



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA

Herni Widiyah Nasrul

Email: herniwidiyah.n@gmail.com (correspondent author)

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia¹⁾

Info Artikel

Diserahkan Feb 2022
Diterima Maret 2022
Diterbitkan Maret 2022

Kata Kunci:
Kepemimpinan,
Kompetensi,
Motivasi Kerja,
Prestasi Kerja

Keywords:
Leadership,
Competence, Work
Motivation, Work
Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja, pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja, pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja, pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja, pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja, dan pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 33 responden dengan pertanyaan subyek adalah Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sekupang. Setelah data diperoleh, selanjutnya data tersebut dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model struktural pertama, kepemimpinan langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pada model struktural kedua, kepemimpinan langsung, kompetensi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan secara tidak langsung melalui motivasi kerja, kepemimpinan dan kompetensi keduanya berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja kepemimpinan dimana variabel berpengaruh signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja, baik secara langsung atau tidak langsung. Kontribusi ketiga variabel eksogen yaitu kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap prestasi kerja sebesar 76,8% sedangkan sisanya 23,2% disumbangkan oleh faktor lain di luar model kami. Kesimpulan dari penelitian ini adalah perlunya peran kepala sekolah yang lebih aktif untuk meningkatkan prestasi kerja guru.

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of leadership on work performance, the influence of competence on work performance, the influence of leadership on work motivation, the influence of competence on work motivation, the influence of leadership on work motivation through work motivation, and the influence of competence on work performance through work motivation. Data collection in this study was carried out by distributing questionnaires to 33 respondents with the subject being an elementary school teacher in Sekupang sub-district. After the data is obtained, then the data is analyzed using path analysis. The test results show that the first structural model, direct leadership has a significant and significant effect on work motivation. In the second structural model, direct leadership, competence, and motivation have a significant effect on work performance and indirectly through work motivation, leadership and competence both have a significant effect on leadership work performance where the variables have a significant effect on improving work performance, either directly or indirectly. . The contribution of the three exogenous variables namely leadership, competence and motivation to work performance was 76.8% while the remaining

23.2% was contributed by other factors outside our model. The conclusion of this study is the need for a more active role of school principals to improve teacher work performance.

Alamat Korespondensi:
Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Pelaksanaan pendidikan di Indonesia diselenggarakan secara terstruktur dan tidak terstruktur. Yang dimaksud dengan terstruktur adalah pendidikan di Indonesia menjadi tanggung jawab Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Kemdiknas) yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dimana semua penduduk Indonesia wajib mengikuti program wajib belajar pendidikan dasar selama sembilan tahun dengan perincian enam tahun di sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah dan tiga tahun di sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah. Sedangkan pendidikan tidak berstruktur adalah pendidikan yang tidak diwajibkan yaitu dari kelahiran sampai usia 3 tahun, kanak-kanak Indonesia pada umumnya tidak memiliki akses terhadap pendidikan formal. Dari usia 3 sampai 4 atau 5 tahun, mereka memasuki taman kanak-kanak. Pendidikan ini tidak wajib bagi warga negara Indonesia, tujuan pokoknya adalah untuk mempersiapkan anak didik memasuki sekolah dasar.

Para pendidik seringkali memaksakan kehendaknya tanpa pernah memperhatikan kebutuhan, minat dan bakat yang dimiliki siswanya. Kelemahan para pendidik tidak pernah menggali masalah dan potensi para siswa. Pendidikan seharusnya memperhatikan kebutuhan anak bukan malah memaksakan sesuatu yang membuat anak kurang nyaman dalam menuntut ilmu. Proses pendidikan yang baik adalah dengan memberikan kesempatan pada anak untuk kreatif. Itu harus dilakukan sebab pada dasarnya gaya berfikir anak tidak bisa diarahkan

Pemimpin merupakan bagian penting dari sistem yaitu merencanakan dan mengorganisasi, tetapi peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini merupakan bukti bahwa pemimpin boleh jadi seorang yang lemah apabila perencanaannya jelek yang menyebabkan kelompok berjalan ke arah yang salah. Akibatnya walaupun dapat menggerakkan tim kerja, namun mereka tidak berjalan ke arah pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan berkaitan dengan proses yang mempengaruhi orang sehingga mereka mencapai sasaran dalam keadaan tertentu. Kepemimpinan telah digambarkan sebagai penyelesaian pekerjaan melalui orang atau kelompok dan kinerja pemimpin akan tergantung pada kemampuannya sebagai pimpinan. Hal ini berarti mampu mempengaruhi terhadap orang atau kelompok untuk mencapai hasil yang diinginkan dan ditetapkan bersama.

Profesionalisme guru sangat berkaitan dengan kompetensinya. Namun hal yang terkadang diabaikan adalah bahwa kemampuan seseorang itu sesungguhnya terbatas. Hal ini dapat dilihat pada guru Sekolah tingkat Dasar

(SD). Sangat tidak layak bila seorang guru SD mengajar dengan beragam mata pelajaran artinya bahwa seorang guru Sekolah Dasar tidak hanya mengajar satu bidang studi yang sesuai dengan keilmuannya tetapi lebih dari satu bidang studi yang dia ajarkan. Ini berimplikasi pada tidak profesionalnya seorang tenaga pendidik di Sekolah Dasar. Namun ketika berbicara tentang kompetensi guru, maka seorang guru harus selalu meningkatkan kompetensinya dengan studi lanjut agar ia benar-benar memahami benar akan ilmu yang dikuasainya, dan selalu berlatih diri untuk meningkatkan metodologi dan teknik pembelajaran agar ia dapat melaksanakan pendidikan dan pengajaran dengan sebaik-baiknya. Untuk mewujudkan proses pendidikan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Dari pernyataan ini terlihat bahwa terjadi tumpang tindih dimana disatu sisi pemerintah mengharapkan guru meningkatkan kompetensinya tetapi disisi lainnya guru Sekolah Dasar pada prakteknya mengajar lebih dari satu bidang studi bahkan mengajar bukan pada bidang keilmuannya.

Model Penelitian

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya masih perlu dibuktikan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja
2. Kompetensi mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja.
3. Kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja.
4. Kompetensi mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja.
5. Motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja
6. Kepemimpinan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja
7. Kompetensi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear serta signifikan. Uji ini dilakukan dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan kriteria pengujian bahwa dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai Linearity kurang dari 0,05. Uji linearitas untuk penafsiran kepemimpinan dan kompetensi terhadap motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Linearitas Kepemimpinan, Kompetensi Dengan Motivasi Kerja
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	715.656	2	357.828	15.026	.000 ^b
	Residual	714.405	30	23.813		
	Total	1430.061	31			

- a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
- b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan Linearity adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05; maka dapat dikatakan bahwa syarat linearitas kepemimpinan kompetensi dengan motivasi kerja terpenuhi.

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	675.466	2	225.155	32.000	.000 ^b
	Residual	204.049	29	7.036		
	Total	879.515	32			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai signifikan Linearity adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05; maka dapat dikatakan bahwa syarat linearitas Motivasi Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan dengan prestasi kerja terpenuhi

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara langsung adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja.
2. Secara langsung adanya pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja.
3. Secara langsung adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap prestasi kerja.
4. Secara langsung adanya pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja.
5. Secara langsung adanya pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.
6. Secara tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja.
7. Secara tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja.

Saran

1. Kepada Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sekupang untuk lebih meningkatkan konsep-konsep kepemimpinan, hal ini karena hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan lebih berpengaruh signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja.
2. Kepada Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sekupang untuk lebih meningkatkan kompetensi melalui pendidikan maupun pelatihan serta workshop.
3. Untuk peneliti lanjutan perlu menindaklanjuti masalah prestasi kerja di lingkungan Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sekupang, diluar dari variabel penelitian ini yang turut memberikan sumbangan terhadap peningkatan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alex. S. Nitisemito. 2015. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [2] Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- [3] Hasibuan, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Hadari, Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [5] Kartono, 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- [6] Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [7] Mutiara, S. Panggabean. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [8] Ranupandojo, Hedjrachman, dan, Suad, Husnan, 2014. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- [9] Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- [10] Armstrong, M., & Baron, A. 2015. *Managing performance: performance management in action*. CIPD Publishing.
- [11] Azmy, A. 2015. Mengembangkan human resource management yang strategis untuk menunjang daya saing organisasi: perspektif manajemen kinerja (performance management) di bank syariah. *Binus Business Review*, 6(1), 78-90.
- [12] Baharun, H. 2016. Manajemen kinerja dalam meningkatkan competitive advantage pada lembaga pendidikan Islam. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 5(2), 243-262.
- [13] Castello. Shella J. 2014. *Effective. Performance Management*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- [14] Hamel, G., & Prahalad, K. 2014. *Competing for the Future*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- [15] Markos, S., Sandhya, S. M. 2012. Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12).
- [16] Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [17] Ratnasari, S.L., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- [18] Ratnasari, S.L., Susanti, S.N., Munzir, T., Tanjung, R., Sutjahjo, G. (2021). Peranan Manajemen Untuk Pengembangan Karir Dosen. *Jurnal Bening*. 8(1), 159.

- [19] Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- [20] Ratnasari, S.L., Girsang, M.M.M.B., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- [21] Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- [22] Ratnasari, S. L., Wulandari, S., Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 11 (1), 115-126.
- [23] Ratnasari, S. L., Sari, W.N., Siregar, Y., Susanti, E.N., Sutjahjo, G. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Di Kota Batam. *Proseding of National Conference on Accounting & Finance 4*, 440-448.
- [24] Rivai V., Basri, A. F. M., Sagala E. J., & Murni S., 2015, Performance Appraisal, Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, *Jakarta, Rajaragrafindo Persada*, hal: 55.
- [25] Rohaga, T. T. 2014. Implementasi Manajemen Kinerja Di Perum PHT. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2).
- [26] Suhartono, I. 2012. Manajemen Kinerja Pada Perusahaan Bisnis Dari Manajemen Kinerja Tradisional Ke Manajemen Kinerja Baru. *Among Makarti*, 3(1).
- [27] Sunarto, 2015, MSDM Strategik, *Yogyakarta, Asmus*.
- [28] Sundawa, I. N., Sumiyati, & Purnama R. 2018. Fenomena Rendahnya Kinerja Karyawan Bagian Produksi Laksana Home Metal Industri Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Sunda*, Volume 18 No. 2, page 65-70.
- [29] Suryani, N. K., & FoEh, J. E. 2018. *Kinerja Organisasi*. Deepublish.