

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI MTs MA'ARIF NU 01 GANDRUNGMANGU
KABUPATEN CILACAP**



SKRIPSI

Oleh :

NIDAATI LAILA

NIM 14612011008

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

2020

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI

TERHADAP KINERJA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

DI MTs MA'ARIF NU 01 GANDRUNGMANGU

KABUPATEN CILACAP

Disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi pada
Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali

Oleh :

NIDA ATI LAILA

NIM 14612011008

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI

CILACAP

2020

PENGESAHAN

Skripsi Saudara

Nama : **NIDA ATI LAILA**
NIM : 14612011008
Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi / Manajemen
Judul : Pengaruh Komunikasi, Kepemimpin dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu

Telah disidangkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap pada hari / tanggal :

Selasa, 14 Januari 2020

Dan dapat diterima sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa Program Strata 1 (S.1) Fakultas Ekonomi pada Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap.

Cilacap, 14 Januari 2020

Dewan Sidang

Ketua



Suwono, M.Si
NIK. 41 230714 081

Sekretaris



Dina Prasetyaningrum, M.M
NIK. 41 230714 144

Penguji 1



Suwono, M.Si
NIK. 41 230714 081

Penguji 2



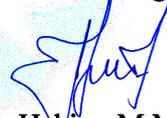
Priyo Anggoro, M.M
NIK. 41 230714 083

Pembimbing I



M. Rijal Pamungkas, M.Ec.Dev
NIK. 41 230714 119

Pembimbing II



Hakim, M.M
NIK. 41 230714 146

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. H. Suyono
NIK. 41 230714 008

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Nida Ati Laila

NIM : 14612011008

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait dengan skripsi ini.

Cilacap, 09 Januari 2020

Yang membuat pernyataan


Nida Ati Laila

NIM. 14612011008

MOTTO

*Menjadi perempuan adalah takdir namun menjadi perempuan yang mandiri, kuat,
berkualitas dan bermanfaat adalah pilihan*

-Nidaati Laila-

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk orang-orang yang penulis cintai dan sayangi, tanpa mereka penulis tidak akan berjalan sejauh ini :

1. Orang tua terbaik bapak Ahmad Asyhar dan ibu Tuti Ulfah yang telah memberikan do'a, motivasi dan segala macam dukungan baik moril maupun materil.
2. Kakakku tersayang Lu'luil Ulum, Anas Munaji dan adik-adik tercinta Muhamad Dhiyauna Ridho, Indi Rahmatikal Khusna, Umu Inayah Asna, dan Fajrul Minan Muntaha yang telah menjadi penyemangat studiku.
3. Sahabat suka dan duka yang luar biasa setia yaitu Mugi Rahayu, Munyatul Auliya, Mu'nisatul waro, Supi Indriani, Umi Nur Khasanah, Eti Nginayati, Amaliyatun Khofifah, Sofiyatul Nurul Jannah yang telah memberikan motivasi dan dukungan selama proses belajar.
4. Keluarga besar Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Cabang Cilacap, khususnya MAPABA 2014 yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman selama menjadi mahasiswa.
5. Semua teman-teman seperjuangan angkatan 2014 dan adik-adik tingkat Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali yang telah memberikan dukungan selama studi.
6. Designer Needa Kado tercinta yang banyak sekali membantu dan menginspirasi.
7. Keluarga besar MI Ma'arif Cisumur, MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, MA Al Qur'an La Raiba Hanifida Jombang, Supercamp La Raiba

Hanifida Jombang, SMK Islam Darurrohman Bekasi, Pondok Pesantren Barokah Darurohman Sukawangi Bekasi, Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap, yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman, Motivasi, Beasiswa selama proses belajar dari kecil hingga saat ini.

8. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di MTs Ma’arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap” dapat terselesaikan dengan baik. Tak lupa sholawat serta salah semoga tetap tercurah pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat, semoga kita mendapat Syafa’at di hari kiamat. Aamiin

Laporan ini disusun untuk melengkapi salah satu syarat yang harus di penuhi bagi mahasiswa yang telah menyelesaikan skripsi di Universitas Nahdlatul Ulama AL Ghazali Cilacap untuk program S1 Ekonomi Manajemen.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Drs. K.H Nasrullah Muchson, M.H., Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap, beserta seluruh jajaran Civitas Akademik.
2. Bapak Drs. H. Suyono selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali yang telah memberikan ijin penelitian kepada penulis.
3. Bapak Suwono, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengarahan yang tak terbatas dari awal hingga akhir studi.

4. Bapak M. Rijal Pamungkas, M.Ec., Dev selaku dosen pembimbing I dan Bapak Hakim, M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan hingga tersusunnya skripsi ini.
5. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan sehingga dapat digunakan dalam penyusunan skripsi serta untuk bekal hidup di kehidupan mendatang.
6. Kepala Madrasah, guru dan tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu yang telah memberikan ijin penelitian skripsi.
7. Keluarga besar Lembaga Survey Indonesia, Saiful Mujani Reserch and Consulting dan Indikator Politik Jawa Tengah.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kesediaan pembaca untuk memberikan kritik dan saran demi sempurnanya skripsi ini.

Penulis sampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya kepada pembaca seandainya terdapat kesalahan-kesalahan di dalam skripsi ini dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Cilacap, 17 januari 2020

Penulis

Nida Ati Laila

NIM: 14612011008

RINGKASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, Kabupaten Cilacap. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32 responden dengan menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Penelitian ini menggunakan metode analisis uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel (kepemimpinan, komunikasi dan motivasi) terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan, terlihat nilai signifikan dibawah 0.05 dan nilai F hitung (218.100) > F tabel (2.93). Hasil penelitian ini juga menggunakan t hitung pada variabel kepemimpinan (-2.817), komunikasi (4.200) dan motivasi (4.171) lebih besar dari t tabel (1.699) maka dinyatakan terdapat pengaruh terhadap kinerja. Pada uji determinasi terdapat pengaruh sebesar 95,9% dari variabel independen (kepemimpinan, komunikasi dan motivasi) terhadap variabel (kinerja). Sedangkan sebanyak 4,1% dipengaruhi variabel lain dan tidak termasuk kedalam analisis regresi ini, insentif, lingkungan kerja, budaya organisasi dn lain-lain.

Kata kunci: Kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kinerja.

SUMMARY

The purpose of this study was to analyze the influence of leadership, communication and motivation on the performance of teachers and education personnel at MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, Cilacap. The number of samples in this study were 32 respondents using the saturated or census sample method. This study uses multiple linear regression analysis analysis methods. The results of this study indicate that there is a simultaneous influence on variables (leadership, communication and motivation) on the performance of teachers and education personnel, seen significant values below 0.05 and calculated F value (218,100) > F table (2.93). The results of this study also use t arithmetic on leadership variables (-2,817), communication (4,200) and motivation (4,171) is greater than t table (1,699) then it is stated there is an influence on performance. In the determination test there is an influence of 95.9% of the independent variables (leadership, communication and motivation) on the variable (performance). Whereas 4.1% are influenced by other variables and are not included in this regression analysis, incentives, work environment, organizational culture and so on.

Keywords: *Leadership, communication, motivation and performance.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
MOTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
RINGKASAN	ix
SUMMARY.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiiiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Ruang Lingkup Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TELAAH PUTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	7
A. Telaah Pustaka.....	7
1. Kepemimpinan	7
2. Komunikasi	10
3. Motivasi.....	18
4. Kinerja.....	21
B. Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Berfikir.....	28
D. Pengembangan Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Desain Penelitian.....	30
1. Jenis Penelitian.....	30
2. Lokasi dan waktu Penelitian	31
3. Teknik Pengumpulan Data	32
4. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	33
5. Metode Analisis Data	34
B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	44
1. Definisi Konseptual.....	44
2. Definisi Operasional Variabel.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	49
A. Profil MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu	49
B. Hasil Penelitian	56
1. Uji Validitas dan Reabilitas	56
2. Uji Asumsi Klasik.....	61
3. Analisis Regresi Linier.....	66
4. Uji Hipotesis	68
C. Pembahasan.....	72
BAB V PENUTUP	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	75
C. Kata Penutup	75
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 waktu Penelitian.....	31
Tabel 3.2 Penjabaran Operasional Variabel.....	47
Tabel 4.1 Jumlah Siswa.....	53
Tabel 4.2 Data Guru dan Tenaga Kependidikan	52
Tabel 4.3 Data sarana dan Prasarana.....	56
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4.10 Hasil Analisi Regresi Linier Berganda	68
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	71
Tabel 4.13 Koefisien determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.....	28
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi	78
Lampiran 2 Kuesioner	79
Lampiran 3 Data Kuesioner	83
Lampiran 4 Hasil Output SPSS.....	85
Lampiran 5 Biodata Penulis	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Faktor manusia merupakan faktor utama pada setiap kegiatan organisasi. Organisasi diartikan sebagai proses kerjasama sekelompok orang kearah pencapaian tujuan tertentu. Dalam proses kerjasama itu para anggota saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun anggota pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu pencapaian tujuan organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan keorganisasian, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa dalam organisasi (Malayu S.P Hasibuan, 2014: 10).

Organisasi pasti menginginkan para anggotanya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar. Dalam mewujudkan kinerja anggota yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi anggota antara lain kepemimpinan dalam organisasi tersebut,

budaya organisasi, kompensasi, komunikasi, motivasi, iklim kerja dan lain sebagainya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, walau tidak bisa dipungkiri bahwa anggota adalah unsur yang terpenting juga dalam sebuah organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia saling berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau di mana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi (Arni Muhammad, 2009; 1). Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat

berjalan dengan lancar dan berhasil, begitupun sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat macet dan berantakan.

Dalam kutipan kata Hasibuan diatas menunjukkan bahwa manusia atau tenaga kerja menjadi unsur yang sangat penting dalam kemajuan suatu perusahaan atau organisasi, maka ketika membahas persoalan manusia dan organisasi tidak terlepas dari kepemimpinan, komunikasi dan motivasi, begitu juga halnya dalam suatu lembaga pendidikan dimana didalamnya terdapat sebuah organisasi, dan manusia adalah sebagai pemeran utama dalam organisasi.

Selain daripada kepemimpinan dan komunikasi, dalam organisasipun membutuhkan motivasi, karena pada dasarnya dalam organisasi bukan saja mengharapkan anggota yang mampu, cakap dan terampil saja, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja karena motivasi berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan dirinya dalam kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan.

MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu adalah sekolah swasta setingkat Sekolah Menengan Pertama dibawah naungan Lembaga Pendidikan Ma'arif yang terletak di Desa Gandrungmanis, Kecamatan Gandrungmangu, Kabupaten Cilacap, Sekolah sebagai organisasi yang di dalamnya terhimpun unsur-unsur yang masing- masing secara perseorangan ataupun kelompok melakukan hubungan kerjasama untuk mencapai tujuan. Unsur- unsur yang

dimaksud adalah sumberdaya manusia yang terdiri dari kepala sekolah, guru-guru, staf, peserta didik, dan orang tua siswa. Tanpa mengenyampingkan peran dari unsur-unsur lain dari organisasi sekolah, kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan merupakan personel intern yang sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah.

Perjalanan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu sama halnya dengan sekolah yang lain, mengalami tantangan persaingan dengan sekolah lain, dan mempunyai cita-cita yaitu mempersembahkan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Sekolah adalah lembaga pendidikan yang dituntut untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam dunia pendidikan, kepemimpinan, komunikasi dan motivasi adalah beberapa unsur yang menjadi satu kesatuan sebuah penentu keberhasilan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu kabupaten Cilacap”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap guru dan tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

C. Tujuan Penelitian

Berangkat dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini di batasi pada 4 variabel bebas yaitu kepemimpinan, komunikasi, motivasi yang mempengaruhi kinerja guru dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu kabupaten Cilacap.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka manfaat yang diharapkan bisa di peroleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran yang berguna bagi keberhasilan manajemen sekolah, sehingga dapat berfugsi secara produktif untuk mencapai tujuan bersama MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu.

2. Manfaat Teoritis

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti secara pribadi maupun bagi MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu dalam manajemen pengelolaan sumberdaya manusia yang baik.
- b. Hasil penelitan ini diharapkan menambah khazanah keilmuan pendidikan khususnya di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu dan pihak- pihak lain yang bersangkutan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Sebagaimana di definisikan oleh Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995). Kepemimpinan adalah *the proses of directing and influencing the task-related activities of group members*. Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan memengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan (Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, 2018: 225).

Lebih jauh lagi (Griffin 2000) membagi pengertian kepemimpinan menjadi 2 konsep, yaitu sebagai proses, dan sebagai atribut. Disebut sebagai Proses yaitu dimana kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas pengaruh organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, motivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi. Adapun dari sisi kepemimpinan sebagai atribut adalah

kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin dapat didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka.

b. Fungsi- fungsi Kepemimpinan

Ada dua fungsi yang terkait dengan hal ini, yaitu fungsi yang berkaitan dengan tugas pekerjaan (*task-related functions*) dan fungsi yang terkait dengan hubungan sosial atau pemeliharaan kelompok (*group-maintenance functions*).

Fungsi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan memfokuskan fungsi kepemimpinan dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang telah direncanakan dalam suatu organisasi. Dengan demikian kepemimpinan yang efektif adalah ketika pemimpin mampu memengaruhi orang-orang untuk dapat melakukan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepada mereka.

Adapun fungsi- fungsi yang terkait dengan hubungan sosial atau pemeliharaan kelompok memfokuskan fungsi kepemimpinan dalam upaya untuk senantiasa memelihara kesatuan diantara sesama pekerja, pengertian dengan dan sesama mereka (Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, 2018:259).

c. Aspek-aspek Kepemimpinan

Cester I Barnard (1968: 41) berpendapat bahwa kepemimpinan memiliki dua aspek :

- 1) Pertama adalah kelebihan individual teknik kepemimpinan. Seseorang yang memiliki kondisi fisik yang baik, memiliki keterampilan yang tinggi, menguasai teknologi, memiliki persepsi yang tepat, memiliki pengetahuan yang luas, memiliki ingatan yang baik, serta imajinasi yang menyakinkan akan mampu memimpin bawahan.
- 2) Kedua adalah keunggulan pribadi dalam hal ketegasan, keuletan, kesadaran dan keberhasilan.

Berbeda dengan Barnard Hersey dan Blanchard (190:9-10) mengklasifikasikan keahlian yang diperlukan bagi seorang manajer menjadi tiga tingkat berikut ini:

- 1) Mengerti Perilaku Masa Lampau (*Understanding Past Behavior*). Yang utama manajer harus mengerti mengapa orang berperilaku sebagaimana yang mereka lakukan. Perilaku orang yang dapat dipahami, sebaiknya dengan cara memahami perilaku orang pada masa lampau.
- 2) Memperediksi Masa Depan (*Predicting Future Behavior*). Pada dasarnya memahami perilaku masa lampau saja tidaklah cukup. Mungkin yang lebih penting adalah mampu memprediksi apakah

yang akan mereka lakukan sekarang, besok, minggu depan, dan seterusnya pada kondisi lingkungan yang dinamis

3) Pengarahan, Perubahan, dan Pengendalian Perilaku
(*Directing, Changing, and Controlling Behavior*).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek pengukuran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas yaitu : keunggulan pribadi dalam hal ketegasan, keuletan, kesadaran, Mengerti Perilaku Masa Lampau, Pengarahan, Perubahan, dan Pengendalian Perilaku.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Secara Etimologi, komunikasi berasal dari bahasa Inggris “communication” yang menurut Astrid S. Susanto (1987) istilah tersebut berasal dari bahasa Latin “comunicare” yang artinya berpartisipasi atau memberitahukan. Sedangkan secara terminologis, komunikasi diartikan sebagai pemberitahuan sesuatu (pesan) dari satu pihak ke pihak lain dengan menggunakan suatu media. Komunikasi dilakukan oleh pihak yang memberitahukan (komunikator) kepada pihak penerima (komunikan), (Fathul Aminudin Aziz, 2017: 110).

Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara lisan maupun tak langsung melalui media (Evendy, 2008:5).

b. Komponen dasar komunikasi

Menurut Arni Muhamad (2009: 17-18) komponen dasar dalam komunikasi antara lain sebagai berikut.

1) Pengirim Pesan

Pengirim pesan adalah individu atau orang yang mengirim pesan. Pesan atau informasi yang akan dikirim berasal dari otak si pengirim pesan. Oleh sebab itu sebelum pengirim mengirim pesan, si pengirim harus menciptakan dulu pesan yang akan dikirimnya. Menciptakan pesan adalah menentukan arti apa yang akan dikirimkan kemudian menyandikan / encode arti tersebut ke dalam satu pesan. Sesudah itu baru dikirim melalui saluran.

2) Pesan

Pesan adalah informasi yang akan dikirimkan kepada si penerima. Pesan ini berupa verbal maupun nonverbal. Pesan secara verbal dapat secara tertulis seperti surat, buku, majalah, memo, sedangkan pesan yang secara lisan dapat berupa percakapan tatap muka, percakapan melalui telepon, radio, dan sebagainya. Pesan yang non verbal dapat berupa osyarat, gerakan badan, ekspresi muka, dan nada suara.

3) Saluran

Saluran adalah jalan yang dilalui pesan dari si pengirim dengan si penerima. Channel yang biasa dalam komunikasi

adalah gelombang cahaya dan suara yang dapat kita lihat dan dengar.

4) Penerima pesan

Penerima pesan adalah yang menganalisis dan menginterpretasikan isi pesan yang diterimanya.

5) Balikan

Balikan adalah respon terhadap pesan yang diterima yang dikirim kepada si pengirim penerima pesan. Dengan diberikannya reaksi ini kepada si pengirim, pengirim akan dapat mengetahui apakah pesan yang dikirim tersebut diinterpretasikan sama dengan apa yang dimaksudkan oleh si pengirim. Bila arti pesan yang dimaksud oleh si pengirim diinterpretasikan sama oleh si penerima berarti komunikasi tersebut efektif.

c. Komunikasi dalam organisasi

Komunikasi dalam struktur organisasi adalah pola bagaimana bagian-bagian dalam organisasi saling berkomunikasi satu dengan lainnya, baik antar bagian dengan tingkat yang sama (horizontal) maupun yang berbeda tingkatannya (vertikal). Komunikasi dalam organisasi bisa bersifat *vertikal* maupun *horizontal*.

Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang dilakukan oleh seseorang atau bagian yang berada pada tingkatan organisasi yang lebih tinggi dengan tingkatan yang lebih rendah dan juga sebaliknya.

Komunikasi vertikal biasanya dilakukan dalam hal komunikasi berupa pemberian tugas (dari atas kebawah) pemberian arahan (atas bawah), maupun pelaporan dan pertanggungjawaban (dari bawah ke atas), (Kurniawan saefullah dan Ernie tisnanawati Sule, 2018: 302).

Komunikasi Horizontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang tingkatan otoritasnya di dalam organisasi. sama Pesan yang mengalir menurut fungsi dalam organisasi diarahkan secara horizontal. Pesan ini biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan, seperti koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik dan saling member informasi (Arni Muhamad, 2009: 121).

1) Komunikasi ke Bawah

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Kebanyakan komunikasi kebawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Pesan tersebut biasanya berhubungan dengan pengarahan, tujuan, disiplin, perintah, pertanyaan, dan kebijaksanaan umum. Menurut Lewis (1987) komunikasi kebawah adalah untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalah pahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri

dengan perubahan. Beberapa tipe komunikasi kebawah antara lain sebagai berikut :

a) Instruksi Tugas

Instruksi tugas atau pekerjaan yaitu pesan yang disampaikan kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan dilakukan mereka dan bagaimana melakukannya (Arni Muhamad, 2009:108).

b) Rasional

Rasional pekerjaan adalah pesan yang menjelaskan mengenai tujuan aktivitas dan bagaimana kaitan aktivitas itu dengan aktivitas lain dalam organisasi atau objek organisasi (Arni Muhamad, 2009:109)

c) Ideologi

Ideologi yaitu pesan yang disampaikan guna mencari sokongan dan antusias dari anggota organisasi, dengan tujuan memperkuat loyalitas, moral dan motivasi.

d) Informasi

Pesan informasi dimaksudkan untuk memperkenalkan bawahan dengan praktik-praktik organisasi dan peraturan organisasi, keuntungan, kebiasaan dan data lain yang tidak berhubungan dengan instruksi dan rasional.

e) Balikan

Balika adalah pesan yang berisi informasi mengenai ketetapan individu dalam melakukan pekerjaan. Salah satu bentuk sederhana dari balikan adalah pembayaran gaji karyawan yang telah siap melakukan pekerjaannya atau apabila tidak ada informasi dari atasan yang mengkritik pekerjaannya, berarti pekerjaannya sudah memuaskan.

2) Komunikasi ke Atas

Komunikasi keatas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada yang lebih tinggi. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memberikan balikan, memberikan saran dan pengajuan pertanyaan.

3) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal biasanya dilakukan antara seseorang dengan orang lain yang memiliki tingkatan organisasi yang sama, bentuk komunikasi yang dilakukan diantaranya adalah komunikasi dalam rangka koordinasi, kerjasama, dan lain sebagainya (Kurniawan saefullah dan Erni Tisnawati Sule, 2005: 303).

Pesan ini biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan, seperti koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik dan saling memberikan informasi (Arni Muhamad, 2009:121).

d. Ciri-ciri komunikasi yang Efektif

Menurut Wursanto (1987 : 69) Faktor-faktor yang menyebabkan komunikasi yang efektif. Faktor-faktor ini disebut dengan the seven c's communication, sebagai berikut :

1) *Credibility* (kepercayaan)

Dalam komunikasi antara komunikan dengan komunikator harus saling mempercayai, komunikasi tidak akan berhasil, tidak adanya rasa saling percaya akan hambatan komunikasi.

2) *Context* (perhubungan, pertalian)

Keberhasilan komunikasi berhubungan erat dengan situasi atau kondisi lingkungan pada waktu komunikasi berlangsung. Misalnya situasi atau keadaan sedang kacau, maka komunikasi akan terhambat sehingga komunikasi tidak berhasil.

3) *Content* (kepuasan)

Komunikasi harus dapat menimbulkan rasa kepuasan, antara kedua belah pihak. Kepuasan ini akan tercapai apabila isi berita dapat dimengerti oleh pihak komunikan dan sebaliknya pihak komunikan mau member reaksi atau respn kepada pihak komunikator.

4) *Clarity* (kejelasan)

Kejelasan yang dimaksud disini adalah kejelasan yang meliputi kejelasan akan isi berita, kejelasan akan tujuan yang

hendak dicapai, kejelasan istilah-istilah yang digunakan dalam pengoperan lambang-lambang.

5) *Contiunity and consistency* (kesinambungan dan konsisten)

Komunikasi harus dilakukan secara terus- menerus dan informasi yang disampaikan jangan bertentangan dengan informasi yang terdahulu.

6) *Capability of Audience* (kemampuan pihak penerima berita)

Pengirim berita harus disesuaikan dengan kemampuan dan pengetahuan pihak penerima berita. Janganlah mempergunakan istilah-istilah yang kemungkinan tidak dimengerti oleh pihak penerima berita.

7) *Channels of distribution* (saluran pengiriman berita)

Agar komunikasi berhasil, hendaknya dipakai saluran-saluran komunikasi yang sudah biasa dipergunakan dan sudah dikenal oleh umum. Saluran komunikasi yang sering dipergunakan, biasa melalui media cetak (surat, bulletin, majalah) atau melalui radio, televise, dan telepon.

e. Pentingnya Komunikasi Organisasi

Menurut Wursanto (1987:29-31) komunikasi sangat penting dalam rangka meningkatkan kelancaran kantor. Pentingnya komunikasi kantor dapat dilihat dalam hal-hal berikut:

- 1) Menimbulkan rasa kesetiakawanan dan loyalitas antara :
 - a) Para bawahan dengan atasan / pemimpin
 - b) Bawahan dengan bawahan
 - c) Atasan dengan atasan
 - d) Pegawai dengan kantor / instansi yang bersangkutan
- 2) Meningkatkan kegairahan bekerja para pegawai
- 3) Meningkatkan moral dan disiplin yang tinggi para pegawai
- 4) Dengan mengadakan komunikasi semua jajaran pimpinan dapat mengetahui keadaan bidang yang menjadi tugasnya, sehingga akan berlangsung pengendalian operasonal yang efisien.
- 5) Dengan komunikasi semua pegawai dapat mengetahui kebijaksanaan, peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan, yang telah di tetapkan oleh pimpinan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “MOVERE” yang berarti “DORONGAN atau DAYA PENGGERAK”. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua

kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan (Malayu S.P Hasibuan, 2018:92)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu S.P Hasibuan, 2014: 143).

Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu, guna mencapai tujuan (T Hani Handoko, 2011:252).

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilannya (Mahdiah, 2012:30).

Menurut French dan Raven, sebagaimana dikutip Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995), motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu (Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah,2018: 235).

b. Tujuan Motivasi

Terdapat beberapa tujuan motivasi kerja yaitu mendorong semangat kerja, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, menciptakan suasana dan

hubungan kerja yang baik, mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya (Malayu Hasibuan, 2018:97-98).

Motivasi adalah suatu hal yang sangat penting dalam organisasi, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi sangat perlu dilakukan pemimpin terhadap bawahan karena mengingat bahwa pimpinanlah yang membagi-bagikan pekerjaannya kepada bawahannya untuk di kerjakan dengan baik, karena ada bawahan yang mampu mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya. Motivasi juga bertujuan untuk memelihara atau meningkatkan gairah kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

c. Aspek-aspek motivasi

Aspek motivasi dikenal aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis.

- 1) Aspek aktif atau dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.
- 2) Aspek pasif atau statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Suatu organisasi selalu bergerak oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika kinerja anggota tidak maksimal.

Kinerja atau performance 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 bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi Prawirosentono, 1999:2).

Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:9).

Beberapa pendapat di atas dapat menggambarkan bahwa kerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam pencapaian tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian hasil kerja

seseorang dalam suatu organisasi dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Aspek- aspek Kinerja.

Dessler (1997:107) mengemukakan ada enam aspek yang dapat digunakan sebagai kriteria penilaian kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Ketepatan. Kecermatan, ketuntasan dan dapat diterimanya pekerjaan yang dijalankan.
- 2) Produktivitas. Mutu dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
- 3) Keandalan. Sejauh mana seorang karyawan dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut.
- 4) Pengetahuan Jabatan. Keterampilan dan informasi praktis yang digunakan dalam jabatan.
- 5) Kedisiplinan. Sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, meninjau periode istirahat yang telah ditetapkan dan catatan kehadiran secara keseluruhan
- 6) Ketidaktergantungan. Sejauh mana pekerjaan dapat dilakukan tanpa supervise.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang dapat digunakan dalam penelitian kinerja berbeda sesuai dengan level karyawan. Akan tetapi dalam penelitian ini, aspek-aspek yang digunakan dalam pengukuran kinerja pada umumnya ada 6 macam, yaitu : Ketepatan, produktivitas, kehandalan, pengetahuan jabatan, kedisiplinan, dan ketergantungan.

c. Penilaian kinerja

Penilaian Kinerja merupakan faktor yang penting untuk melihat seberapa baik kinerja seorang karyawan di masa lalu dan sebagai umpan balik agar karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang. Penilaian kinerja dikatakan efektif jika prosesnya telah memenuhi standar yang baku serta memiliki dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu umpan balik dari penilaian kinerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan di masa yang akan datang. Penilaian kinerja akan berhasil dengan baik, jika keseluruhan proses pelaksanaan telah sesuai dengan standar yang ditentukan oleh organisasi tersebut.

Agar penilaian kerja dapat dilakukan dengan baik diperlukan metode yang memenuhi persyaratan di bawah ini, yakni :

- 1) Yang diukur adalah benar-benar prestasi dan bukan faktor-faktor lain, seperti yang menyangkut pribadi seseorang.
- 2) Menggunakan tolak ukur yang jelas dan yang pasti menjamin bahwa pengukuran tersebut objektif
- 3) Dimengerti, dipahami dan dilaksanakan sepenuhnya oleh semua anggota organisasi yang terlibat
- 4) Dilaksanakan secara konsisten, dan didukung sepenuhnya oleh pimpinan puncak organisasi (Ruky, 1996:88)

Penilaian kinerja dari pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal, yang didasarkan atas kriteria yang telah ditentukan secara rasional, objektif dan di dokumentasikan secara sistematik. Penilaian kinerja karyawan hendaknya tercipta hubungan yang positif antara pimpinan perusahaan dengan kepegawaian, sehingga terbentuk suatu suasana yang tidak harmonis antara karyawan dan pimpinan perusahaan. Dengan terciptanya suasana yang menyenangkan, maka akan membangkitkan semangat kerja karyawan dalam berprestasi dan dengan demikian tentu saja akan meningkatkan kinerja masing-masing karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Keseluruhan hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu dapat digunakan peneliti sebagai acuan dan bahan pertimbangan dalam kegiatan penelitian ini, penelitian terdahulu antara lain :

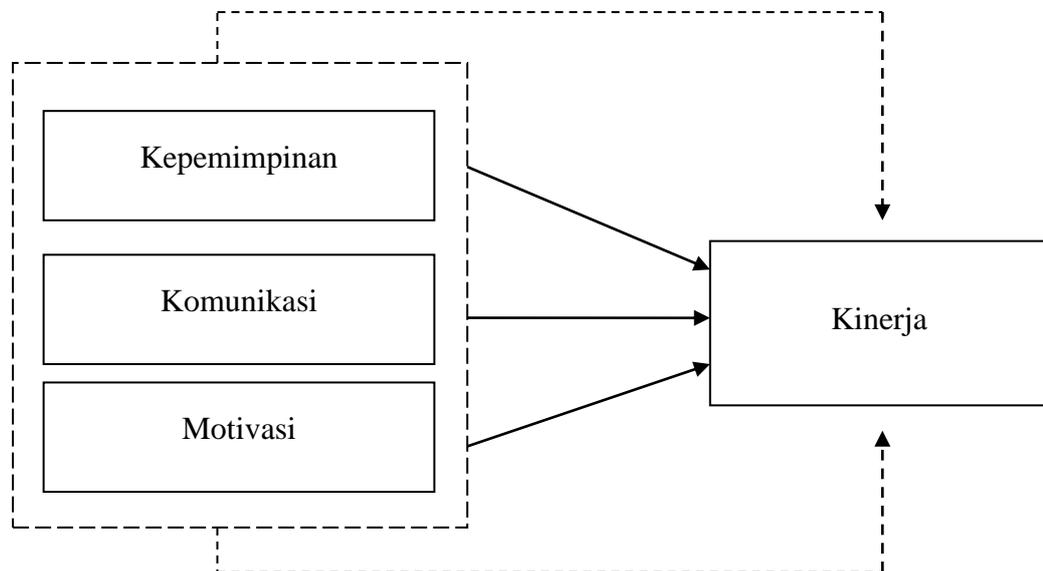
Tabel 2. 1 *Penelitian Terdahulu.*

No	Peneliti	Judul	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Danang Setya Ramadhani	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).	2016	1. Ada pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai sebesar 70,5% terhadap kinerja pegawai. (2) Ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 20,7%.
2.	Erick Novalino Darmawan	Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap	2017	Hasil penelitian menunjukkan : (1) . Komunikasi

		<p>kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai intervening variable</p> <p>Study kasus pada karyawan CV Andi Offset Sleman-Yogyakarta.</p>	<p>mempengaruhi gaya kepemimpinan secara positif.</p> <p>(2). Komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.</p> <p>(3) Gaya kepemimpina mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.</p> <p>(4) Iklim organisasi tidak memediasi pengaruh komunikasi dan kinerja karyawan pada karyawan tetap dari semua unit/ bagian CV Andi Offset, Yogyakarta.</p>
--	--	--	---

3.	Oktavianus	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Study pada karyawan CV. Putra Bintang Api, Pangkal Bun, Kalimantan Tengah.	2018	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa</p> <p>(1) Kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>(2) Kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
----	------------	--	------	---

C. Kerangka Berfikir



Gambar 2. 2 Skema Kerangka Pemikiran

D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan sementara atau dugaan jawaban yang paling memungkinkan walaupun masih harus dibuktikan dengan penelitian (Husen Umar, 2001;46). Hipotesis akan di terima jika hasil penelitian membenarkan pernyataan tersebut dan menolak jika pernyataan tersebut bertentangan.

Berdasarkan telaah pustaka, penelitian terdahulu dan kerangka berpikir, maka penulis memberikan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, Kabupaten Cilacap.
2. Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, Kabupaten Cilacap.

3. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, Kabupaten Cilacap.
4. Ada pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, Kabupaten Cilacap.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Jenis Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengukur variable bebas dan variable terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik.

2. Lokasi dan waktu penelitian

a. Lokasi

Penelitian dilaksanakan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, Kabupaten Cilacap.

3. Teknik pengumpulan data

Penelitian disamping menggunakan metode yang tepat, juga perlu memperhatikan teknik dan alat pengumpulan data yang relevan agar memperoleh data yang objektif. Untuk keperluan pengumpulan data, maka metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

a. Metode Wawancara

Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi (Sugiyono, 2016:138)

Wawancara merupakan teknik komunikasi antara *interviewer* (pewawancara atau orang yang mewawancarai) dengan *interviewee* (terwawancara atau yang diwawancarai).

b. Metode Dokumentasi.

Metode atau teknik dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dan informasi melalui pencarian dan penemuan bukti- bukti. Metode dokumentasi ini merupakan metode pengumpulan data yang berasal dari sumber non- manusia.

c. Metode Kuesioner.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu

dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden (Sugiono, 2015:142). Penelitian ini penulis menggunakan skala Likert.

Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur kemudian dijabarkan ke dalam sub variabel, kemudian ke indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator yang dapat terukur ini akan digunakan untuk menyusun item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini setiap dukungan dinyatakan dalam bentuk kata-kata sebagai berikut: Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak setuju dan sangat Tidak Setuju.

4. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2009: 117). Sebelum penelitian dilakukan, maka ditentukan dulu luas atau batas-batas yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru dan tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, Kabupaten Cilacap yaitu sejumlah 32 orang.

b. Sample

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Umi zulfa, 2011: 118). Dikarenakan keterbatasan jumlah populasi, maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Penentuan sampel dengan tehnik seperti ini disebut sampel jenuh atau sensus. Hal ini sesuai dengan Suharsimi Arikunto (2012:108) yang mengatakan bahwa apabila subyek kurang dari 100 lebih baik diambil semua.

5. Metode Analisis Data

Analisis data kuantitatif adalah analisis yang menginterpretasikan data dalam bentuk angka-angka dan digunakan sebagai alat dalam statistik sehingga memudahkan dalam menafsirkan data mentah yang diperoleh. Data yang terkumpul kemudian diproses dan dianalisis. Secara kuantitatif yaitu dengan menggunakan analisis statistik, yang terdiri dari :

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Validitas adalah Ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur yang valid, tidak sekedar mampu mengungkapkan data dengan tepat akan tetapi juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Cermat berarti mampu memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya diantara subjek yang satu dengan yang lain (Saifuddin Azwar, 2010; 6).

Menggunakan alat ukur yang bertujuan untuk mengukur suatu aspek tertentu akan tetapi tidak dapat memberikan hasil ukur yang cermat dan teliti dapat menimbulkan berbagai kesalahan. Uji instrumen merupakan suatu cara untuk melihat apakah instrumen penelitian itu mampu mengambil data yang tepat atau benar. Jika instrumen tersebut tidak mampu mengambil data yang tepat artinya data yang terambil tidaklah benar atau sah.

Dalam penelitian ini, yang diuji validitas hanya uji validitas butir angket. Standar uji validitas butir angket dihitung menggunakan *SPSS (Statistical Program For Social Science) 16.0 for window*, menggunakan teknik *Corrected Item-Total Correlation*. Uji validitas dengan teknik *Corrected Item-Total Correlation*, yaitu dengan cara mengorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi overestimasi (estimasi nilai yang tinggi dari yang sebenarnya).

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$ (uji 2 sisi dengan dengan sig. 0,05), maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05), maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji kekonsistenan atau keajegan instrumen untuk menghasilkan data yang sama benarnya walaupun dilakukan oleh siapapun. Dengan kata lain uji reliabilitas adalah uji instrumen untuk melihat apakah instrumen yang dibuat cukup dipercaya untuk menghasilkan data yang sah atau benar (Umi Zulfa, 2011; 94).

Ciri dari data yang dipercaya yaitu data tersebut harus ajeg / tetap walaupun diambil dalam waktu, tempat dan peneliti yang berbeda, sehingga data yang dihasilkan dapat digunakan oleh peneliti sebagai sampel yang sebenarnya.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan alfa cronbach. Alfa cronbach ini menentukan konsistensi jawaban responden atas suatu instrumen penelitian. Syarat suatu instrumen yang reliabel adalah apabila koefisien alfa cronbach di atas 0,85 (Nunally, 1981 ; 30). Rumus perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t}\right)$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

k = Jumlah item

Perhitungan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan spss 16.0 for windows. Perhitungan yang dilakukan adalah uji reliabilitas untuk semua item yang gugur maupun yang valid dan uji reliabilitas hanya untuk item yang valid serta digunakan dalam instrumen penelitian.

b. Uji Asumsi klasik

1) Uji Normalitas

Analisis normalitas suatu data ini akan menguji data variabel bebas X dan data variabel terikat Y pada persamaan regresi normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali.

Untuk menganalisis normalitas, penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Dilakukan dengan membuat hipotesis :

H₀ : Data residual berdistribusi normal

H_A : Data residual tidak berdistribusi normal

Normalitas data diuji menggunakan rumus (Siegel:1997) sebagai berikut:

$$D_{hitung} = \text{maksimum}|F_0(X) - S_N(X)|$$

Keterangan :

$F_0(X)$: Distribusi frekuensi kumulatif teoritik

$S_N(X)$: Distribusi frekuensi kumulatif skor observasi

2) Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2012: 110) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin Watson dengan membandingkan nilai Durbin Watson hitung (d) dengan nilai Durbin Watson tabel, yaitu batas atas (du) dan batasan bawah (dL). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a) Jika $0 < d < dL$, maka terjadi autokorelasi positif.
- b) Jika $dL < d < du$, maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
- c) Jika $d < dL$, $d < 4$, maka terjadi autokorelasi negative.
- d) Jika $4 - du < d < 4 - dL$, maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
- e) Jika $du < d < 4 - du$, maka tidak terjadi autokorelasi positif maupun negative.

3) Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas

dan jika variansnya tidak sama/berbeda inilah yang disebut terjadi Heteroskedastisitas (Danang Sunyoto, 2012;135).

Berikut merupakan contoh data yang mengalami kejadian homoskedastisitas dan heteroskedastisitas (Danang Sunyoto, 2012;135) :

- a) Nilai Statistik dari 5 mahasiswa kelas A yaitu 70, 69, 71, 73, 70 data ini cenderung lebih seragam/tidak bervariasi karena selisihnya kecil, kejadian ini disebut homoskedastisitas.
- b) Nilai Statistik dari 5 mahasiswa kelas B yaitu 30, 90, 60, 80, 40 data ini cenderung tidak seragam/ sangat bervariasi, karena selisihnya besar, kejadian ini disebut heteroskedastisitas.

Analisis heteroskedastisitas dilakukan dengan uji park. Apabila koefisien parameter untuk variabel independen tersebut tidak signifikan secara statistik, hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

4) Uji Multikolinieritas

Menurut Gujarati (2003), multikolinieritas adalah adanya hubungan linier yang sempurna di antara beberapa atau semua variabel bebas dalam model regresi.

Menurut Montgomery (2016) dampak multikolinieritas dapat mengakibatkan koefisien regresi yang dihasilkan oleh analisis regresi berganda menjadi sangat lemas dan tidak dapat member hasil analisis yang mewakili sifat atau pengaruh dari variabel bebas yang bersangkutan.

Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinieritas antar variable independen dengan memabandingkan antara R Square parsial dengan R Square simultan.

Apabila R Square simultan > R square parsial maka tidak terindikasi ada multikolinieritas.

Apabila R Square simultan < R square parsial maka terindikasi ada multikolinieritas.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga diketahui tingkat signifikan masing-masing variabel. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Djarwanto PS, 2001: 309) :

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

Dimana :

Y : variabel kinerja

a : bilangan konstanta

b₁ : koefisien regresi kepemimpinan

b_2 : koefisien regresi komunikasi

b_3 : koefisien regresi motivasi

X_1 : variabel kepemimpinan

X_2 : variabel komunikasi

X_3 : variabel motivasi

e : factor gangguan

d. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis terdiri dari pengujian signifikansi individu (uji t), pengujian signifikansi simultan (uji F), dan pengujian koefisien determinasi (R^2).

1) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Tahap tahap pengujian (Djarwanto ps, 1994:98)

a) Rumus hipotesis

i. $H_0 : b_1 = 0$, berarti variabel X_1 tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

ii. $H_a : b_1 \neq 0$, berarti variabel X_1 berpengaruh terhadap variabel Y.

iii. $H_0 : b_2 = 0$, berarti variabel X_2 tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

iv. $H_a : b_2 \neq 0$, berarti variabel X_2 berpengaruh terhadap variabel Y.

v. $H_0 : b_3 = 0$, berarti variabel X_3 tidak berpengaruh terhadap variabel Y .

vi. $H_a : b_3 \neq 0$, berarti variabel X_3 berpengaruh terhadap variabel Y .

b) Menghitung nilai t_{hitung} dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 16 for windows*.

c) Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , untuk menerima atau menolak hipotesis nol, yaitu terkait dengan ada dan tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan kriteria sebagai berikut:

d) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, berarti variabel X tidak ada pengaruh terhadap kepuasan kerja Y .

e) Sebaliknya jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, berarti variabel X berpengaruh terhadap kinerja Y .

2) Uji F

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Tahap-tahap pengujian (Djarwanto ps, 1994:98):

a) Merumuskan hipotesis

i. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$; berarti tidak ada pengaruh antara variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel X_3 secara simultan terhadap variabel Y .

- b) $H_a : b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$; berarti ada pengaruh antara variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel X_3 secara simultan terhadap Y .
- c) Menentukan F_{hitung} dengan menggunakan bantuan program computer *SPSS 16 for windows*.
- d) Membandingkan antara variabel f_{tabel} dengan f_{hitung} untuk menentukan apakah hipotesis nol di terima atau tidak, apabila kondisinya sebagai berikut:
- e) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a di tolak, berarti secara bersama sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel X_3 terhadap variabel Y . Sebaliknya jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, berarti secara bersama sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel X_3 terhadap variabel Y .

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu alat utama untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel X dan Y (Noegroho Boedjoewono, 201: 275). Besarnya nilai koefisien terletak antara 0 dan 1. jika determinan = 0 atau mendekati 0 maka hal itu menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independent X yakni X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel dependen Y yaitu kinerja. Sebaliknya, jika determinan =1 atau mendekati 1 artinya adanya hubungan sempurna antara variabel independent X

yaitu dengan variabel dependen Y. Atau dengan kata lain koefisien determinasi $0 \leq r^2 \leq 1$

B. Definisi Konseptual dan Operasional Variable

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah abstraksi yang diungkapkan dalam kata-kata yang bertujuan dapat membantu pemahaman. Definisi konseptual penelitian ini sebagai berikut:

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja, mencapai tujuan dan sasaran. (Hani Handoko : 2009;294).

b. Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara lisan maupun tak langsung melalui media (Evendy, 2008:5)

c. Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilannya.

d. Kinerja

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi Prawirosentono 1999:2)

2. Operasional Variable

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010: 2). Variabel penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010; 4). Terdapat satu variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Y. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Terdapat tiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Kepemimpinan X1, Komunikasi X2, Motivasi X3. Penjabaran operasional variabel secara singkat adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 2 *Penjabaran Operasional Variabel*

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Variabel Bebas 1. Kepemimpinan	Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja, mencapai tujuan dan sasaran.	1. Memberikan arahan 2. Pengawasan terhadap bawahan 3. Pengakuan atas status bawahan secara tepat dan profesional 4. Iklim saling mempercayai 5. Memberi Inspirasi	Likert
2. Komunikasi	Komunikasi adalah proses dimana seseorang berusaha memberikan pengertian atau pesan kepada oranglain.	1. Keterpercayaan 2. Perhubungan dan pertalian 3. Kepuasan 4. Kejelasan 5. Kesenambungan dan konsistensi	Likert

		6. Kemampuan pihak penerima berita 7. Saluran penerima berita	
3. Motivasi	Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilannya	1. Kondisi kerja 2. Pekerjaan kreatif dan menantang 3. Penghargaan 4. Kemajuan dan peningkatan 5. Kualitas Pengendalian teknik	Likert
Variabel Terikat 4. Kinerja	Kinerja atau <i>performance</i> adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau	1. Kualitas hasil kerja. 2. Kuantitas hasil kerja 3. Pelaksanaan	Likert

	<p>sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika</p>	<p>Tugas</p> <p>4. Tanggung Jawab</p>	
--	--	---------------------------------------	--

BAB IV

LAPORAN PENELITIAN

A. Profil MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu

1. Letak Geografis

MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu didirikan pada tahun 1991 terletak di Desa Gandrungmanis, Kecamatan Gandrungmangu. Lokasi MTs Ma'arif tepat di pusat kecamatannya, terdiri dari dua gedung yang terpisah, yaitu gedung lama dan gedung baru. Lokasi MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu cukup jauh dengan pusat Kabupaten +- 44 Km.

Lingkungan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu dideskripsikan sebagai berikut :

- a. Sekolah berada di jantung ibu kota kecamatan.
- b. Kehidupan perekonomian masyarakat pendidikan mayoritas petani, pedagang dan pegawai pemerintahan.
- c. Jarak tempuh peserta didik ke sekolah rata-rata cukup dekat, dikarenakan peserta didik berasal dari lingkungan sekitar dan jika ada peserta didik yang tempat tinggalnya jauh rata-rata menempati di pondok pesantren sekitarnya.

2. Visi-Misi

a. Visi

Terwujudnya generasi islam yang tekun beribadah, berakhlakul karimah, unggul dalam prestasi.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas, pencapaian prestasi akademik dan non akademik
- 2) Mewujudkan pembelajaran dan pembiasaan dalam mempelajari Al- Qur'an dan Islam.
- 3) Mewujudkan pembentukan karakter islam yang mampu mengaktualisasikan diri dalam masyarakat.
- 4) Meningkatkan pengetahuan dan profesionalisme tenaga kependidikan sesuai dengan perkembangan dunia kependidikan.
- 5) Menyelenggarakan tatakelola madrasah yang afektif, transparan dan akuntabel.

1. Data Sekolah

Nama	: MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu
Alamat / Jalan	: Jl. D I Pandjaitan No 01
Desa / Kecamatan	: Gandrungmanis/Gandrungmangu
Kabupaten	: Cilacap
Provinsi	: Jawa Tengah
Kode Pos	: 53254
Nomor Telepon	: 081327008311
Nama Yayasan	: Lembaga Pendidikan Ma'arif
Alamat Yayasan	: Jl. Masjid Sidanegara, Cilacap Tengah, Kabupaten Cilacap.

No. Akter Pendirian Yayasan : wk/5.c/25/pgm/Ts/1991, Tanggal 11
Nopember 1991.

2. Data Kepala Madrasah

Nama : Mukholid, S.Pd
Tempat Tanggal Lahir : Cilacap, 8 Mei 1967
Pendidikan Terakhir : S1
Jurusan : Pend. Ilmu Sosial – PPKn
Alamat Rumah : Ciawitali, RT/RW : 003/007
Desa Gandrungmangu, Kecamatan
Gandrungmangu.

3. Kondisi Siswa

Tabel 4. 3 *Jumlah siswa.*

Tahun Ajaran	Jumlah Siswa
2017/2018	556
2018/2019	502
2019/2020	525

4. Data Guru/ pendidik/ kependidikan

Tabel 4. 2 *Data Guru dan tenaga kependidikan*

NO	NAMA	JABATAN
1	Mukholid, S.Pd	Kepala Madrasah
2	Moh. Amin Bastomi, S.Pd.I	Waka Humas
3	Moh. Makmun, S.Ag	Guru
4	Naseh Aolawi, S.Th.I	Guru
5	Elli Indra Herawati, SE, S.Pd	Guru
6	M. Nurohim, S.Pd.I	Waka Kesiswaan
7	Sardi, SE	Waka Sarpras
8	Rusman, S.Pd	Waka Kurikulum
9	A. Dwi Santosa, A.Md	Wali Kelas
10	Sri Darningsih, S.Pd.Ing	Wali Kelas
11	Heri Susanto, S.Pd	Wali Kelas
12	Uswatun Chasanah, SH, S.Pd	Wali Kelas
13	Sugeng Wahyudi, A.Md	Wali Kelas
14	M. Faisol Ghazi, S.Pd.Si	Wali Kelas
15	Mad Misroil, S.Pd.Or	Guru
16	Mukhtamil Fikri, A.Ma.Pd	Staf Tata Usaha
17	Asif Efendi, S.Pd	Wali Kelas
18	Umi Latifah, S.Pd.Si	Guru
19	Ahmad Hufron	Wali Kelas
20	Muhammad Wildan, S.Pd.I	Wali Kelas
21	Laelatul Istikomah, S.Kom	Wali Kelas

22	Eka Haryani, S.Pd	Wali Kelas
23	Shafira Nurul Husna, S.Pd	Wali Kelas
24	Anifudin, S.Pd	Wali Kelas
25	Mubasir, S.Pd.I	Guru
26	Tuti Aliatul Mubarakah, S.Pd	Wali Kelas
27	Rahmat Widodo, S.Pd	Guru
28	Aimatun Nisa, S. Sos.I	TU
29	Dani Retno Ningsih	TU
30	M. Ansor	6K
31	M. Akhsin	6K
32	M. Khasful	6K

5. Sarana Prasarana

Tabel 4. 3 *Data sarana Prasarana.*

No	Jenis Prasarana	Jumlah Ruang	Jumlah Ruang Kondisi Baik	Jumlah Ruang Kondisi Rusak	Kategori Kerusakan		
					Rusak Ringan	Rusak Sedang	Rusak Berat
1	Ruang Kelas	17	11	6	-	-	-
2	Perpustakaan	2	2	-	-	-	-
3	R. Lab.IPA	1	1	-	-	-	-
4	R.Lab.Biologi	-	-	-	-	-	-
5	R.Lab.Fisika	-	-	-	-	-	-
6	R.Lab.Kimia	-	-	-	-	-	-
7	R.Lab.Komputer	1	1	-	-	-	-
8	R.Lab.Bahasa	-	-	-	-	-	-
9	R. Pimpinan	1	1	-	-	-	-
10	R.Guru	1	1	-	-	-	-
11	R.Tata Usaha	1	1	-	-	-	-
12	R.Konseling	1	1	-	-	-	-
13	Tempat Ibadah	1	1	-	-	-	-
14	R.UKS	1	1	-	-	-	-
15	Toilet/WC Guru	4	4	-	-	-	-
16	Toilet/WC Siswa	6	5	1	-	1	-
17	Gudang	1	1	-	-	-	-
18	R.Sirkulasi	-	-	-	-	-	-

B. Hasil Penelitian

Data penelitian diperoleh dari MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu,. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian administrasi 2019 jumlah guru dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, Kabupaten Cilacap berjumlah 32. Sampel diambil dari seluruh populasi yang terkait dengan manajemen MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap. Kuesioner diantar dan diambail langsung ke responden

1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar, 1992:54). (Suryabrata, 1991:78) mengatakan, bahwa suatu alat ukur dinyatakan valid apabila alat ukur tersebut mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur.

Prinsip validitas ini menurut Hadi (1993:91) ada dua, yaitu ketelitian dan kejituan. Suatu alat dikatakan teliti bila alat tersebut dapat menunjukkan status atau keadaan gejala dan dapat menunjukkan bagi siapa alat tersebut dimaksudkan, sedangkan suatu alat dikatakan jitu bila alat tersebut dapat menunjukkan dengan tepat gejala atau sebagian gejala yang hendak diukur.

Uji validitas yang digunakan adalah dengan menghitung korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk. Berikut adalah hasil output dari masing-masing variabel bebas dan diketahui untuk *degree of freedom* ($df = N - k = 32 - 3 = 29$) dan $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan uji dua sisi dan diketahui r_{tabel} adalah 0,3550. Hasil validitas dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	R Hitung	Tanda	R Tabel	Hasil
Kepemimpinan				
1	0,942	>	0,3550	Valid
2	0,834	>	0,3550	Valid
3	0,966	>	0,3550	Valid
4	0,636	>	0,3550	Valid
5	0,965	>	0,3550	Valid
Komunikasi				
1	0,936	>	0,3550	Valid
2	0,973	>	0,3550	Valid
3	0,986	>	0,3550	Valid
4	0,918	>	0,3550	Valid
5	0,596	>	0,3550	Valid
6	0,573	>	0,3550	Valid

7	0,378	>	0,3550	Valid
8	0,932	>	0,3550	Valid
Motivasi				
1	0,949	>	0,3550	Valid
2	0,845	>	0,3550	Valid
3	0,717	>	0,3550	Valid
4	0,717	>	0,3550	Valid
5	0,959	>	0,3550	Valid
Kinerja			0,3550	
1	0,667	>	0,3550	Valid
2	0,741	>	0,3550	Valid
3	0,680	>	0,3550	Valid
4	0,741	>	0,3550	Valid
5	0,939	>	0,3550	Valid
6	0,741	>	0,3550	Valid
7	0,683	>	0,3550	Valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur merupakan konsistensi hasil pengukuran oleh alat ukur terhadap subjek yang sama dalam waktu yang penyajian yang berbeda (Azwar,1997:62). Dan lebih jelasnya Azwar menegaskan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana alat ukur tersebut dapat

memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama.

Hadi (1993:94) menyebutkan bahwa keandalan suatu alat ukur menunjukkan hasil pengukuran yang sama sekiranya alat tersebut digunakan oleh orang yang berbeda pada waktu yang sama atau waktu yang berbeda. Sehingga keandalan alat ukur teruji jika hasil pengukurannya tetap atau stabil. Untuk mencari reliabilitas dalam penelitian ini digunakan pendekatan Analisis Varians dari Hoyt.

Azwar (1997:71) mengatakan, kelebihan *Analisis Varians* dari *hoyt* ini dapat digunakan untuk semua jenis alat ukur untuk item dikotomi maupun non dikotomi, *speed test* dan *power teks*, jumlah item tidak harus genap.

Formula statistic yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah uji statistic *Cronbach Alpa* (α). Menurut Nunnally (1967:44) yang dikutip Ghozali (2006) apabila *Cronbach Alpha* dari hasil pengujian $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk atau variabel ini adalah reliable. Hasil uji reliabilitas ini ditunjukkan pada tabel 4.5

Tabel 4. 5 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Keterangan
Kepemimpinan	0,893	Reliabel
Komunikasi	0,927	Reliabel
Motivasi	0,871	Reliabel
Kinerja	0,854	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.8 diatas ,variabel kepemimpinan memiliki *Cronbach Alpha* 0,893. Nilai tersebut diatas *Cronbach Alpha* 0,6 sebagai batas atas, maka semua pertanyaan tentang kepemimpinan guru dan tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU 01 adalah reliable. Variabel komunikasi memiliki *Cronbach Alpha* 0,927. Nilai tersebut diatas *Cronbach Alpha* 0,6 sebagai batas atas, maka semua pertanyaan tentang komunikasi untuk guru dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU 01 Kabupten Cilacap adalah reliable.

Variabel motivasi memiliki *Cronbach Alpha* 0,871. Nilai tersebut diatas *Cronbach Alpha* 0,6 sebagai batas atas, maka semua pertanyaan tentang motivasi untuk guru dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU 01 gandrungmangu, Kabupten Cilacap adalah reliable. Variabel kinerja memiliki *cronbach alpha* 0,854. Nilai tersebut diatas *Cronbach Alpha* 0,6 sebagai batas atas, maka semua pertanyaan tentang kinerja untuk guru dan tenaga kependidikan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, Kabupten Cilacap adalah reliable.

Secara keseluruhan uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini telah menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini terlihat dari nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari nilai batas atas *Cronbach Alpha* 0,6. Sehingga seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kinerja adalah reliable (konsisten dari waktu ke waktu).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan kolmogorof – smirnov. Uji normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik komogorov-smirnov merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif, nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika $K_{hitung} < K_{tabel}$ atau nilai $sig. > \alpha$. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12849061
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.167
	Negative	-.154
Kolmogorov-Smirnov Z		.947
Asymp. Sig. (2-tailed)		.331

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai sig. (2-tailed) sebesar $0.331 > 0.05$ oleh sebab itu H_0 tidak dapat ditolak, hal ini berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

b. Uji Autokorelasi

Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) yaitu dengan menggunakan tabel batas bawah (dL) dan batas atas (dU). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.979 ^a	.959	.955	1.18741	2.328

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2.328, dikatakan tidak terjadi autokorelasi apabila $d_u < d < 4 - d_u$.

Pengambilan keputusan pada asumsi ini memerlukan dua nilai bantu yang diperoleh dari tabel Durbin-Watson yaitu nilai d_L , d_U , dengan $n = 32$ dan jumlah variabel independen 3 ($k-3$), maka diperoleh nilai $d_L = 1.198$ dan nilai $d_U = 1.650$. Sehingga nilai $4 - d_U = 4 - 1.650 = 2.350$.

Dapat disimpulkan $1.650 < 2.328 < 2.350$ maka dalam uji ini terindikasi tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi

homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.100	2.896		-1.761	.089
	LnKepemimpinan	11.263	11.606	2.055	.970	.340
	LnKominikasi	-1.039	2.929	-.207	-.355	.725
	LnMotivasi	-8.372	11.334	-1.547	-.739	.466

a. Dependent Variable: Lnei2

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa pada model regresi tingkat signifikan dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila sig. > 0.05. Sig variabel kepemimpinan terhadap absolut residual sebesar 0.340 > 0.05, sig variabel Komunikasi terhadap absolut residual sebesar 0.725 > 0.05, sedangkan sig variable motivasi terhadap absolut residual sebesar 0.466 > 0.05.

d. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen dengan membandingkan R square parsial dengan R square simultan.

Hasil perhitungan R Square dapat dilihat dari hasil output SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas

1). Y-X₁

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.902	.899	1.77364

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

2) Y-X₂

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.918	.915	1.62146

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

3) Y-X₃

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.928	.925	1.52202

a. Predictors: (Constant), Motivasi

4) $Y-X_1, X_2, X_3$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.959	.955	1.18741

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan

Berdasarkan output pada model Summary terlihat bahwa nilai R square $Y-X_1$ sebesar 0.902, $Y-X_2$ sebesar 0.918, $Y-X_3$ sebesar 0.928, dan $Y-X_1, X_2, X_3$ sebesar 0.959. Dengan perbandingan R square simultan > R Square Parsial, dengan rincian sebagai berikut :

R Square $Y-X_1, X_2, X_3$ sebesar 0.959 > R square $Y-X_1$ sebesar 0.902

R Square $Y-X_1, X_2, X_3$ sebesar 0.959 > R Square $Y-X_2$ sebesar 0.918

R Square $Y-X_1, X_2, X_3$ sebesar 0.959 > R Square $Y-X_3$ sebesar 0.928

Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, karena R square simultan > R square parsial.

3. Analisis Regresi linier berganda

Pada bagian ini akan penulis sajikan mengenai pembahasan penelitian yang diperoleh dari responden sebanyak 32 responden dengan menggunakan kuesioner dan menghasilkan data yang akan diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 16.00. dan dari output hasil

SPSS tersebut nantinya akan ditarik kesimpulan untuk menjawab tentang hipotesis.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi berganda untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Guru dan tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, Kabupaten Cilacap (H₁), pengaruh komunikasi terhadap kinerja Guru dan tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap (H₂), pengaruh motivasi terhadap kinerja kinerja Guru dan tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap (H₃), serta pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja Guru dan tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, Kabupaten Cilacap (H₄).

Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	6.026	.871		6.920	.000
Kepemimpinan	-1.447	.514	-1.026	-2.817	.009
Komunikasi	.403	.096	.523	4.200	.000
Motivasi	2.063	.495	1.487	4.171	.000

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.026	.871		6.920	.000
Kepemimpinan	-1.447	.514	-1.026	-2.817	.009
Komunikasi	.403	.096	.523	4.200	.000
Motivasi	2.063	.495	1.487	4.171	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output SPSS 16 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil linier berganda dan berdasarkan tabel 4.10 maka dapat diambil persamaan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

$$Y = 6.026 + -1.447X_1 + 0,403X_2 + 2.063X_3.$$

4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis terdiri dari pengujian signifikansi individu (uji t), pengujian signifikansi simultan (uji F), dan pengujian koefisien determinasi (R^2).

a. Uji t

Uji parsial ini dilakukan dengan *t-test* atau uji *t* yaitu pengujian secara statistic untuk mengetahui apakah variabel independent secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen dengan cara meJika membandingkan nilai t_{hitung} (output SPSS) dengan nilai t_{tabel} ($t \cdot \frac{1}{2} \alpha \cdot df$).

Tabel 4. 11 Hasil Uji *t*

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.026	.871		6.920	.000
Kepemimpinan	-1.447	.514	-1.026	-2.817	.009
Komunikasi	.403	.096	.523	4.200	.000
Motivasi	2.063	.495	1.487	4.171	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Jika Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka hipotesisi dapat diterima, artinya variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen.

Hasil uji *t* untuk variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh $t_{hitung} = -2.817$ dan t_{tabel} sebesar 1,699 ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti H_a diterima, Hasil uji *t* untuk variabel komunikasi (X_2) diperoleh $t_{hitung} = 4.200$ dan t_{tabel} sebesar 1,699 ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti H_a diterima, Hasil uji *t* untuk variable motivasi (X_2) diperoleh $t_{hitung} = 4.171$ dan t

tabel sebesar 1,699 ini berarti t hitung $>$ t tabel, yang berarti H_a diterima.

b. Uji F

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat maka perlu melakukan uji F, pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05, jika nilai signifikansi yang didapat dari tabel ANOVA lebih kecil dari 0.05 maka dikatakan seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 12 Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	922.522	3	307.507	218.100	.000 ^a
Residual	39.478	28	1.410		
Total	962.000	31			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 218.100 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.00 dan df_1 3 dan df_2 28 didapat nilai F tabel = 2.93, karena nilai F hitung (218.000) $>$ F tabel (2,93), maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel

kepemimpinan, komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 13 Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.959	.955	1.18741

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,959. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,959 atau sama dengan 95,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), dan motivasi (X3) mempengaruhi terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 95,9 %. Sedangkan sisanya 4,1% dipengaruhi oleh variabel lain atau di luar variabel yang di diteliti.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi dan motivasi mempengaruhi kinerja guru dan tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap, berikut ini interpretasi hasil penelitian :

1. Pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja.

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja dilihat berdasarkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dengan nilai t hitung $(-2.817) > t$ tabel (1.699) . Hal ini membuktikan semakin baik kepemimpinan maka akan semakin baik kinerja.

2. Pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kinerja

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja dilihat berdasarkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dengan nilai t hitung $(4.200) > t$ tabel (1.699) . Hal ini membuktikan semakin baik komunikasi maka akan semakin baik kinerja.

3. Pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja dilihat berdasarkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dengan nilai t hitung $(4.171) > t$ tabel

(1.699). Hal ini membuktikan semakin tinggi motivasi maka akan semakin baik kinerja.

4. Pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja dilihat berdasarkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dengan nilai t hitung (4.171) > t tabel (1.699). Hal ini membuktikan semakin tinggi motivasi maka akan semakin baik kinerja.

5. Pengaruh antara variabel kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja.

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja dilihat berdasarkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dengan nilai F hitung (218.100) > F tabel (2,93). Hal ini membuktikan semakin baiknya kepemimpinan, semakin baiknya komunikasi dan semakin tingginya motivasi maka akan semakin baik kinerja.

BAB IV

PENUTUPAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan mempunyai nilai $t_{hitung} - 2.819$ dan lebih besar dari $t_{tabel} (-2,819 > 1,699)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu kabupaten Cilacap.
2. Komunikasi mempunyai nilai $t_{hitung} 4.200$ dan lebih besar dari $t_{tabel} (4,200 > 1,699)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu kabupaten Cilacap.
3. Motivasi mempunyai nilai $t_{hitung} 4, 171$ dan lebih besar dari $t_{tabel} (4, 171 > 1,699)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu kabupaten Cilacap.
4. Kepemimpinan, komunikasi dan motivasi secara simultan mempunyai nilai F_{hitung} sebesar 218,100 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,93 maka F_{hitung}

lebih besar daripada F_{tabel} ($218,100 > 2,93$) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan motivasi mempengaruhi kinerja guru dan tenaga kependidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu kabupaten Cilacap.

B. Saran

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja, hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja, oleh sebab itu pihak sekolah harus memperhatikan hal-hal yang dapat dijadikan sebagai peningkat kinerja guru dan tenaga kependidikan, selalu mempertahankan hal yang baik dan mengevaluasi hal-hal yang dapat menurunkan kinerja guru dan tenaga kependidikan

C. Kata Penutup

Demikianlah skripsi yang saya buat ini, semoga bermanfaat dan menambah pengetahuan para pembaca, saya mohon maaf apabila ada kesalahan ejaan dalam penulisan kata dan kalimat yang kurang jelas di mengerti, dan lugas.

DAFTAR PUSTAKA

Ais Zakiyudin. 2016, *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Mitra Wacana Media.

Azwar, Saifuddin. (2010). *Realibilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Aprini, Ita. 2014, *Pola Komunikasi Organisasi Antara Pemimpin Dan Staff PT PP London Sumatera Indonesia, Tbk Palagisang Estate di Desa Tomatto Kecamatan Ujung Leo Kabupaten Bulukumba*, Ilmu Komunikasi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Alauddin Makasar.

Aziz, Fathul Aminudin. 2017, *Manajemen dalam Perspektif Islam*, Cilacap: Pustaka El Bayan.

Ramadhani, Danang setya. 2016, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta*, Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi UNY Yogyakarta.

Fatimah, fajar Nur Aini Dwi 2016, *Teknik Analisis SWOT*, Yogyakarta: Quadrant

Handoko, T Hani. 2011, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2014, *Manajemen Sumberdaya Manusi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2018, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Muhammad, Arni. 2009, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal. 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Suyadi Prawirosentono. 1999. *Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

Tisnawati Sule, Ernie dan Saefullah Kurniawan. 2005, Pengantar Manajemen, Depok : Prenadamedia Group.

Wursanto, 1987. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Zulfa, umi. 2011, *Metodologi Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Cahaya Ilmu.

Lampiran 1

DOKUMENTASI



Lampiran 2**Kuesioner****KUESIONER****PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI****TERHADAP KINERJA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN****DI MTs MA'ARIF NU 01 GANDRUNGMANGU KABUPATEN CILACAP****I. Data Responden**

Mohon bapak/Ibu, Saudara/I mengisi kuesioner ini dengan lengkap, termasuk data mengenai identitas pribadi.

1. Nama :
- a. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
2. Usia
 - a. Kurang dari 25 tahun c. 36 – 45 tahun
 - b. 26 – 35 tahun d. 45 tahun atau lebih
3. Pendidikan
 - a. SD b. SMA c. SMP d.
Diploma / S1
4. Masa Kerja
 - a. Kurang dari 1 tahun b. 1 – 10 tahun c. 10 tahun atau lebih

Responden

.....
(Nama Lengkap & Tandatangan)

II. Petunjuk :

Berikan tanda silang (X) pada kotak yang sesuai dengan pilihan anda

- Ket : **SS** : Sangat Setuju
 S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja (Y)

No	Item Pertanyaan	S	S	K	T	ST
		S	S	S	S	S
1	Guru & TK dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu yang telah ditetapkan di sekolah ini					
2	Kualitas dan kuantitas hasil kerja guru & TK ini sesuai dengan rencana kerja					
3	Guru & TK di sekolah memegang standar professional yang tinggi dan dapat diandalkan dalam berbagai situasi					
4	Setiap guru & TK di sekolah ini tahu dan paham tentang jabatan yang disandangnya beserta tugas-tugasnya					
5	Guru & TK selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
6	Setiap guru & TK tidak menggantungkan pekerjaannya pada rekan yang lain					
7	Guru & TK dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan bidangnya masing – masing					

B. Kepemimpinan (X1)

No	Item Pertanyaan	S S	S	K S	T S	ST S
1	Pemimpin selalu memberi petunjuk yang berguna bagi bawahan dalam menyelesaikan tugas					
2	Menurut saya pengawasan dari pimpinan mampu menciptakan suasana kerja menjadi lebih bergairah					
3	Menurut saya pimpinan memberikan standar kerja secara jelas kepada bawahan					
4	Pimpinan memberikan penilaian secara jujur dan kritik terhadap hasil kerja yang dilakukan guru					
5	Batas waktu pelaksanaan tugas yang ditetapkan pimpinan menimbulkan semangat yang lebih tinggi pada diri Guru					

C. Komunikasi (X2)

No	Item Pertanyaan	S S	S	KS	T S	ST S
1	Anda memiliki rasa percaya yang utuh kepada atasan dan rekan kerja anda.					
2	Dalam berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja anda, situasi atau kondisi lingkungan dan suasana hati atasan sangat anda perhatikan					
3	Secara umum, anda merasa puas berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja anda					
4	Atasan dan rekan kerja anda selalu memberikan reaksi atau respon saat berkomunikasi dengan anda.					
5	Anda mengerti dengan jelas isi dari informasi yang di komunikasikan oleh atasan dan rekan kerja anda.					
6	Informasi yang disampaikan oleh atasan dan rekan kerja anda tidak pernah bertentangan dengan informasi terdahulu.					

7	Bahasa, istilah dan gerak tubuh yang digunakan atasan dan rekan kerja anda dalam berkomunikasi mudah anda pahami					
8	Media komunikasi yang digunakan atasan dan rekan kerja anda untuk berkomunikasi dengan anda dapat anda kuasai.					

D. Motivasi (X3)

No	Item Pertanyaan	S	S	K	T	ST
		S		S	S	S
1	Bagi saya ketaatan dalam jam kerja dapat mencerminkan ketertiban dalam bekerja					
2	Saya berusaha menggabungkan semua ide-ide secara kreatif dalam pekerjaan agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal					
3	Tiap kali akan mengerjakan tugas dari sekolah, saya yakin dan bertekad dalam hati akan dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya					
4	Meski pihak sekolah memberikan target pekerjaan yang berat saya berusaha memenuhi sesuai kemampuan saya					
5	Pimpinan sering melakukan koordinasi untuk mencapai tujuan organisasi					

Lampiran 3

Data Hasil Responden

No	Y (KINERJA)								X1 (KEPEMIMPINAN)							
Responden	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL Y	Rat-rata	1	2	3	4	5	TOTAL X1	Rat-rata
1	5	5	5	5	4	5	4	33	4.71	5	5	3	2	4	19	3.80
2	4	5	4	5	5	5	5	33	4.71	4	4	3	3	4	18	3.60
3	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	4	5	3	3	5	20	4.00
4	5	5	4	5	5	5	5	34	4.86	5	4	3	3	5	20	4.00
5	4	4	5	4	5	4	5	31	4.43	5	5	3	3	5	21	4.20
6	5	4	4	4	4	4	4	29	4.14	4	4	3	3	4	18	3.60
7	4	5	5	5	4	5	4	32	4.57	4	5	3	3	4	19	3.80
8	5	4	4	4	4	4	4	29	4.14	4	4	3	3	4	18	3.60
9	5	5	4	5	5	5	5	34	4.86	5	5	3	3	5	21	4.20
10	4	5	5	5	4	5	4	32	4.57	4	4	3	3	5	19	3.80
11	5	4	4	4	4	4	4	29	4.14	3	5	3	3	5	19	3.80
12	4	4	5	4	5	4	5	31	4.43	5	4	3	3	4	19	3.80
13	5	4	4	4	4	4	4	29	4.14	5	5	3	3	5	21	4.20
14	5	4	5	4	5	4	5	32	4.57	5	4	3	3	5	20	4.00
15	4	5	5	5	4	5	4	32	4.57	5	5	3	3	4	20	4.00
16	4	2	4	2	3	2	4	21	3.00	2	3	2	2	2	11	2.20
17	2	4	2	4	3	4	2	21	3.00	3	2	2	3	3	13	2.60
18	4	2	4	2	3	2	4	21	3.00	2	3	2	2	2	11	2.20
19	2	4	2	4	3	4	2	21	3.00	3	2	2	3	3	13	2.60
20	4	2	4	2	3	2	4	21	3.00	2	3	2	2	2	11	2.20
21	2	4	2	4	3	4	2	21	3.00	3	2	2	3	3	13	2.60
22	4	2	4	2	3	2	4	21	3.00	2	3	2	2	2	11	2.20
23	2	4	2	4	3	4	2	21	3.00	3	2	2	3	3	13	2.60
24	4	2	4	2	3	2	4	21	3.00	2	3	2	2	2	11	2.20
25	2	4	2	4	3	4	2	21	3.00	3	2	2	3	3	13	2.60
26	4	2	4	2	3	2	4	21	3.00	2	3	2	2	2	11	2.20
27	2	4	2	4	3	4	2	21	3.00	3	2	2	3	3	13	2.60
28	4	2	4	2	3	2	4	21	3.00	2	3	2	2	2	11	2.20
29	2	4	2	4	3	4	2	21	3.00	3	2	2	3	3	13	2.60
30	4	2	4	2	3	2	4	21	3.00	2	3	2	2	2	11	2.20
31	2	4	2	4	3	4	2	21	3.00	3	2	2	3	3	13	2.60
32	4	2	4	2	3	2	4	21	3.00	2	3	2	2	2	11	2.20

X2 (KOMUNIKASI)										X3 (MOTIVASI)						
1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL X2	Rat-rata	1	2	3	4	5	TOTAL X3	Rata-rata
5	5	5	5	3	5	3	4	35	4.38	5	5	3	3	4	20	4.00
5	4	5	4	3	3	3	5	32	4.00	4	5	3	3	4	19	3.80
5	4	5	4	5	3	5	4	35	4.38	4	5	3	3	5	20	4.00
4	5	4	5	3	3	3	4	31	3.88	5	5	3	3	5	21	4.20
4	4	4	4	3	3	3	5	30	3.75	5	4	3	3	5	20	4.00
5	4	5	4	3	3	3	5	32	4.00	4	4	3	3	4	18	3.60
5	5	5	5	3	3	3	4	33	4.13	4	5	3	3	4	19	3.80
5	5	5	5	3	3	3	4	33	4.13	4	4	3	3	4	18	3.60
5	5	5	5	3	3	3	5	34	4.25	5	5	3	3	5	21	4.20
4	5	4	5	3	3	3	5	32	4.00	4	5	3	3	5	20	4.00
5	5	5	5	5	3	5	4	37	4.63	3	4	3	3	5	18	3.60
4	5	4	5	3	3	3	5	32	4.00	5	4	3	3	4	19	3.80
5	5	5	5	3	3	3	4	33	4.13	5	5	3	3	5	21	4.20
5	5	5	5	3	3	3	5	34	4.25	5	4	3	3	5	20	4.00
5	5	5	5	3	3	3	4	33	4.13	5	5	3	3	4	20	4.00
2	2	2	3	3	2	3	2	19	2.38	2	3	2	2	2	11	2.20
3	2	2	2	2	3	3	2	19	2.38	3	2	3	3	2	13	2.60
2	2	2	3	3	2	3	2	19	2.38	2	3	2	2	2	11	2.20
3	2	2	2	2	3	3	2	19	2.38	3	2	3	3	2	13	2.60
2	2	2	3	3	2	3	2	19	2.38	2	3	2	2	2	11	2.20
3	2	2	2	2	3	3	2	19	2.38	3	2	3	3	2	13	2.60
2	2	2	3	3	2	3	2	19	2.38	2	3	2	2	2	11	2.20
3	2	2	2	2	3	3	2	19	2.38	3	2	3	3	2	13	2.60
2	2	2	3	3	2	3	2	19	2.38	2	3	2	2	2	11	2.20
3	2	2	2	2	3	3	2	19	2.38	3	2	3	3	2	13	2.60
2	2	2	3	3	2	3	2	19	2.38	2	3	2	2	2	11	2.20
3	2	2	2	2	3	3	2	19	2.38	3	2	3	3	2	13	2.60
2	2	2	3	3	2	3	2	19	2.38	2	3	2	2	2	11	2.20
3	2	2	2	2	3	3	2	19	2.38	3	2	3	3	2	13	2.60
2	2	2	3	3	2	3	2	19	2.38	2	3	2	2	2	11	2.20

Lampiran 4
Hasil Output SPSS

Reabilitas
A. Kepemimpinan

		Correlations					
		ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	KEPEMIMPINAN
ITEM_1	Pearson Correlation	1	.683**	.872**	.653**	.893**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	
ITEM_2	Pearson Correlation	.683**	1	.895**	.162	.720**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.375	.000	
	N	32	32	32	32	32	
ITEM_3	Pearson Correlation	.872**	.895**	1	.498**	.900**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.000	
	N	32	32	32	32	32	
ITEM_4	Pearson Correlation	.653**	.162	.498**	1	.729**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.375	.004		.000	
	N	32	32	32	32	32	
ITEM_5	Pearson Correlation	.893**	.720**	.900**	.729**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		
	N	32	32	32	32	32	
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	.942**	.834**	.966**	.636**	.965**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Komunikasi

Correlations

		ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	ITEM_6	ITEM_7	ITEM_8	KOMUNIKA SI
ITEM_1	Pearson Correlation	1	.899**	.954**	.755**	.371*	.713**	.310	.866**	.936**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.036	.000	.084	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
ITEM_2	Pearson Correlation	.899**	1	.952**	.952**	.486**	.559**	.225	.921**	.973**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.001	.215	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
ITEM_3	Pearson Correlation	.954**	.952**	1	.895**	.550**	.559**	.318	.921**	.986**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.001	.076	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
ITEM_4	Pearson Correlation	.755**	.952**	.895**	1	.609**	.346	.202	.862**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.052	.267	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
ITEM_5	Pearson Correlation	.371*	.486**	.550**	.609**	1	-.066	.788**	.444*	.596**
	Sig. (2-tailed)	.036	.005	.001	.000		.721	.000	.011	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
ITEM_6	Pearson Correlation	.713**	.559**	.559**	.346	-.066	1	.094	.494**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.052	.721		.608	.004	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
ITEM_7	Pearson Correlation	.310	.225	.318	.202	.788**	.094	1	.171	.378*
	Sig. (2-tailed)	.084	.215	.076	.267	.000	.608		.351	.033
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
ITEM_8	Pearson Correlation	.866**	.921**	.921**	.862**	.444*	.494**	.171	1	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.011	.004	.351		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KOMUNI KASI	Pearson Correlation	.936**	.973**	.986**	.918**	.596**	.573**	.378*	.932**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.033	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

C. Motivasi

Correlations

		ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	MOTIVASI
ITEM_1	Pearson Correlation	1	.705**	.770**	.770**	.848**	.949**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
ITEM_2	Pearson Correlation	.705**	1	.273	.273	.875**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000		.131	.131	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
ITEM_3	Pearson Correlation	.770**	.273	1	1.000**	.567**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.131		.000	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32
ITEM_4	Pearson Correlation	.770**	.273	1.000**	1	.567**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.131	.000		.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32
ITEM_5	Pearson Correlation	.848**	.875**	.567**	.567**	1	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001		.000
	N	32	32	32	32	32	32
MOTIVASI	Pearson Correlation	.949**	.845**	.717**	.717**	.959**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

D. Kinerja

Correlations

		ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	ITEM_6	ITEM_7	KINERJA
ITEM_1	Pearson Correlation	1	.045	.859**	.045	.621**	.045	.897**	.667**
	Sig. (2-tailed)		.806	.000	.806	.000	.806	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
ITEM_2	Pearson Correlation	.045	1	.063	1.000**	.646**	1.000**	.031	.741**
	Sig. (2-tailed)	.806		.730	.000	.000	.000	.867	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
ITEM_3	Pearson Correlation	.859**	.063	1	.063	.621**	.063	.907**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.730		.730	.000	.730	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
ITEM_4	Pearson Correlation	.045	1.000**	.063	1	.646**	1.000**	.031	.741**
	Sig. (2-tailed)	.806	.000	.730		.000	.000	.867	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
ITEM_5	Pearson Correlation	.621**	.646**	.621**	.646**	1	.646**	.732**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
ITEM_6	Pearson Correlation	.045	1.000**	.063	1.000**	.646**	1	.031	.741**
	Sig. (2-tailed)	.806	.000	.730	.000	.000		.867	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
ITEM_7	Pearson Correlation	.897**	.031	.907**	.031	.732**	.031	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.867	.000	.867	.000	.867		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
KINERJA	Pearson Correlation	.667**	.741**	.680**	.741**	.939**	.741**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliabilitas

A. Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	5

B. Komunikasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	8

C. Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	5

D. KINERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	7

Uji asumsi klasik

A. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12849061
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.167
	Negative	-.154
Kolmogorov-Smirnov Z		.947
Asymp. Sig. (2-tailed)		.331
a. Test distribution is Normal.		

B. Uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.979 ^a	.959	.955	1.18741	2.328

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

C. Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.100	2.896		-1.761	.089
	LnKepemimpinan	11.263	11.606	2.055	.970	.340
	LnKominikasi	-1.039	2.929	-.207	-.355	.725
	LnMotivasi	-8.372	11.334	-1.547	-.739	.466

a. Dependent Variable: Lnei2

D. Uji multikolinieritas

1. Y-x1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.902	.899	1.77364

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

2. Y-X2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.918	.915	1.62146

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

3. Y-X3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.928	.925	1.52202

a. Predictors: (Constant), Motivasi

4. Y-X4

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.959	.955	1.18741

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan

Analisis regresi linier berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.026	.871		6.920	.000
	Kepemimpinan	-1.447	.514	-1.026	-2.817	.009
	Komunikasi	.403	.096	.523	4.200	.000
	Motivasi	2.063	.495	1.487	4.171	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji hipotesis

A. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.026	.871		6.920	.000
	Kepemimpinan	-1.447	.514	-1.026	-2.817	.009
	Komunikasi	.403	.096	.523	4.200	.000
	Motivasi	2.063	.495	1.487	4.171	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

B. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	922.522	3	307.507	218.100	.000 ^a
	Residual	39.478	28	1.410		
	Total	962.000	31			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	922.522	3	307.507	218.100	.000 ^a
	Residual	39.478	28	1.410		
	Total	962.000	31			

b. Dependent Variable: Kinerja

C. Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.959	.955	1.18741

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan

*Lampiran 5***BIODATA PENULIS**

Penulis dilahirkan di Cilacap pada tanggal 06 April 1996 sebagai anak ke tiga dari tujuh bersaudara dari pasangan Ahmad Asyhar dan Tuti Ulfah. Saat ini ia bertempat tinggal di Jl. Masjid Jami Al Ikhlas Purwadadi, Cisumur RT 06 RW 03. Pendidikan dasar di tempuh di MI Ma'arif Cisumur, pendidikan menengah pertama di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu dan pendidikan menengah atas ditempuhnya di SMK Islam Darurrahman Sukawangi Kabupaten Bekasi lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2014 penulis diterima di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali.

Selama mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi UNUGHA, penulis juga aktif di organisasi kemahasiswaan baik intra maupun ekstra kampus yaitu Pergerakan Mahasiswa Islam Indobesia (PMII), BEM Fakultas Ekonomi dan BEM IAIIG-UNUGHA.