

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN ALAS

John Pridiansyah^{1,2}, Chairul Hudaya^{2,3*}, dan Diah Anggeraini Hasri⁴

¹SD Negeri Labuhan Alas, Sumbawa, Indonesia

²Manajemen Inovasi, Sekolah Pascasarjana, Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia

³Teknik Sistem Energi, Fakultas Teknik, Universitas Indonesia, Indonesia

⁴Ilmu Aktuaria, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia

Corresponding author: c.hudaya@uts.ac.id

ABSTRAK

Seorang kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan kepemimpinan yang profesional. Namun saat ini banyak kepala sekolah yang belum dapat secara optimal menyampaikan kepada para guru mengenai serangkaian kegiatan atau program yang terkait dengan pencapaian visi dan misi sekolah. Di samping itu, diharapkan kepala sekolah memiliki keterampilan untuk menumbuhkan rasa kebanggaan di antara stafnya terkait profesi sebagai pendidik. Dari segi motivasi inspirasional, kepala sekolah belum sepenuhnya berhasil menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya dalam mencapai tujuan sekolah secara optimal. Maka dari itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis terhadap perilaku dan motivasi kerja kepala sekolah di tingkat Sekolah Dasar, serta mengevaluasi kinerja kepala sekolah. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memahami dampak kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kombinasi (mixed methods), yaitu suatu pendekatan penelitian yang mengintegrasikan metode kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh data yang komprehensif, valid, reliabel, dan obyektif. Dengan melibatkan 100 sampel, termasuk dari 7 sekolah dasar di Kecamatan Alas, data diolah menggunakan SPSS 21. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak negatif karena sikap dan perilaku pemimpin belum mencerminkan kedekatan, keramahan, dan pertimbangan penuh terhadap guru dan tenaga kependidikan. Sementara itu, motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di sekolah dasar. Hal ini disebabkan kepala sekolah mampu menginspirasi dengan penuh semangat dan keyakinan kepada guru dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik menjadi faktor penentu keberhasilan kinerja guru dan tenaga kependidikan di sekolah dasar.

Kata kunci: Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja.

ABSTRACT

A school principal is required to have professional leadership abilities. However, currently many school principals have not been able to optimally convey to teachers a series of activities or programs related to achieving the school's vision and mission. In addition, it is expected that the principal has the skills to foster a sense of pride among his staff regarding the profession as an educator. In terms of inspirational motivation, the principal has not fully succeeded in becoming a source of inspiration for his subordinates in achieving school goals optimally. Therefore, the purpose of this study is to analyze the behavior and work motivation of principals at the elementary school level, as well as evaluate the performance of principals. In addition, this study also aims to understand the impact of principal leadership and work motivation on the performance of teachers and education staff. This

research uses a mixed methods approach, which is a research approach that integrates quantitative and qualitative methods to obtain comprehensive, valid, reliable, and objective data. By involving 100 samples, including from 7 elementary schools in Alas sub-district, the data was processed using SPSS 21. Research findings show that leadership has a negative impact because leaders' attitudes and behaviors do not yet reflect closeness, friendliness, and full consideration of teachers and education personnel. Meanwhile, work motivation has a positive influence on the performance of teachers and education personnel in elementary schools. This is because the principal is able to inspire with passion and confidence to teachers and education staff. Thus, it can be concluded that good leadership and work motivation are determining factors for the success of the performance of teachers and education personnel in elementary schools.

Keywords: Leadership; Work Motivation; Performance.

1. PENDAHULUAN

Pengajaran yang efektif dan efisien dapat diwujudkan ketika pendidik dan tenaga kependidikan mampu mengelola kegiatan pembelajaran dengan baik. Beberapa permasalahan di lapangan mencakup fakta bahwa sebagian pendidik masih mengajar dengan cara yang kurang terstruktur, hanya menyuruh peserta didik untuk menulis dan menjawab soal tanpa memberikan konsep yang jelas. Pendidik juga kurang memahami model pembelajaran yang diterapkan, mencerminkan keterbatasan dalam kinerja mereka dalam kegiatan belajar mengajar. Meskipun terdapat variasi metode mengajar di sekolah dasar, masih banyak aspek lain yang perlu diterapkan untuk meningkatkan keberhasilan dalam kegiatan belajar mengajar.

Disisi lain pandangan terhadap tenaga kependidikan harus betul-betul diperhatikan terkait pengembangan sumber daya manusianya yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan dan tantangan dimasa depan. Dimana kebanyakan tenaga kependidikan dalam melaksanakan fungsi manajemen tenaga kependidikan sering sekali tidak diperhatikan dengan seksama. Mengingat yang mengatur dan membantu kepala sekolah dalam menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi manajemen adalah tenaga kependidikan. Selain itu yang harus diperhatikan lagi terkait tersedianya sarana dan prasarana guna menunjang dan meningkatkan kinerjanya sehingga tugas dan tanggung jawabnya dapat maksimal.

Fenomena yang terjadi di lapangan, khususnya di beberapa sekolah dasar negeri di Kecamatan Alas, Kabupaten Sumbawa, menunjukkan bahwa tidak semua pemimpin atau kepala sekolah memiliki kemampuan kepemimpinan yang profesional. Hal ini terlihat dari kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam menyampaikan secara optimal rangkaian kegiatan atau program yang terkait dengan pencapaian visi dan misi sekolah kepada para guru. Meskipun kepala sekolah memiliki kemampuan untuk menumbuhkan rasa bangga pada stafnya terkait profesi sebagai pendidik, namun dari segi motivasi inspirasional, kepala sekolah belum sepenuhnya berhasil menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya dalam mencapai tujuan sekolah dengan baik. Kepemimpinan kepala sekolah di abad ke-21 didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin untuk mengubah lingkungan kerja dan memotivasi bawahannya sehingga mereka lebih mampu meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bass & Riggio, 2016: 34).

Menurut Supardi (2013: 45), kinerja merujuk pada hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, yang diukur berdasarkan standar atau ukuran tertentu serta dalam waktu yang sesuai dengan jenis pekerjaannya, dan selaras dengan norma etika yang telah ditetapkan. Dalam konteks sekolah, kinerja guru dan tenaga kependidikan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan sekolah. Semakin baik mutu dan kinerja individu-individu ini, semakin besar kontribusinya terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Casio, seperti yang dikutip oleh Supardi (2013: 45), menyatakan bahwa ada berbagai faktor yang memengaruhi kinerja seseorang, termasuk partisipasi Sumber Daya Manusia (SDM), pengembangan karier, komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian konflik, insentif yang memadai, dan rasa kebanggaan. Supardi (2013: 47) lebih lanjut menjelaskan bahwa ada beberapa aspek lain yang dapat digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja, seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, dan kepemimpinan. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik

dan tenaga kependidikan, kinerja mereka juga dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah.

Veizal Rivai (2012: 309) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku yang nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil dari prestasi kerja guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan peran yang dimainkan dalam lembaga pendidikan. Penelitian ini akan membahas pengaruh kinerja guru dan tenaga kependidikan dalam suatu organisasi, khususnya terkait dengan motivasi kerja mereka. Dalam konteks bekerja di organisasi, guru dan tenaga kependidikan cenderung memiliki motivasi yang mendorong mereka untuk bekerja. Faktor motivasi ini akan menjadi fokus penelitian ini. Robbins (2006:260) mengidentifikasi enam indikator untuk mengukur kinerja secara individu, diantaranya:

1. Kualitas kerja dapat diukur melalui persepsi guru dan tenaga kependidikan terhadap hasil pekerjaan, sejauh mana tugas-tugas dilaksanakan dengan kesempurnaan, dan sejalan dengan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki oleh guru dan tenaga kependidikan.
2. Kuantitas merujuk pada jumlah hasil yang dihasilkan, dinyatakan dalam parameter seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.
3. Ketepatan waktu menunjukkan sejauh mana aktivitas diselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, dengan mempertimbangkan koordinasi dengan hasil output dan optimalisasi waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas mengukur sejauh mana sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian mencerminkan sejauh mana seorang guru dan tenaga kependidikan dapat menjalankan fungsi pekerjaannya secara mandiri.
6. Komitmen kerja mencerminkan tingkat komitmen guru dan tenaga kependidikan terhadap instansi tempat mereka bekerja, serta tanggung jawab mereka terhadap keberhasilan sekolah.

Mulyasa (2013: 16) menguraikan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin tingkat satuan pendidikan yang perlu memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Oleh karena itu, setiap kepala sekolah diharapkan memahami kunci sukses kepemimpinan, meliputi pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah, indikator efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, sepuluh kunci sukses kepala sekolah, motivasi sekolah yang ideal, masa depan kepemimpinan kepala sekolah, harapan guru terhadap kepala sekolah, dan etika kepemimpinan kepala sekolah.

Sementara itu, Wahjosumidjo (2013: 83) mendefinisikan kepala sekolah sebagai tenaga fungsional guru yang ditugaskan untuk memimpin sebuah sekolah, tempat di mana proses belajar mengajar terjadi, serta interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Istilah "memimpin" dalam konteks ini mencakup kemampuan untuk menggerakkan semua sumber daya di sekolah agar dapat dimanfaatkan secara optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mulyasa (2013: 5) menegaskan bahwa kesuksesan pendidikan di sekolah sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah. Kemampuan kepala sekolah tersebut terkait erat dengan pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap manajemen dan kepemimpinan. Dengan demikian, keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuan dan merealisasikan visi serta misinya terletak pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan memimpin, terutama dalam menggerakkan dan memberdayakan berbagai komponen sekolah, termasuk guru dan tenaga kependidikan.

Selain itu, perilaku kepala sekolah harus dapat memotivasi kinerja para guru dan tenaga kependidikan dengan menunjukkan sikap bersahabat, kedekatan, dan kepedulian terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Mulyasa, 2013: 17). Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan yang efektif terhadap guru dan tenaga kependidikan untuk memastikan bahwa mereka mencapai kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan pendidikan.

Hasil grand tour di beberapa sekolah dasar negeri di Kecamatan Alas, Kabupaten Sumbawa, menunjukkan bahwa kinerja guru dan tenaga kependidikan sudah cukup baik dalam melaksanakan tugasnya. Namun, seiring dengan kemajuan zaman, terutama dalam bidang ilmu pengetahuan dan

teknologi, diperlukan peningkatan kinerja mereka agar tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di dalam sekolah dapat diwujudkan melalui peningkatan kompetensi, pengembangan kinerja, dan perhatian yang berkelanjutan terhadap guru dan tenaga kependidikan. Pemimpin sekolah harus selalu memperhatikan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan serta memberikan motivasi kerja, baik dalam bentuk fasilitas maupun penyediaan alat-alat teknologi berkualitas.

Usaha yang dilakukan oleh sekolah menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam lembaga atau instansi. Kehadiran seorang pemimpin sangat krusial dalam menjaga arah dan tujuan organisasi, karena tanpa kepemimpinan, organisasi cenderung kehilangan kontrol terhadap bawahannya. Begitu juga, motivasi kerja menjadi rapuh tanpa adanya dukungan dan dorongan yang kontinu dari seorang pemimpin, yang memberikan saran dan motivasi dalam berbagai bentuk kepada bawahannya.

Dari pemahaman tersebut, penelitian ini akan mengeksplorasi dampak kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di Sekolah Dasar.

2. METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan di tujuh Sekolah Dasar, antara lain Sekolah Dasar Negeri Labuhan Alas, Sekolah Dasar Negeri 1 Alas, Sekolah Dasar Negeri 2 Alas, Sekolah Dasar Negeri 3 Alas, Sekolah Dasar Negeri 5 Alas, Sekolah Dasar Negeri 7 Alas, dan Sekolah Dasar Negeri 10 Alas. Proses penelitian dilakukan selama kurang lebih tiga bulan, dimulai dari tanggal 17 Juli 2023 hingga 30 Oktober 2023.

Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed method, yang merupakan suatu metode penelitian yang menggabungkan dan mencampur metode kuantitatif dan kualitatif dalam suatu penelitian atau serangkaian penelitian untuk memahami permasalahan yang dihadapi (Creswell & Plano Clark, 2015). Pendekatan ini digunakan dengan maksud untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap permasalahan dan pertanyaan penelitian, dibandingkan dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif secara terpisah. Sugiyono (2014) menegaskan bahwa metode penelitian kombinasi (mixed methods) menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel, dan obyektif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) Serta Perhitungan Skor Variabel Bebas.

Untuk memahami respons responden terhadap indikator-indikator yang menjadi pertanyaan pada kuesioner dan menghitung skor bagi variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), berikut adalah langkah-langkah yang dilakukan :

a. Pernyataan Kepemimpinan (X_1)

Variabel ini terdiri dari 5 pernyataan sebagai indikator. Berikut adalah hasilnya :

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
$X_{1.1}$	41	41	48	48	10	10	0	0	1	1	428
$X_{1.2}$	0	0	0	0	6	6	35	35	59	59	147
$X_{1.3}$	52	52	46	46	1	1	0	0	1	1	448
$X_{1.4}$	59	59	40	40	0	0	0	0	1	1	456
$X_{1.5}$	57	57	42	42	0	0	0	0	1	1	454

Rata-rata	387
-----------	-----

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 1. Tanggapan Responden Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan pengolahan data yang tercantum dalam Tabel 1 di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan (X_1) bersifat positif. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 387, yang berada dalam rentang skor yang menunjukkan kepuasan.

b. Pernyataan Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X_2)

Variabel ini terdiri dari lima pernyataan sebagai indikator. Berikut adalah hasilnya:

Tanggapan Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{2.1}	15	15	64	64	6	6	4	4	11	11	368
X _{2.2}	62	62	35	35	2	2	0	0	1	1	457
X _{2.3}	46	46	52	52	1	1	0	0	1	1	442
X _{2.4}	49	49	47	47	3	3	0	0	1	1	443
X _{2.5}	39	39	56	56	4	4	1	1	0	0	433
Rata-rata											429

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 2. Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X_2)

Dari hasil pengolahan data pada Tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja bersifat positif. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata total skor pada pertanyaan variabel ini, yaitu sebesar 429, yang berada dalam rentang skor yang menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi.

3.2 Deskripsi Variabel kinerja guru dan tenaga kependidikan (Y) dan Perhitungan Skor Variabel Terikat

Variabel ini terdiri dari lima pernyataan sebagai indikator. Berikut adalah hasilnya:

Tanggapan Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	28	28	71	71	0	0	1	1	0	0	426
Y.2	28	28	51	51	20	20	1	1	0	0	406
Y.3	36	36	61	61	2	2	1	1	0	0	432
Y.4	54	54	45	45	0	0	1	1	0	0	452
Y.5	29	29	58	58	12	12	1	1	0	0	415
Rata-rata											426

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 3. Tanggapan Responden Variabel Kinerja GTK (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan dan presentasi data dalam Tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan, yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2), bersifat positif. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata total skor pada pertanyaan ini, yakni sebesar 426, yang berada dalam rentang skor yang menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi.

3.3 Pengukuran Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas menggunakan program SPSS 21.00 melibatkan perbandingan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai R_{tabel} . Pengujian dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$), dengan df_1 ($3 - 1 = 2$, jumlah variabel bebas dan terikat dikurangkan 1) dan df_2 ($n - k - 1$, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas) atau $100 - 2 - 1 = 97$. Hasil uji validitas menunjukkan nilai R_{tabel} sebesar 0,1975. Informasi lebih lanjut dapat ditemukan pada tabel berikut:

Item	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,718	0,1975	Valid
X _{1.2}	0,667	0,1975	Valid
X _{1.3}	0,747	0,1975	Valid
X _{1.4}	0,761	0,1975	Valid
X _{1.5}	0,680	0,1975	Valid
X _{2.1}	0,744	0,1975	Valid
X _{2.2}	0,858	0,1975	Valid
X _{2.3}	0,765	0,1975	Valid
X _{2.4}	0,745	0,1975	Valid
X _{2.5}	0,416	0,1975	Valid
Y.1	0,777	0,1975	Valid
Y.2	0,828	0,1975	Valid
Y.3	0,780	0,1975	Valid
Y.4	0,630	0,1975	Valid
Y.5	0,849	0,1975	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 4. Uji Validitas

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini terindikasi dari nilai *Pearson Correlation* yang positif dan lebih besar daripada nilai R_{tabel} untuk setiap item pertanyaan.

b. Uji Realibilitas

Untuk mengukur tingkat reliabilitas, digunakan teknik *Cronbach Alpha*. Nilai *Alpha* dibandingkan dengan standar tertentu, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 s.d. 0,20: kurang reliabel
- Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 s.d. 0,40: agak reliabel
- Nilai *Cronbach Alpha* 0,42 s.d. 0,60: cukup reliabel
- Nilai *Cronbach Alpha* 0,61 s.d. 0,80: reliabel
- Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 s.d. 1,00: sangat reliabel

Hasil pengujian reliabilitas menggunakan alat bantu SPSS 21.00 dapat dilihat pada tabel berikut.

Variable	Cronbach's Alpha	Cronbach, Alpha Standar	Keterangan
Kepemimpinan	0,700	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,763	0,60	Reliabel
Kinerja guru	0,832	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, terlihat bahwa kelima belas item variabel (pertanyaan) memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan mengacu pada ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

3.4 Analisis Regresi Berganda

Variabel Penelitian	Koefisien	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	R	R ²	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig
	Regresi								
(constant)	18,012	8,167	1,984	0,000	0,316	0,100	5,387	3,09	0,006
Kepemimpinan	-0,212	-1,933		0,056					
Motivasi kerja	0,405	3,282		0,001					

Sumber hasil pengolahan data kuesioner dengan menggunakan SPSS 21 dan nilai $\alpha = 5\%(0,05)$, tahun 2023

Tabel 6. Ringkasan Hasil Regresi

Dari tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,012 - 0,212 X_1 + 0,405 X_2$$

$b_0 = 18,012$: Apabila variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) sama dengan 0, maka nilai variabel kualitas kinerja guru (Y) adalah 18,012

$b_1 = -0,212$ Artinya, jika variabel motivasi kerja (X_2) naik sebesar 1 satuan dengan variabel kepemimpinan (X_1) tetap, maka variabel kinerja guru (Y) akan turun sebesar 0,212

$b_2 = 0,405$ Artinya, jika variabel kepemimpinan (X_1) naik sebesar 1 satuan dengan variabel motivasi kerja (X_2) tetap, maka variabel kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,405.

3.5 Analisis dan Pembahasan Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam ringkasan hasil regresi yang terlihat pada Tabel 5.11 di atas, nilai $R = 0,316$ mengindikasikan adanya hubungan positif dan kuat antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan, dengan tingkat korelasi sebesar 31,6%. Sisanya, sekitar 68,4%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,100 menunjukkan bahwa semua variabel bebas, yaitu variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), memberikan kontribusi bersama-sama sebesar 10% terhadap variabel terikat (Y), yaitu kinerja guru dan tenaga kependidikan.

3.5.1 Uji Hipotesis

a. Uji F (Serempak)

Uji serempak, atau uji F, digunakan untuk menguji secara bersama-sama signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja guru dan tenaga kependidikan (Y). Uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Dari ringkasan hasil regresi berganda pada Tabel 5.11, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,387. Kemudian, hasil F_{tabel} pada distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,09. Hasil perbandingan ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,387 > 3,09$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja guru dan tenaga kependidikan (Y). Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi

kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di sekolah dasar terbukti dan dapat diterima.

b. Uji T (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi pada Tabel 5.11. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5%, yaitu sebesar 1,984. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan.

1) Variabel kepemimpinan (X_1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini adalah -1,933, sedangkan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,984. Sehingga $t_{hitung} (-1,933) < t_{tabel} (1,984)$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang negatif. Hasil ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,056 > 0,05$), yang berarti variabel kepemimpinan (X_1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Namun, secara simultan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dengan nilai signifikansinya 0,006.

2) Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini adalah 3,282, sedangkan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,984. $t_{hitung} (3,282) > t_{tabel} (1,984)$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif. Temuan ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$), yang berarti variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh secara simultan dengan nilai signifikansinya 0,006.

3.6 Pembahasan

3.6.1 Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan (Y)

Variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Keadaan ini dapat terjadi jika kepala sekolah menerapkan pendekatan yang mencakup unsur paksaan dan hukuman, sehingga para guru dan tenaga kependidikan merasa kurang mendapatkan dukungan atau tindakan pemimpin yang mencerminkan semangat kerjasama, bimbingan, memberikan contoh yang baik, menerima saran, pendapat, dan kritikan dari bawahannya. Pemimpin tidak mengadopsi sikap potensial dalam lembaga/instansi untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Situasi ini mengindikasikan bahwa asumsi awal penulis terbukti benar, yaitu bahwa kepemimpinan yang diterapkan dengan kurang baik dan tidak tepat oleh kepala sekolah atau pemimpin tidak akan mampu meningkatkan kinerja para guru dan tenaga kependidikan.

3.6.2 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kualitas Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan (Y)

Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Hal ini disebabkan oleh adanya pemberian prestasi dan penghargaan kepada guru dan tenaga kependidikan, serta memberikan kesempatan untuk kemajuan, sehingga motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Secara keseluruhan, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,006.

3.6.3 Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan (Y)

Variabel kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memberikan pengaruh yang positif secara keseluruhan, hasil dari uji F menunjukkan adanya pengaruh yang baik dari variabel X_1 , X_2 , dan Y secara bersama-sama.

4. KESIMPULAN

Pada tahap sebelumnya, peneliti telah meraih hasil penelitian yang membahas dampak kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di sekolah dasar di kecamatan Alas. Kepemimpinan yang efektif memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan kinerja guru dan tenaga kependidikan di sekolah dasar. Sikap dan perilaku pemimpin menjadi contoh utama yang mengilhami serta memacu guru dan tenaga kependidikan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih unggul.

Berbagai inovasi telah diimplementasikan untuk meningkatkan diri dan memotivasi guru serta tenaga kependidikan, termasuk upaya peningkatan kompetensi melalui seleksi kepala sekolah melalui program Sekolah Penggerak Angkatan III di kabupaten Sumbawa. Keberhasilan dalam program ini menunjukkan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah yang berhasil dalam menjalankan Sekolah Penggerak mendapatkan dukungan khusus dari pemerintah, baik dalam fasilitas maupun dorongan untuk terus meningkatkan kompetensi dan pengembangan diri. Penambahan anggaran belanja sekolah diarahkan sepenuhnya untuk mendukung peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Selain itu, pelaksanaan program ini mencakup pendampingan yang lebih awal terkait materi dan informasi terkini mengenai pendidikan, menggunakan fitur-fitur pembelajaran yang tersedia di Platform Merdeka Mengajar. Fasilitas khusus diberikan kepada pelaksana Sekolah Penggerak, menggambarkan komitmen untuk memberikan dukungan maksimal guna meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan di sekolah dasar.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ayubi, Shalahuddin, Muhammad Yuliansyah, dan Hengki Hengki. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Abad 21, Budaya Mutu dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala." *Journal of Innovation Research and Knowledge* 3.3 (2023).
- Al Farisi, Salman, dan Firdaus Firdaus. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Survei di Madrasah Ibtidaiyah Yasda Jakarta Selatan)." *Jurnal Ilmiah Mandala Education* 9.3 (2023).
- Harahap, Fanny Eldiana, Khairinal Khairinal, dan Rosmiati Rosmiati. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 11 Kota Jambi." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 4.2 (2023).
- Rosdiana, Dina, Aprilia Rahmawati, dan Dewiana Novitasari. "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review." *Journal of Information Systems and Management (JISMA)* 2.3 (2023).
- Carti, Carti, Wresni Pujiyati, and Aan Juhana Senjaya. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Gugus Rambutan Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu." *Edum Journal* 6.1 (2023).
- Harahap, Rasyid Ridho, dkk. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru." *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru* 8.2 (2023).

- Ulpah, Maria, dkk. "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan." *Journal on Teacher Education* 4.3 (2023).
- Amrillah, Bekti, Hasyim Asy'ari, dan Armai Arif. "Pola Manajemen Kepala Sekolah SMA Kharisma Bangsa Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Pendidikan." *Jurnal Kependidikan Islam* 13.1 (2023).
- Wardana, Satria Wisnu, Syarwani Ahmad, dan Muhammad Fahmi. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Berbasis Sekolah Terhadap Kinerja Guru MTs di Kecamatan Prabumulih Timur." *Jurnal Literasiologi* 9.3 (2023).
- Supriani, Yuli, dkk. "Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam." *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5.1 (2022).
- Noviyanti, Resti. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandar Lampung." *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7.1 (2021).
- Kaharudin, Kaharudin, dan Baiq Hannah. "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah As-Sholihiyah." *Jurnal Manajemen dan Budaya* 1.2 (2021).
- Setiyati, Sri. "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru." *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* 22.2 (2014).
- Winarsih, Sri. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *International Conference of Moslem Society*. Vol. 2. 2018.
- Zulmanjaya, Z. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 3 Sumbawa Besar. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3).