

Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Kompetensi Guru (Studi pada SMP Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen)

Idris Husin¹ dan Kamaruddin Kamaruddin²

¹Kepala PKBM Cahaya Harapan Gampong Baro Samalanga Kab. Bireuen
email: idrishusin@gmail.com

²Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen
email: kamal@uniki.ac.id

Article history

Received:
March 25, 2024
Accepted:
April 3, 2024
Published:
April 5, 2024

Page:
1 – 10

Keywords:

principal leadership,
motivation,
teacher competence,
teacher performance



© 2023

Oleh authors. SingKite Journal;
*Management, Business and
Entrepreneuership*. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan *Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License*

ABSTRACT: *This research aims to analyze teacher performance based on the Principal's Leadership, teacher motivation and competence. With associative quantitative methods and multiple regression analysis techniques. This research was conducted on State Middle School teachers in Samalanga District, Bireuen Regency. The research results show that: 1) Partially the principal's leadership, teacher motivation and competence have a positive influence on teacher performance. 2) Together the principal's leadership, teacher motivation and competence contribute 43.3% to teacher performance.*

ABSTRAK: Penelitian bertujuan menganalisis kinerja guru berdasarkan Kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi dan kompetensi guru. Dengan metode kuantitatif asosiatif, dan teknik analisis regresi berganda. Penelitian dilakukan terhadap guru SMP Negeri di kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan kompetensi guru memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. 2) Secara bersama-sama kepemimpinan Kepala sekolah, motivasi dan kompetensi guru memberikan kontribusi sebesar 43,3% terhadap kinerja guru.

1. Pendahuluan

Mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang baik dan benar, maka diperlukan manajemen pendidikan. Menurut Engkoswara dan Aan (2012) bahwa fungsi manajemen yang sesuai dengan profil kinerja pendidikan secara umum adalah melaksanakan fungsi *planning, organizing, staffing, coordinating, leading (facilitating, motivating, innovating), reporting, controlling*. Fungsi kepengawasan dilaksanakan sebagai bagian dari pelaksanaan manajerial. Pengawas lebih berperan sebagai *quality assurance* dengan tugas supervisi sebagai upaya pembinaan terhadap guru untuk memperbaiki.

Pendidikan yang baik dan bermutu menjadi dasar pengembangan dan kemajuan selanjutnya. Oleh karena itu, menurut Zazin (2011) mengatakan pengelola pendidikan harus merespon berbagai kebijakan pemerintah

dan keinginan masyarakat dalam rangka perbaikan mutu dengan kreatifitas, inovasi yang tinggi, dan strategi yang baik dalam konteks system, yakni dalam mengoptimalkan semua unsur manajemen sekolah baik proses input maupun output.

Ikeh karena itu Kepala sekolah sebagai manager, perlu peran kepemimpinannya untuk dapat mempengaruhi para pengikutnya melakukan kerja sama kearah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kelebihan yang dimiliki kepemimpinan Kepala sekolah dengan kewibawaannya akan diikuti oleh watga sekolah khususnya guru. Kelebihan ini dapat dilihat, diantaranya dari moral, semangat kerja, keterampilan, kecerdasan, keuletan dan sebagainya. Menurut Danim dan Khairil (2010) bahwa Kepala sekolah memiliki fungsi yang berdimensi luas, harus memerankan diri dalam tatanan perilaku sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, innovator, motivator, dan entrepreneurship*.

Menurut Risnita dan Sohiron (2019) di era industry 4.0, modal dasar *leadership* Kepala sekolah mampu mengatur kerja tim (*teamwork*), kelincahan dan kematangan budaya (*cultural agility*), dan entrepreneurship termasuk *sociopreneurship*. Hal ini diharapkan dapat menggerakkan guru meningkatkan kinerjanya sesuai harapan. Penelitian yang dilakukan Batubara (2020) menemukan pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala terhadap kinerja guru. Juga riset Yusuf, M., & Kamaruddin, K. (2023) menemukan secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja memberi kontribusi positif terhadap kinerja guru. Sebagai pemimpin dan sekaligus manajer pendidikan tentu menuntut banyak hal yang harus dimiliki atau berkompetsnsi sesuai standar ditetapkan atau lebih agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik (Fakhrurazi, F., & Syarifuddin, S., 2023).

Disamping itu, adanya motivasi tinggi para guru baik sebagai pendidik ataupun pembimbing, yang terus berorientasi pada prestasi. Motivasi akan mengaktualisasi daya kekuatan dalam diri individu guru yang dapat mengaktifkan dan mengarahkan perilaku yang merupakan perwujudan dari interaksi terpadu antara *motif dan need* dengan situasi apapun dan berlangsung dalam suatu proses yang dinamis. Nawawi (2005) mengatakan bahwa pekerja yang berprestasi tinggi menyukai informasi sebagai umpan balik, karena selalu terdorong untuk memperbaiki dan meningkatkan kegiatannya dalam bekarja. Maka terdapat keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Artinya makin tinggi motivasi kerja seorang guru maka makin tinggi pula hasil kinerja guru tersebut dan sebaliknya. Penelitian Firdousy (2019) menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Seorang guru profesional diharapkan juga memiliki dan terus mempertahankan kompetensi dan tanggungjawabnya terhadap apa yang telah dilakukan kepada siswanya. Melakukan kontrol dan melihat seberapa jauh siswa mampu menyerap materi yang telah diajarkan, merasa tidak puas jika hasil evaluasi siswa tidak berhasil sesuai target pembelajaran. Guru profesional, juga harus berpikir secara sistematis, dapat melakukan koreksi terhadap apa yang dilakukan dan terbuka melakukan diskusi dan menerima kritik dari rekan sejawat dan atasan yang bertanggungjawab terhadap kompetensi profesinya. Disini yang paling penting adanya kompetensi pedagogic yang mantap, sehingga mampu mengayomi peserta didiknya.

Rivai & Sagala (2011) mendefinisikan *competency* sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerjanya. Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penelitian Melly (2017) menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti di beberapa Sekolah Menengah Pertama Negeri dalam Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, ditemukan beberapa permasalahan yang kurang sesuai dengan kompetensi yang harusnya dimiliki oleh seseorang guru, diantaranya masih adanya Sebagian guru yang tidak memiliki memotovasi dalam meningkatkan prestasi dan juga keberhasilan peserta didiknya. Sehingga hal ini akan berdampak pada kurangnya minat belajar siswa secara maksimal. Di perparah lagi kepemimpinan Kepala sekolah dalam hal memotivasi gurunya masih lemah.

Sehingga tidak heran Supardi (2014) melihat kenyataan tentang kondisi perkembangan sekolah sekarang ini, diantaranya: 1) kemampuan pengelolaan motivasi belum seperti yang diharapkan; 2) tingkat pendidikan guru kebanyakan belum sepadan dengan peryaratan yang ditetapkan dan kemampuan metodologi masih rendah, 3) kemampuan pembelajaran guru, kebanyakan masih menekankan pada pengenalan konsep yang bersifat kognitif dan belum menekankan pada perilaku beragama, etika sosial dan akhlak mulia, yang memunculkan karakter penguatan Profil Pelajar Pancasila.

Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Dalam kebanyakan hal, motivasi seorang individu akan timbul karena pengaruh pemimpin yang

efektif. Jadi efektifitas kepemimpinan akan tampak bagaimana dapat memotivasi gurunya secara efektif. Kepala Sekolah sebagai manajer pendidikan berfungsi mewujudkan pendayagunaan setiap personal secara tepat. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2002).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti memilih SMP Negeri di Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen sebagai studi kasus, dengan mengkaji kinerja guru berdasarkan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, dan Kompetensi Guru.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan jenis analisis asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah metode pengukuran objektif dan analisis statistik terhadap sampel data yang diperoleh melalui instrumennya seperti kuesioner dan dipakai membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian (Marwan, dkk, 2023).

Dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar pada objek penelitian (responden guru), dan dibuat tertutup dengan 5 pilihan, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju yang disusun berupa pernyataan dari indikator variabelnya. Adapun hak ini dirancang bertikut ini:

Tabel 1. Variabel, Dimensi dan Indikatornya

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan (X ₁)	1. Kepribadian	1. Memiliki hubungan yang baik dengan bawahan 2. Bersifat terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
	2. Manajerial	3. Perencanaan pendidikan 4. Perorganisasian
	3. Kewirausahaan	5. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah. 6. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses
	4. Supervisi	7. Merencanakan Program Supervisi akademik dalam rangka peningkatan Profesionalisme guru 8. Melaksanakan Supervisi akademik terhadap guru.
	5. Sosial	9. Berkerjasama dengan pihak lain untuk kemajuan sekolah 10. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
Motivasi (X ₂)	1. Kebutuhan untuk berprestasi	1. Guru memiliki kesempatan untuk berprestasi 2. Guru memiliki tekad untuk unggul 3. Guru menjadi bangga jika hasil kerjanya menjadi acuan rekan sejawat.
	2. Kebutuhan untuk berafiliasi	4. Guru memiliki semangat kerja 5. Guru memiliki hubungan sesama guru 6. Guru saling menghargai
	3. Kebutuhan untuk berkuasa	7. Guru memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan sekolah 8. Guru memiliki keinginan untuk mempengaruhi guru lain 9. Guru mendapat kedudukan dengan bersaing sehat
Kompetensi Guru (X ₃)	1. Kompetensi Pedagogik	1. Memahami peserta didik 2. Merancang pendekatan pembelajaran 3. Melaksanakan pembelajaran
	2. Kompetensi Kepribadian	4. Menjalan Tata tertib sekolah. 5. Bersifat Objektif. 6. Menjalan kode etik guru.
	3. Kompetensi Sosial	7. Menjalin kerja sama sesama guru. 8. Menjalin hubungan baik dengan wali siswa. 9. Aktif dalam organisasi guru. 10. Serta aktif dalam masyarakat.
	4. Kompetensi Profesioanal	11. Menguasai pembelajaran. 12. Guru tidak pernah absen. 13. Memanfaat Teknologi pembelajaran
Kinerja Guru (Y)	1. Perencanaan	1. Menyusun RPP
	2. Pelaksanaan	2. Melaksanakan pembelajaran
	3. Eevaluasi	3. menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
	4. Penilaian pembelajaran	4. Menyusun dan melaksanakan perbaikan (Remedial)

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Studi dilakukan pada guru SMP Negeri se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen sejumlah 6 sekolah, dengan populasi guru 128 orang, diambil sejumlah 96 sebagai sampel diambil secara prororsional, yakni:

Tabel 2. Populasi dan sampel Guru SMPN di Kec. Samalanga

No.	Nama Kelas	Status	Populasi Guru	Sampel Guru
1	SMP Negeri 1 Samalanga	Negeri	39	29
2	SMP Negeri 2 Samalanga	Negeri	16	12
3	SMP Negeri 3 Samalanga	Negeri	16	12
4	SMP Negeri 4 Samalanga	Negeri	9	7
5	SMP Negeri 5 Samalanga	Negeri	21	16
6	SMP Negeri 6 Samalanga	Negeri	27	20
Jumlah Guru PNS di SMPN Ke. Samalanga			128	96

Sumber: <https://dapo.kemdikbud.go.id/sekolah>

c. Alat Analisis

Alat analisis masalah menggunakan analisis regresi berganda untuk menganalisis pengaruh variabel bebasnya yang mempengaruhi variabel terukat. Dengan model: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Validitas isi Instrumen

Sehubungan data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden atas dasar angket yang di isinya, maka perlu dilakukan uji validitas isi instrument. Variabel kepemimpinan Kepala sekolah dirancang 10 item (butir) pernyataan, Variabel Motivasi dirancang dengan 10 butir pernyataan, variabel kompetensi dengan 13 butir pernyataan dan kinerja guru menggunakan 10 butir pernyataan. Menggunakan rumus korelasi rank, hasilnya dikonsultasikan pada r_{tabel} dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Uji Coba Validitas Variabel Penelitian

No.	Pernyataan	Perbandingan		Keputusan
		r- hitung	r-tabel	
Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah				
1.	Mampu membina hubungan kerja sama yang baik dengan bawahannya dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung masing-masing	0.368	0.334	Valid
2.	Memberikan kesempatan kepada guru untuk berkreasi dan mengarahkan ketrampilan yang dimiliki oleh guru.	0.535	0.334	Valid
3.	Membuat perencanaan berdasarkan aspek akademik, administrasi dan finansial sekolah.	0.822	0.334	Valid
4.	Mengupayakan adanya kerjasama tim yang baik didalam sekolah untuk melaksanakan tugas.	0.701	0.334	Valid
5.	Menciptakan inovasi yang berguna untuk pengembangan sekolah.	0.681	0.334	Valid
6.	Memiliki motivasi yang kuat untuk memajukan sekolah	0.462	0.334	Valid
7.	Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru	0.406	0.334	Valid
8.	Melakukan supervisi akademik terhadap semua guru serta memberikan bimbingan kepada semua guru dalam pelaksanaan tugas	0.401	0.334	Valid
9.	Melaksanakan kerja sama semua pihak untuk memajukan sekolah	0.602	0.334	Valid
10.	Aktif berpartisipasi dalam kegiatan sosial sekolah dan masyarakat	0.484	0.334	Valid
Variabel Motivasi				
1	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru agar dapat meningkatkan prestasi kerja baik dilingkungan sekolah maupun diluar	0.458	0.334	Valid
2	Guru memiliki keinginan untuk berkerja kerja keras agar mencapai prestasi terbaik	0.677	0.334	Valid
3	Hasil pembelajaran Guru menjadi acuan guru lain	0.684	0.334	Valid
4	Kepala sekolah memberikan pengakuan terhadap guru-guru berprestasi	0.680	0.334	Valid
5	Guru menjalin kerja sama dengan rekan guru-guru baik disekolah maupun diluar sekolah.	0.578	0.334	Valid
6	Guru selalu membantu guru lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.	0.548	0.334	Valid

7	Setiap kelebihan dan kekurangan yang dimiliki guru lain menjadi tanggung jawab bersama dan saling menghargai.	0.503	0.334	Valid
8	Guru bertanggung jawab atas tugas serta jam mengajar yang diberikan oleh kepala sekolah	0.585	0.334	Valid
9	Guru a memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain	0.503	0.334	Valid
10	Berkerja disini membuat kemampuan serta karir Guru berkembang.	0.471	0.334	Valid
Variabel Kompetensi Guru				
1	Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, Guru melihat dan memperhatikan minat, bakat dan kebutuhan peserta didik.	0.649	0.334	Valid
2	Guru dapat menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam setiap pembelajaran.	0.652	0.334	Valid
3	Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran untuk dapat mengembangkan dan mengaktualisasikan potensi yang dimiliki peserta didik	0.778	0.334	Valid
4	Guru menerapkan tata tertib yang berlaku di sekolah dalam mengatasi pelanggaran yang dilakukan oleh peserta didik	0.785	0.334	Valid
5	Guru bersikap obyektif dalam melaksanakan kegiatan Pembelajaran	0.760	0.334	Valid
6	Guru selalu berperilaku sesuai dengan kode etik guru	0.616	0.334	Valid
7	Guru selalu menjalin hubungan yang baik dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan yang lain	0.652	0.334	Valid
8	Guru selalu berusaha menjalin hubungan yang baik dengan orang tua/wali peserta didik	0.859	0.334	Valid
9	Guru berperan aktif di dalam kegiatan KKG (Kelompok Kegiatan Guru)/ MGMP guru	0.785	0.334	Valid
10	Guru a mengikuti dan berperan aktif di dalam kegiatan kemasyarakatan yang lain	0.760	0.334	Valid
11	Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, Guru menguasai akan seluruh materi yang diajarkan	0.581	0.334	Valid
12	Guru mengembangkan materi pembelajaran secara bervariasi sesuai kebutuhan peserta didik	0.639	0.334	Valid
13	Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, Guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi yang mutakhir	0.240	0.334	Tidak Valid
Variabel Kinerja guru				
1	Guru menyiapkan RPP dan perangkat pembelajaran sebelum mengajar	0.570	0.334	Valid
2	Guru selalu menyiapkan bahan ajar dari berbagai sumber	0.750	0.334	Valid
3	Guru selalu menyiapkan strategi/metode pengajaran sesuai dengan kondisi siswa dikelas	0.638	0.334	Valid
4	Guru selalu merencanakan waktu pembelajaran dengan tepat	0.622	0.334	Valid
5	Guru menggunakan berbagai macam media sebagai alat bantu mengajar yang berhubungan dengan materi ajar	0.621	0.334	Valid
6	Guru menggunakan variasi model pembelajaran yang menarik	0.826	0.334	Valid
7	Guru melakukan evaluasi untuk mengetahui respon pelajar terhadap pelajaran yang saya ajarkan	0.510	0.334	Valid
8	Guru melakukan evaluasi pebelajaran dengan system umpan balik secara berkala	0.677	0.334	Valid
9	Setelah melaksanakan evaluasi Guru membuat analisis evaluasi dan menginformasikan hasilnya pada siswa secara berkala	0.626	0.334	Valid
10	Guru melaksanakan kegiatan remedial dan pengayaan sebagai tindak lanjut hasil evaluasi siswa yang tidak lulus kompetensi atau nilai KKM	0.699	0.334	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel tersebut, terdapat 1 butir pernyataan yang diukur dinyatakan tidak valid, karena nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, yakni butir-13 dari kompetensi guru. Sedangkan lainnya dinyatakan valid.

2). Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas sebagai konsistensi sebuah hasil penelitian dengan menggunakan berbagai metode penelitian dalam kondisi (tempat dan waktu) yang berbeda. Secara khusus, konsep reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil score pada item-item yang terdapat pada kuesioner sehingga uji reliabilitas sesungguhnya menguji ketepatan skala-skala pengukuran instrumen penelitian (Marwan, dkk, 2023). Untuk pengujian realibilitas instrument dihitung dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* (α).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan	0,735	10	Reliabel
Motivasi	0.754	10	Reliabel
Kompetensi Guru	0,904	12	Reliabel
Kinerja Guru	0,850	10	Reliabel

3). Analisis Deskriptif

Sebelum melakukan pembahasan mengenai data secara statistik, peneliti terlebih dahulu mendeskripsikan data responden penelitian yang telah ditentukan sebagai sampel dalam penelitian ini. Adapun objek yang menjadi sampel adalah 96 orang guru yang terdiri dari guru di SMP Negeri Samalanga Kabupaten Bireuen. Dan jawaban atas semua butir pernyataan dideskripsikan berikut ini:

- a). Dari hasil jawaban responden diatas dapat kita ketahui bahwa Variabel Kepemimpinan “sangat baik Sekali”. Hal ini terlihat dari 10 item pernyataan valid diajukan kepada guru, hasilnya 6 item pertanyaan itu “sangat baik sekali”. Dan sisanya 4 item pertanyaan lagi hasilnya “sangat baik” Hasil jawaban secara keseluruhan memberikan informasi bahwa kepemimpinan kepala sekolah rata-rata termasuk kategori baik.
- b). Dari jawaban responden tentang penilaian motivasi guru, memberikan informasi bahwa secara keseluruhan tingkat motivasi rata-rata termasuk dalam kategori baik, walaupun ada sebagian masih kurang. Khususnya dari hal berkaitan dengan menjalin kerja sama dengan rekan guru-guru baik disekolah maupun diluar sekolah, masih kurang.
- c). Berkaitan dengan kompetensi guru diperoleh bahwa secara keseluruhan tingkat kompetensi guru rata-rata guru masuk kategori sekali, maka dalam hal itu kompetensi yang dimiliki guru sekarang ini untuk mempertahankan kompetensinya agar dapat mendongkrak kinerjanya.
- d). Hasil penilaian kinerja guru, secara keseluruhan rata-rata tingkat kinerja guru sudah tinggi, walaupun masih ada beberap masih perlu ditingkatkan seperti dalam hal masih terdapat guru tidak melaksanakan kegiatan remedial dan pengayaan sebagai tindak lanjut hasil evaluasi siswa yang tidak lulus kompetensi atau nilai kreteria kelulusan minimum.

4). Uji Asumsi Klasik Model

a). Uji Normalitas

Uji normalitas data sangat penting dalam sebuah penelitian kuantitatif. Hasil analisis statistik parametrik agar model regresi terbebas dari kesalahan prediksi. Uji normalitas data dapat dilihat pada Tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5. Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,27406447
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,058
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,624
Asymp. Sig. (2-tailed)		,831
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan pengolahan data diatas, nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* adalah 0,831 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel terdistribusi normal karena signifikansi $> 0,05$. Pengujian normalitas data juga dapat diketahui dengan melihat gambar grafik dan kurva distribusi normal.

b). Uji Multikolinearitas

Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 6, bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 (10%) yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

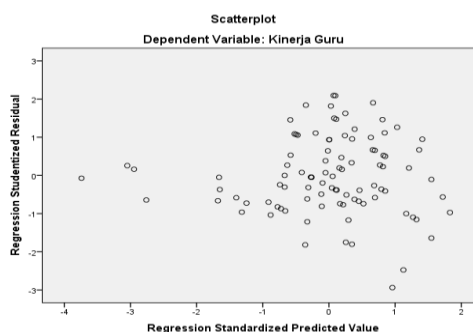
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Regresi	(Constant)		
	Kepemimpinan	,479	2,088
	Motivasi	,873	1,146
	Kompetensi Guru	,482	2,075

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

c). Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk menguji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik, di sini kita melihat grafik plots antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya ZRESID (sumbu Y). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (Ma'ruf, 2005). Seperti terlihat dalam gambar 1 dibawah ini



Gambar 1. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 diatas dapat terlihat bahwa sebaran residual tidak teratur, ditandai dengan plot yang terpecah dan tidak membentuk sebuah pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang mengkhawatirkan dalam penelitian ini.

5). Uji Model Secara Simultan

Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis regresi yang menentukan pengaruh variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kompetensi guru (X3) terhadap kinerja guru (Y). Dengan model $Y = f(X1, X2, X3)$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Model Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	Regression	776,981	3	258,994	23,398	,000 ^b
	Residual	1018,352	92	11,069		
	Total	1795,333	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
b. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru, Motivasi, Kepemimpinan

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 23.398 >$ dari $F_{tabel} = 2.70$ (lihat tabel F untuk $N = 96$) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka keputusannya Hipotesis diterima.

6). Analisis Koefisien Determinasi

Uji Statistik koefisien determinasi pada penelitian ini tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Regresi	,658 ^a	,433	,414	3,327
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru, Motivasi, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai *R Square* sebesar 0,433 dan hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi (X2), dan Kompetensi Guru (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 43,3% sedangkan sisanya 56,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

7). Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional antar variabel-variabel tersebut. Hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada tabel 9 berikut.

Tabel 9. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Regresi	(Constant)	5,422	4,502		1,204	,232
	Kepemimpinan	,313	,138	,257	2,266	,026
	Motivasi	,292	,074	,333	3,962	,000
	Kompetensi Guru	,238	,112	,241	2,129	,036
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Berdasarkan informasi yang terdapat pada tabel diatas pada hasil regresi berganda dapat dilakukan pengujian berikut ini:

(1) Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru

Kriteria pengambilan keputusan menggunakan taraf nyata 5% untuk uji dua arah ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dengan derajat bebas ($df = 96 - 3 = 93$). Nilai t tabel dengan taraf nyata $\alpha/2 = 0,025$ dan $df = 93$ adalah 1,985. Maka hasil pengujian hipotesis kepemimpinan terhadap kinerja guru diperoleh nilai t_{hitung} (2,266) lebih besar dari t_{tabel} (1,985) dengan signifikansi 0,026 ($Sig. < 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut Daryanto (2013) mengatakan bahwa pemimpin adalah orang yang memiliki kecakapan untuk melakukan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerja sama kearah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian jelas bahwa pemimpin dapat memiliki berbagai kelebihan dari segi kecakapan dibandingkan dengan anggota lainnya.

Hal ini juga diungkapkan oleh Jamalis (2021) bahwa upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin yaitu memberikan motivasi, kedisiplinan, dan etika dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab akan meningkatkan kedisiplinan kerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin dari para guru sebagai tenaga kerja guru agar dapat mengikuti langkah yang dijalankan oleh kepala sekolah. Penelitian Novi, N., & Kamaruddin, K. (2023) menghasilkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, sebesar 45,27%,

(2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja, diperoleh nilai t_{hitung} (3,962) lebih besar dari t_{tabel} (1,985) dengan signifikansi 0,000 ($Sig. < 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini relavan dengan hasil penelitian Agustinar (2012) dan Idris, A., Azhari, A., & Abqa, R. (2023). yang hasilnya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Menurut Sugito (2020) bahwa kepala sekolah mempunyai kewajiban dalam memotivasi untuk memperbaiki kinerjanya. Kepala Sekolah hendaknya memotivasi guru agar mampu meyakini visi dan misi sekolah, melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing, mencapai produktivitas

kerja yang tinggi, selalu menstimulasi pegawai agar bekerja kooperatif dalam mencapai tujuan dan memberikan pujian terhadap keberhasilan yang dicapai oleh guru.

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja yaitu adanya motivasi pegawai. Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan (Muhammaddar, & Win, K. 2023).

(3). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru diperoleh nilai t_{hitung} (2,129) lebih besar dari t_{tabel} (1,985) dengan signifikansi 0,036 ($Sig.< 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Melly (2017) mengatakan ada pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Pada dasarnya kompetensi guru menekankan pada kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial yang dimiliki oleh guru. Kompetensi pedagogik berkenaan dengan pemahaman peserta didik, kompetensi kepribadian menekankan pada personal yang mencerminkan kepribadian yang menjadi teladan bagi peserta didik, kompetensi profesional menjelaskan penguasaan secara profesional ilmu yang diampu oleh guru itu dalam proses pembelajaran, dan kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif.

4. Simpulan

Hasil pengujian model Regresi berganda membuktikan adanya pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru.

Dari model regresi: $Y = 5,422 + 0,313 X_1 + 0,292 X_2 + 0,238 X_3$ membuktikan bahwa (1) dengan meningkatkan kepemimpinan Kepala sekolah sebesar 10% akan ikut meningkatkan kinerja guru sebesar rata-rata 3,13%. Hal yang sama juga dengan meningkatkan motivasi kerja guru sebesar 10% akan berdampak pada peningkatan kinerja guru rata-rata 2,92%. Dan meningkatnya kompetensi guru sekitar 10% akan juga meningkatkan kinerja guru sebesar 2,38%.

Secara simultans, variabel Kepemimpinan Kepala sekolah, motivasi kerja dan kompetensi guru memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 43,3%.

Daftar Pustaka

- Agustinari Titiek. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta. *Skripsi Pendidikan*.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Danim Sudarwan dan Khairil (2010). *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Daryanto (2013). *Administrasi dan Manajemen Sekolah* Jakarta: Rineka Cipta
- Engkoswara, Aan Komariah (2012). *Administrasi Pendidikan*, Alfabeta: Bandung
- Fakhrurazi, F., & Syarifuddin, S. (2023). Analisis Kinerja Guru berdasarkan Kompetensi dan Pengalaman Kerja (Studi pada Guru SMP Negeri di Kabupaten Bireuen). *Singkite Journal*, 2(1), 42–49. Diambil dari <https://ejurnal.acehcc.com/index.php/skt/article/view/15>
- Firdousy, M Rizal. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akuntansi Sma Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*.
- Idris, A., Azhari, A., & Abqa, R. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen. *Singkite Journal*, 2(2), 39–46. Diambil dari <https://ejurnal.acehcc.com/index.php/skt/article/view/21>
- Jamalis (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di Sekolah Menengah Pertama 3 T (Terdepan, Tertinggal Dan Terpencil) Kecamatan Kepulauan Posek*

- Kabupaten Lingga. *Tesis* Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama, Medan: Sefa Bumi Persada.
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Masruri. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Budaya Organisasi serta Implikasinya pada kinerja guru. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Tanggerang*. Volume 2, No. 2, September 2014, Hal. 55-67
- Melly (2017). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Stres Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 6 No. 2 Juni 2017.
- Muhammaddar, & Win, K. (2023). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. *Singkite Journal*, 2(2), 55–62. Diambil dari <https://ejournal.acehcc.com/index.php/skt/article/view/23>
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Novi, N., & Kamaruddin, K. (2023). Analisis Kinerja Guru berdasarkan Faktor Eksternal di SMP Negeri Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya. *Singkite Journal*, 2(2), 23–30. Diambil dari <https://ejournal.acehcc.com/index.php/skt/article/view/20>
- Risnita dan Sohiron (2019). Tantangan Manajemen Pendidikan Islam, Hukum Islam dan Bahasa Melayu di Era Revolusi Industri 4.0, *Prosiding Penelitian* Jambi: UIN Sutha, 2019
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. RefikaAditama: Bandung
- Sugito (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah Purwokerto. *Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto*.
- Supardi (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Wahjosumidjo (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada
- Yusuf, M., & Kamaruddin, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya. *Singkite Journal*, 2(1), 12–21. Diambil dari <https://ejournal.acehcc.com/index.php/skt/article/view/11>
- Zazin, Nur, 2011. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media