimpinan dan komunikasi.

Secara tidak langsung melalui motivasi kerja, variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sementara variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perlu adanya peningkatan dalam hal kepemimpinan di Sekolah Menengah Atas Kota Batam.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dan hasil temuan deskriptif dari kuisener dengan jumlah populasi Guru-guru SMA kecamatan batam Kota, Kota Batam sebanyak 130 orang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru-guru SMA Kecamatan Batam Kota Kota Batam.
2. Kounikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru-guru SMA Kecamatan Batam Kota Kota Batam.
3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru-guru Kecamatan Batam Kota, Kota Batam.
4. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru-guru Kecamatan Batam Kota, Kota Batam.
5. Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru-guru Kecamatan Batam Kota, Kota Batam.
6. Kepemimpinan secara tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru-guru SMA Kecamatan Batam Kota, Kota Batam, melalui motivasi kerja.
7. Komunikasi secara tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru-guru SMA Kecamatan Batam Kota, Kota Batam, melalui motivasi kerja.

##### **Saran**

1. Kepada pimpinan Sekolah Menengah Atas (SMA) Kecamatan Batam Kota untuk lebih berperan aktif dalam memotivasi kerja, hal ini terlihat dari hasil yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan belum optimal.
2. Kepada pimpinan Sekolah Menengah Atas (SMA) Kecamatan Batam Kota diharapkan lebih aktif didalam mengevaluasi hasil kerja guru, hal ini juga terlihat dari hasil yang menunjukkan bahwa variabel kinerja guru dalam kategori belum optimal.
3. Kepada peneliti lanjutan diperlukan ditindak lanjut masalah kinerja guru di lingkungan Sekolah Menengah Atas (SMA) Kecamatan Batam Kota, diluar dari variabel kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja yang turut memberikan sumbangan dalam peningkatan kinerja guru.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, Komang, Dkk. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung. Alfabeta
- Basri, A.F.M, & Rivai. V. 2005. *Performance Appraisall*. Jakarta: PT Rajagrafindo Jilid 1. Jakarta Barat. PT. Indeks
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta Barat: PT. INDEKS.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamad, Ibnu. 2013. *Komunikasi dan Perilaku Manusia*. Edisi Kelima. Depok: Rajawali Grafindo Persada.
- Hasrullah. 2013. *Beragam Perspektif Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.
- Kountur, Ronny. 2007. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Edisi Revisi. Cetakan 1. Jakarta: PPM.



- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Narimawati, Umi. 2008. *Teknik-teknik Analisis Multivariat untuk Riset Ekonomi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT.Grafindo Persada.
- Rumengan, Jemmy 2010. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Cetakan I. Batam: Uniba Press.
- Rumengan, Jemmy. 2013. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka.
- Rumengan, Jemmy. 2013. *Statistik Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka.
- Siswanto, H.B. 2013. *Pengantar Manajemen.Cetakan Kesembilan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.