

tatausaha yang ditunjukkan akan membuat prestasi pegawai meningkat dalam melaksanakan pekerjaan.

Koefisien determinasi dari korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y$  yaitu  $(r_{y1})^2 = 0,813^2 = 0,602$  berarti bahwa 60,2% variasi prestasi kerja ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh kepemimpinan ( $X_1$ ) melalui regresi  $\hat{Y} = 11,634 + 0,651 X_1$ .

#### 4.4.2. Hubungan Antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ )

Hipotesis kedua dalam penelitian ini berbunyi Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi dan korelasi sederhana terhadap dua variabel motivasi kerja atas prestasi kerja, penghitungan menggunakan aplikasi *SPSS vers. 10.1* menghasilkan arah regresi  $b$  sebesar 0,791 dan konstanta atau  $a$  sebesar 6,876. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 6,876 + 0,791 X_2$ . Selanjutnya untuk mengetahui derajat keberartian dilakukan Uji F, yang hasilnya dapat dirangkum pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 : Daftar ANOVA untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi

$$\hat{Y} = 6,876 + 0,791 X_2$$

Sumber Varian	dk	JK	RJK	F hitung	F tabel	
					$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
Total	40	44519	-			
Regresi (a)	1	43626,025	43626,025			
Regresi (b/a)	1	933,372	933,372	160,833**	4,10	7,35
Sisa	38	170,661	4,491			
Tuna Cocok (k-2)	17	98,195	5,776	0,992 <sup>ns</sup>	2,15	2,99
Galat (n-k)	21	122,333	5,825			

Keterangan :

\*\* = Regresi Sangat Signifikan dimana  $F_{hitung} (160,833) > F_{tabel} (7,35)$  pada  $\alpha=0,01$

<sup>ns</sup> = Regresi berbentuk linier ( $F_{hitung} (0,992) < F_{tabel} (2,15)$  pada  $\alpha = 0,05$  atau 2,99 pada  $\alpha = 0,01$

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-Rata Jumlah Kuadrat

Kesimpulan :

- Uji Keberartian Regresi

Dari tabel ANOVA harga  $F_{hitung} = 160,833$  lebih besar dari harga  $F_{tabel} = 4,10$  pada taraf 0,05 dengan dk pembilang 1 dan penyebut 38 (n-2). Dengan demikian regresi  $Y$  atas  $X_2$  disimpulkan "koefisien arah regresi berarti"

- Uji Linieritas

Dari tabel ANOVA harga  $F_{hitung} = 0,992$  kurang dari harga  $F_{tabel} = 2,15$  pada taraf 0,05 dengan dk pembilang 17 (k-2) dan penyebut 21 (n-k). Dengan demikian disimpulkan bahwa bentuk regresi Y atas  $X_2$  adalah “regresi linier”

Dengan demikian persamaan regresi  $\hat{Y} = 6,876 + 0,791 X_2$  tersebut dapat untuk menjelaskan ramalan (*forecasting*), maka dinyatakan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 6,876 + 0,791 X_2$  sangat signifikan dan linier, artinya setiap peningkatan satu skor motivasi kerja ( $X_2$ ) akan diikuti oleh kenaikan prestasi kerja (Y) sebesar 0,651 dan pada konstanta 11,634. Misalnya nilai motivasi kerja = 44, maka nilai rata-rata prestasi kerja adalah  $\hat{Y} = 6,876 + 0,791.44 = 41,68$

Jadi diperkirakan nilai rata-rata prestasi kerja sebesar 41,68. Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa, nilai motivasi kerja bertambah 1, maka nilai rata-rata prestasi kerja akan bertambah 0,791 atau setiap nilai motivasi kerja bertambah 10 maka nilai rata-rata prestasi kerja akan bertambah 7,9.

Tingkat keeratan hubungan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,899. Berdasarkan tabel intepretasi koefisien korelasi dari Sugiyono (2000:175) tersebut, maka harga koefisien korelasi ( $r_{y2}$ ) sebesar 0,899 berarti tingkat hubungan (korelasinya) sangat kuat.

Selanjutnya dilakukan uji signifikansi menggunakan uji-t yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.11 : Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

N	Koefisien Korelasi ( $r_{y2}$ )	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
40	0,899	12,682**	2,02	2,75

Keterangan :

\*\* = Koefisien sangat signifikan  $t_{hitung} (12,682) > t_{tabel} (2,75)$  pada  $\alpha = 0,01$   
 $r_{y2}$  = Korelasi  $X_2$  dengan Y

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut dapat diketahui bahwa koefisien korelasi sangat signifikan. Hal ini karena  $t_{hitung} 12,682 >$  daripada  $t_{tabel} 2,75$  pada  $\alpha=0,01$  dengan dk = 38.

Maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y) sangat signifikan. Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Berarti makin baik pegawai bermotivasi kerja maka akan meningkat pula prestasi kerjanya.

Koefisien determinasi dari korelasi antara  $X_2$  dengan Y yaitu  $(r_{y2})^2 = 0,899^2 = 0,809$  berarti bahwa 80,9% variasi prestasi kerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh adanya motivasi kerja ( $X_2$ ) melalui regresi  $\hat{Y} = 6,876 + 0,791 X_2$ .

#### 4.4.3. Hubungan Antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Secara Bersama-Sama Terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ )

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara kepemimpinan dan motivasi kerja dengan prestasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa makin baik pelaksanaan kepemimpinan oleh kepala bagian tatusaha dan makin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin meningkat pula prestasi kerja pegawai.

Hasil penghitungan ternyata diperoleh hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dinyatakan melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 5,894 + 0,225X_1 + 0,598X_2$

Dari persamaan ini berarti prestasi kerja akan naik, bila kepemimpinan dan motivasi kerja ditingkatkan. Koefisien regresi kepemimpinan (0,225) lebih kecil dari pada koefisien regresi motivasi kerja (0,598), jadi misalnya kepemimpinan ditingkatkan sehingga mendapat nilai 10, dan juga tingkat motivasi kerja sampai mendapat nilai 10, maka prestasi kerja menjadi :

$$\hat{Y} = 5,894 + 0,225 \cdot 10 + 0,598 \cdot 10 = 14,12$$

Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi ganda, dilakukan uji F yang hasilnya dicantumkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.12 : Daftar ANOVA Uji Keberartian Regresi Linear Ganda

$$\hat{Y} = 5,894 + 0,225X_1 + 0,598X_2$$

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	F hitung	F tabel	
					$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
Total	39	892,975				
Regresi	2	794,375	374,688	96,542**	3,25	5,21
Sisa	37	143,600				

Keterangan :

\*\* = Regresi Sangat Signifikan,  $F_{hitung} (96,542) > F_{tabel} (5,21)$  pada  $\alpha = 0,01$

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi persamaan regresi sebagaimana dicantumkan dalam tabel tersebut di atas, diperoleh  $F_{hitung} (96,542) > F_{tabel} (5,21)$  pada  $\alpha = 0,01$  dengan  $dk=37$ , maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = 5,894 + 0,225X_1 + 0,598X_2$  sangat signifikan, berarti terdapat hubungan positif antara kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap prestasi ( $Y$ ).

Korelasi ganda antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap prestasi ( $Y$ ), diperoleh harga koefisien korelasi sebesar  $R_{y1.2} = 0,916$ .

Uji keberartian koefisien korelasi ganda dengan menggunakan Uji F diperoleh sebesar  $F_{hitung} = 96,542$ . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.13 : Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda

Cacah Observasi	Koefisien Korelasi ( $r_{y1.2}$ )	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
40	0,916	96,542**	3,25	5,21

Keterangan :

\*\* = Koefisien Korelasi Ganda sangat signifikan  $F_{hitung} (96,542) > F_{tabel} (5,21)$  pada  $\alpha = 0,01$

Dari hasil penghitungan uji signifikansi korelasi ganda diperoleh  $F_{hitung} (96,542) > F_{tabel} (5,21)$  pada  $\alpha = 0,01$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien korelasi antara kepemimpinan ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) sangat signifikan, dengan  $R_{y.12} = 0,916$ .

Besarnya koefisien determinasi adalah  $R_{y1.2}^2 = 0,916^2 = 0,839$ . Ini menunjukkan bahwa 83,9% variasi prestasi kerja ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh kepemimpinan ( $X_1$ ), dan motivasi perprestasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 5,894 + 0,225X_1 + 0,598X_2$

#### 4.4. Pembahasan

Sebagaimana yang telah diadakan analisis untuk menguji hipotesis, bahwa dalam penelitian ini terdapat dua faktor yang mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Kedua faktor tersebut adalah kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ).

##### 4.5.1. Hubungan antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Prestasi Kerja ( $Y$ )

Hubungan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan prestasi kerja ( $Y$ ) sangat signifikan. Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala bagian tatusaha dengan prestasi kerja pegawai. Karena  $t_{hitung} 8,618 >$  daripada  $t_{tabel} 2,75$  pada  $\alpha = 0,01$  dengan  $dk = 38$ . Berarti makin baik kepemimpinan kepala bagian tatusaha yang ditunjukkan akan membuat prestasi pegawai meningkat dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini disebabkan kepemimpinan mampu untuk memecahkan hambatan yang terjadi dalam hubungan antara pemimpin dengan bawahan.

Tingkat keeratan hubungan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,813 yaitu kategori sangat kuat. Koefisien determinasi dari korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y$  yaitu  $(r_{y1})^2 = 0,813^2 = 0,602$  berarti bahwa 60,2% variasi prestasi kerja ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh kepemimpinan ( $X_1$ ) melalui regresi  $\hat{Y} = 11,634 + 0,651X_1$ . Hal ini juga menunjukkan besarnya sumbangan relatif kepemimpinan terhadap prestasi kerja sebesar 60,2%.

Di sekolah seorang kepala bagian tatusaha dapat melaksanakan fungsi sebagai pemimpin terhadap mengandalkan keterampilan memimpin yang disertai dengan perilaku yang baik sebagai pemimpin. Adanya pembinaan yang dilakukan secara terus menerus, dengan program kerja yang efektif. Pembagian tugas yang merata, kejelasan perintah sehingga tidak menimbulkan bias, serta cara-cara menggerakkan bawahan dengan penuh simpati akan mengakibatkan bawahan mengerti akan fungsinya sehingga dapat menjalankan tugas dan kewajiban dengan baik, sehingga prestasi kerjanya menjadi baik.

Namun prestasi kerja yang baik itu juga disertai dengan perilaku/tingkah laku pemimpin yang penuh simpati, mau menyelami bawahan, pemberian teladan dari pimpinan, suasana keterbukaan yang diciptakan oleh pimpinan sehingga bawahan bebas untuk berpendapat dan berimprovisasi serta adanya kewibawaan yang dipancarkan oleh pimpinan sehingga bawahan rela untuk taat.

Implikasi ditemukan hubungan yang positif antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja dari penelitian ini adalah masih diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan kepemimpinan kepala bagian tata usaha agar terjadi efektifitas dalam kepemimpinan. Usaha-usaha untuk meningkatkan kepemimpinan kepala bagian tatusaha adalah dengan mengusahakan agar kepemimpinan selalu berorientasi kepada pegawai, dimana pimpinan dalam melakukan kepemimpinan melihat pada situasi dan kondisi dan keadaan pegawai. Sehingga pimpinan akan tahu kapan harus memberikan instruksi, memberikan pembagian kewenangan dan memberikan bimbingan kepada bawahannya. Sementara itu pegawai juga mempunyai apresiasi yang tinggi terhadap pimpinannya sehingga dapat menjadikan mereka bekerja dengan sebaik-baiknya.

#### **4.5.2. Hubungan Antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Hubungan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan prestasi kerja (Y) sangat signifikan. Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja pegawai tatusaha dengan prestasi kerja pegawai. karena  $t_{hitung} 12,682 >$  daripada  $t_{tabel} 2,75$  pada  $\alpha=0,01$  dengan  $dk = 38$ . Berarti makin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja pegawai.

Tingkat keeratan hubungan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan prestasi kerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $r_{y2}$ ) sebesar 0,899 yaitu kategori sangat kuat. Koefisien determinasi dari korelasi antara  $X_2$  dengan Y yaitu  $(r_{y2})^2 = 0,899^2=0,809$  berarti bahwa 80,9% variasi prestasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi kerja ( $X_2$ ) melalui regresi  $\hat{Y} = 6,876 + 0,791 X_2$ . Hal ini juga menunjukkan besarnya sumbangan relatif motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 80,9%.

Di sekolah seorang pegawai tatusaha dapat melaksanakan fungsi sebagai pegawai/karyawan karena diiringi motivasi yang berasal dari dirinya sendiri maupun motivasi dari luar dirinya berupa motivasi materi maupun non materi, tanpa adanya motivasi atau dorongan mereka tak mungkin akan melakukan pekerjaan.

Sebagai pegawai negeri di SMK Negeri maka adanya gaji, tunjangan, maupun insentif dan honor-honor dalam pelaksanaan kerjanya serasa telah

mencukupi kelayakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari. Hal ini merupakan sumbangan yang berasal dari motivasi materiil yang dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Disamping itu ada motivasi yang non materiil yang tidak kalah pentingnya dalam menyumbang prestasi kerja para pegawai itu yaitu berupa kebutuhan-kebutuhan yang dapat mereka peroleh karena sekolah/tempat kerja dapat memenuhi, kebutuhan itu seperti adanya pemenuhan harga diri, kebutuhan rohani, kebutuhan untuk dapat ikut serta berpartisipasi, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuannya, pemenuhan rasa aman, pemenuhan fasilitas kerja dimana pegawai dapat menggunakan dengan baik, pemenuhan untuk diberi kesempatan bagi mereka untuk berkarir dan terciptanya suasana yang damai di kantor sehingga tidak ada persaingan yang tajam diantara sesama pegawai.

Implementasi dari ditemukannya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja dalam penelitian ini adalah masih perlunya upaya peningkatan secara terus menerus pemberian motivasi kerja organisasi kepada pegawai. Terutama adalah motivasi yang berasal dari diri pegawai itu sendiri, dimana motivasi itu dapat mendorong pegawai untuk berprestasi. Adanya motivasi yang tinggi maka prestasi pegawai akan meningkat.

#### **4.5.3. Hubungan Antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Secara Bersama-Sama Terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ )**

Hasil penghitungan uji signifikansi korelasi ganda diperoleh  $F$  hitung ( $96,542$ )  $>$   $F_{\text{tabel}}$  ( $5,21$ ) pada  $\alpha = 0,01$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien korelasi antara kepemimpinan ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) sangat signifikan, dengan  $R_{y.12} = 0,916$ . Besarnya koefisien determinasi adalah  $R_{y.12}^2 = 0,916^2 = 0,839$ . Ini menunjukkan bahwa 83,9% variasi prestasi kerja ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh kepemimpinan ( $X_1$ ), dan motivasi perprestasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 5,894 + 0,225X_1 + 0,598X_2$  atau bisa dikatakan bahwa 83,9% prestasi kerja disumbang/dipengaruhi dari faktor kepemimpinan dan motivasi kerja.

Kepemimpinan kepala bagian tatusaha dalam usahanya untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan pegawai dengan melakukan pendekatan sesuai keterampilan kepemimpinan dan pendekatan bawahan yang simpati dan terbuka. Adanya kepemimpinan yang mampu memimpin dan adanya motivasi kerja yang berasal dari lubuk hati para pegawai dimana pegawai akan terpenuhi harapannya, kepuasannya dan kesadarannya dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan demikian faktor kepemimpinan dan motivasi kerja memberi sumbangan terhadap prestasi kerja pegawai.

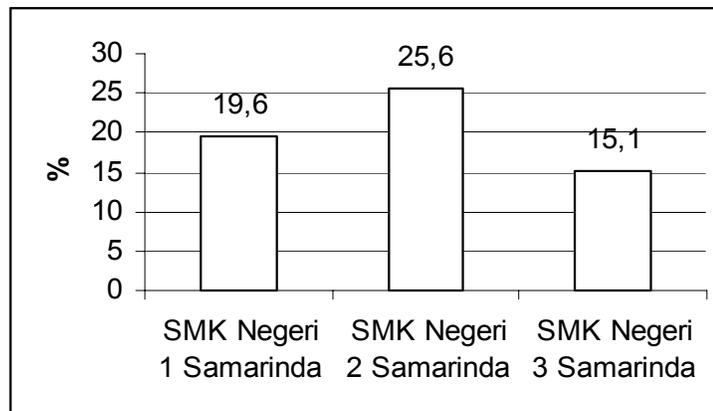
Motivasi kerja pegawai adalah dorongan seorang pegawai untuk bekerja dengan melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan faktor pendukung pada prestasi kerja. Pegawai mengerjakan tugas-tugas administrasi

karena punya motif, pegawai bekerja karena adanya motivasi yang mendasari dirinya untuk bekerja. Motivasi bisa terjadi jika kebutuhan pegawai baik secara materi maupun non materi dapat terpenuhi.

Jadi adanya suatu kepemimpinan yang baik dan ditambah adanya motivasi kerja dari pegawai yang tinggi maka akan berakibat pada tingginya prestasi kerja. Dengan demikian kepemimpinan yang buruk ditambah rendahnya motivasi kerja maka akan berdampak buruk pula pada prestasi kerjanya.

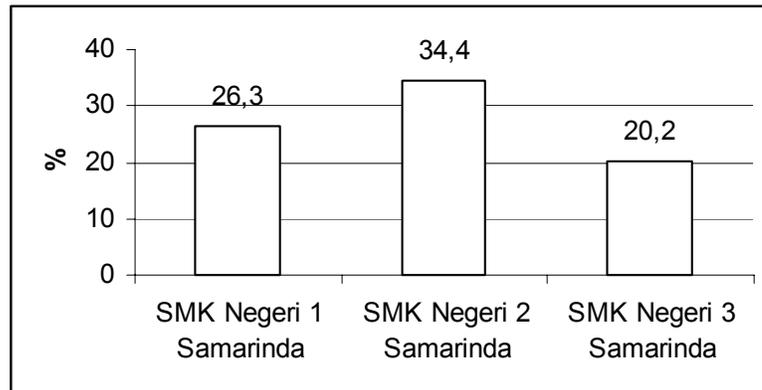
Implikasi dengan ditemukannya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah perlunya upaya secara terus menerus untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui peningkatan kepemimpinan dan motivasi kerja. Prestasi tidak begitu saja terjadi dalam organisasi tanpa adanya pendorong dari faktor lain seperti adanya kepuasan kerja, iklim dan situasi kerja yang mendukung, komunikasi interpersonal diantara mereka yang berjalan lancar dan faktor-faktor positif lainnya. Namun dalam konteks penelitian yang berfokus pada faktor kepemimpinan dan motivasi maka kedua faktor ini layak untuk diperhatikan oleh pimpinan.

Untuk lebih jelasnya penulis dapat sajikan hasil besarnya sumbangan relatif kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja berdasarkan proporsi masing-masing sekolah dalam bentuk diagram di bawah ini :



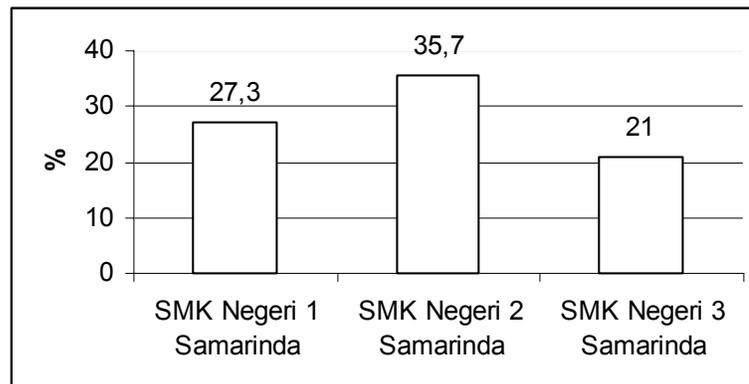
Gambar 4.1. Besarnya Sumbangan Relatif Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Tata Usaha Berdasarkan Proporsi SMK

Jadi berdasarkan diagram tersebut maka besarnya sumbangan relatif kepemimpinan yang berasal dari koefisien determinasi kepemimpinan terhadap prestasi kerja ( $r^2$ ) = 60,2% dibagi proporsi untuk 3 SMK Negeri, maka diperoleh besarnya sumbangan relatif kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai tata usaha di SMK Negeri 1 Samarinda adalah sebesar 19,6%, besarnya sumbangan relatif kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai tata usaha di SMK Negeri 2 Samarinda adalah sebesar 25,6% dan besarnya sumbangan relatif kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai tata usaha di SMK Negeri 3 Samarinda adalah sebesar 15,1%.



Gambar 4.2. Besarnya Sumbangan Relatif Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Tata Usaha Berdasarkan Proporsi SMK

Jadi berdasarkan diagram tersebut maka besarnya sumbangan relatif motivasi kerja yang berasal dari koefisien determinasi motivasi kerja terhadap prestasi kerja ( $r^2$ ) = 80,9% dibagi proporsi untuk 3 SMK Negeri, maka diperoleh besarnya sumbangan relatif motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai tata usaha di SMK Negeri 1 Samarinda adalah sebesar 26,3%, besarnya sumbangan relatif motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai tata usaha di SMK Negeri 2 Samarinda adalah sebesar 34,4% dan besarnya sumbangan relatif motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai tata usaha di SMK Negeri 3 Samarinda adalah sebesar 20,2%.



Gambar 4.3. Besarnya Sumbangan Relatif Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Tata Usaha Berdasarkan Proporsi SMK

Jadi berdasarkan diagram tersebut maka besarnya sumbangan relatif motivasi kerja yang berasal dari koefisien determinasi kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja ( $r^2$ ) = 83,9% dibagi proporsi untuk 3 SMK Negeri, maka diperoleh besarnya sumbangan relatif kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai tata usaha di SMK Negeri 1 Samarinda

adalah sebesar 27,3%, besarnya sumbangan relatif kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai tata usaha di SMK Negeri 2 Samarinda adalah sebesar 35,7% dan besarnya sumbangan relatif kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai tata usaha di SMK Negeri 3 Samarinda adalah sebesar 21%.