

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK SWASTA TELADAN PEMATANGSIANTAR

^{1*}Cristina Anggeani S, ²Pandapotan Simatupang, ³Toga Sehat Sihite

^{1,2,3}Universitas Simalungun

*cristinasbrni23@gmail.com

Abstract : Leadership and work motivation are one of the determining factors of teacher performance because teacher performance is determined by the attitude and motivation of the leader. good leadership and good work motivation will create a good work climate in an organization which in this case is a school, this is important because the key to successful education and learning is teacher performance. This study aims to determine how leadership and work motivation affect teacher performance at the Teladan Private Vocational School in Pematangsiantar. This study uses quantitative research methods using causal research design to find a cause-and-effect relationship between two variables. the sampling technique in this study is to use saturated or census sampling techniques distributed to 50 teachers. data testing in this study is by validity and reliability tests, hypothesis testing and multiple regression analysis. From the results of partial testing research (t test) shows $t_{count} (5.300) > t_{table} (1.677)$ and the significant level is $0.000 < 0.05$ this proves that leadership has a positive and significant effect on teacher performance. $t_{count} (2.512) > t_{table} (1.677)$ with a significant level of $0.015 < 0.05$ this proves this proves that work motivation has a positive and significant effect on teacher performance. F test shows $f_{count} 73.629 > f_{table} 3.20$ and the significant level is $0.000 < 0.05$ which means that leadership and work motivation have a positive and significant effect on teacher performance. From the results of the discussion, a multiple linear regression equation is obtained, namely $4.353 + 0.905 + 0.636 + e$. the results of the analysis show that leadership has a positive and significant effect on teacher performance and motivation has a positive and significant effect on teacher performance. as for the results of the coefficient of determination that the leadership and work motivation variables affect 76% of the teacher performance variables and the other 24% is influenced by variables not included in the study.

Keywords : Leadership, Work Motivation, Teacher Performance

Abstrak : Kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu kinerja guru karena kinerja guru ditentukan oleh sikap dan motivasi dari pemimpin. kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang baik akan menciptakan iklim kerja yang baik pada suatu organisasi yang dalam hal ini adalah sekolah hal ini penting karena kunci suksesnya pendidikan dan pembelajaran adalah kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian kausal untuk menemukan hubungan sebab-akibat antara dua variabel. teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus yang didistribusikan pada 50 guru. pengujian data pada penelitian ini yakni dengan uji validitas dan realibilitas, uji hipotesis dan analisis regresi berganda. Di mana uji ini dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Versi 26. Dari hasil penelitian pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan $t_{hitung} (5.300) > t_{tabel} (1.677)$ dan tingkat signifikannya adalah $0.000 < 0,05$ hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. $t_{hitung} (2.512) > t_{tabel} (1.677)$ dengan tingkat signifikannya adalah $0,015 < 0,05$ hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. uji F menunjukkan $f_{hitung} 73.629 > f_{tabel} 3.20$ dan tingkat signifikannya adalah $0.000 < 0.05$ di mana artinya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil pembahasan diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu $4,353Y + 0,905X_1 + 0,636X_2 + e$. hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja



guru. adapun dari hasil koefisien determinasi bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi 76% variabel kinerja guru dan 24% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk ke dalam penelitian.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Kemampuan seorang pemimpin untuk membujuk para pengikutnya agar berkolaborasi dan bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai kepemimpinan. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang dapat menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan membuat lingkungan kerja dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan produktivitas. Dengan demikian, peran pemimpin dalam hal ini kepala sekolah juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan dan mendorong perubahan selain mendorong bawahannya untuk bekerja sama secara efektif. Kepala sekolah merupakan pemimpin dan sekaligus penanggung jawab dalam menerapkan pengajaran yang berkualitas tinggi. Kinerja yang baik ditandai dengan pembelajaran yang tinggi. Melalui komunikasi yang baik, pengakuan atas pencapaian, dan bantuan untuk pertumbuhan profesional, kepala sekolah dapat menginspirasi para pendidik untuk mewujudkan kemampuan maksimal mereka, yang berujung pada lingkungan pendidikan yang menarik dan efisien. Oleh karena itu, peran para pemimpin, terutama kepala sekolah sangat berpengaruh dalam membentuk dan meningkatkan kinerja seluruh tim pendidikan di sekolah.

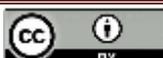
Selain faktor kepemimpinan, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemauan untuk bekerja yang dihasilkan dari dorongan internal karyawan sebagai hasil dari integrasi keseluruhan antara kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik, dan pengaruh lingkungan sosial mereka - yang kekuatannya tergantung pada proses integrasi - dikenal sebagai motivasi atau dorongan kerja karyawan. Dibutuhkan pendorong untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi karena motivasi seseorang adalah potensi, tetapi seseorang mungkin tidak bersedia untuk memanfaatkan sepenuhnya potensinya untuk mencapai hasil yang optimal.

Seorang guru membutuhkan motivasi dari kepala sekolah atau atasannya agar merasa terdorong. Diharapkan kinerja guru akan meningkat secara signifikan di bawah bimbingan kepala sekolah yang antusias dan suportif. Dukungan ini dapat berupa pemberian penghargaan atas keberhasilan, mendorong pertumbuhan profesional, dan menumbuhkan suasana kerja yang inspiratif. Oleh karena itu, diharapkan para pendidik akan menunjukkan pertumbuhan dalam hal dorongan, komitmen, dan kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Hal ini penting, karena seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik jika memiliki kompetensi yang baik serta memiliki motivasi kerja yang cukup.

Kinerja berasal dari kata "job performance" atau "actual performance", yang merujuk pada pencapaian nyata individu di tempat kerja. Kinerja ditentukan oleh hasil kerja karyawan, yang diukur dari segi jumlah, kualitas, waktu, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Salah satu kunci keberhasilan pembelajaran di sekolah adalah kinerja guru. Jika kinerja guru dikombinasikan dengan elemen sekolah lainnya, seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan karyawan, dan anak didik, maka hasilnya akan lebih baik.

Salah satu faktor yang menjadi penentu rendah atau tingginya kualitas Pendidikan adalah Guru. Motivasi yang diberikan pemimpin sekolah akan memberikan pengaruh terhadap baik buruknya kinerja yang dilakukan oleh Guru. Sikap dan motivasi yang baik juga akan menciptakan lingkungan kerja yang baik di suatu organisasi, dalam hal ini sekolah. Karena banyaknya tugas yang harus dilakukan oleh seindividu guru, sudah seharusnya guru mendapatkan banyak hal yang mampu mengoptimalkan semangat kerja mereka. Guru harus memiliki keterampilan atau kompetensi yang dibutuhkan agar dapat mengajar dan membimbing siswa untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan harapan, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangat kerja.

SMK Swasta Teladan Pematangsiantar memiliki visi yang bertujuan untuk mempersiapkan siswa - siswinya dalam memasuki dunia kerja dan pendidikan. Agar dapat mewujudkan visi tersebut pemimpin yang dalam hal ini adalah Kepala Sekolah di SMK Swasta Teladan selalu berupaya untuk



meningkatkan kualitas pengajaran dengan cara meningkatkan fasilitas sekolah untuk memfasilitasi kegiatan belajar mengajar, memotivasi para guru, mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam berbagai pelatihan, meningkatkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja para pendidik. Selain itu salah satu masalah yang peneliti temukan ketika melakukan pengamatan di lapangan adalah gaji ataupun upah yang masih belum sesuai dengan tuntutan dan beban kerja guru sehingga menyebabkan menurunnya motivasi dan mempengaruhi pada kinerja guru yang menjadi tidak optimal. Guru menjadi kurang bersemangat untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka.

Penelitian ini juga bertujuan untuk memahami bagaimana kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja guru, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana motivasi dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini mencakup peranan kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan yang baik serta motivasi yang efektif yang dapat meningkatkan kinerja guru di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar. Dengan demikian tujuan organisasi dapat terwujud. Melihat pentingnya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam mengoptimalkan kinerja guru maka peneliti tertarik agar memahami bagaimana kepemimpinan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar ke dalam sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Swasta Teladan Pematangsiantar"

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Menurut (Martoyo, 2015) mempengaruhi orang untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan. Sementara (Rahmi, 2023) mengatakan bahwa kepemimpinan cara mempengaruhi dan mengarahkan orang atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. kepemimpinan mencakup berbagai bakat dan kualitas yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memotivasi, mengoordinasikan, dan mengarahkan individu dalam suatu kelompok atau organisasi menuju visi dan misi yang ditetapkan. Pendapat lain menurut George R. Terry dalam (Suardi, 2018) mempengaruhi orang lain untuk menjadi sukarelawan demi mencapai tujuan kelompok adalah kepemimpinan.

Motivasi Kerja

Kata lain dari motivasi adalah dorongan, yang mengacu pada kekuatan yang mendorong tubuh dan jiwa untuk bertindak. Dengan kata lain, motivasi juga dapat dianggap sebagai "kekuatan pendorong" seseorang untuk bertindak dengan cara yang memajukan tujuan yang telah ditetapkan. (Iverson & Dervan 2015).

Sunyonto (2016) dalam (Malawat, 2022) Motivasi kerja adalah dorongan yang melatarbelakangi kesediaan seseorang untuk menggunakan keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk melaksanakan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut (Marihhot, 2014) Dengan kata lain, motivasi kerja adalah katalisator untuk kegairahan kerja. Ini adalah segala sesuatu yang menumbuhkan dorongan atau semangat kerja.

Kinerja Guru

Menurut (Antaiwan 2021) Kinerja adalah pemenuhan kriteria tugas tertentu, yang pada akhirnya dapat dilihat dari hasil yang dihasilkan. Pengertian kinerja guru menurut (Opti, 2014) adalah segala sesuatu yang dihasilkan oleh pendidik dalam menerapkan tugasnya sesuai dengan kualifikasi, pengalaman, keterampilan, dan kompetensinya. Sementara itu (Wahyudi, 2012) dalam (Bestaria, 2021) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kerja nyata yang dilakukan guru untuk memenuhi kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, yang meliputi membuat rencana pembelajaran, mempraktikkan rencana tersebut, melakukan penilaian, dan menganalisis penilaian.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Zahara, 2019) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, di mana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 44,5% terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 43,8% terhadap kinerja guru. Sehingga kedua variabel sama sama berpengaruh terhadap kinerja guru adalah sebesar 70,3%.



METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif adalah Metodologi penelitian positivis digunakan untuk menyelidiki suatu populasi atau sampel, memanfaatkan alat penelitian, mengumpulkan data, dan menganalisisnya dengan fokus pada analisis kuantitatif atau statistik, dan pada akhirnya menguji hipotesis yang telah diajukan (Pratama, 2019). Pendekatan kuantitatif kausal adalah metode yang digunakan dalam penelitian untuk mendapati relasi kasualitas antara dua variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah Guru dari SMK Swasta Teladan Pematang Siantar yang terdiri dari 50 orang. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampling jenuh yang terdapat di *Non-probability sampling*. Maka peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dalam penelitian ini, sehingga semua anggota populasi digunakan menjadi sampel yakni sebanyak 50 orang Guru di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode observasi yang digunakan pada saat survei pendahuluan dilakukan yaitu untuk mengetahui kondisi aktual lingkungan kerja guru, selanjutnya teknik pengumpulan data yang kedua adalah dengan metode kuesioner di mana responden akan diberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk diisi guna mengumpulkan data.

Metode Analisis

Analisis deskriptif adalah menganalisis data untuk memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang dihadapi, analisis deskriptif melibatkan analisis data dengan cara meringkas atau mendeskripsikan data yang diperoleh sebagaimana adanya. Metode analisis yang digunakan adalah uji kualitas data seperti uji validitas dan uji realibilitas, lalu uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinans

Variabel Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) sebagai variabel independen (variabel bebas), dan variabel kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen (variabel terikat).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sampel penelitian terdiri dari individu dengan jenis kelamin dan pendidikan terakhir sebagai identitas responden yang relevan dengan variabel penelitian yang dilakukan saat ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (org)	Persentase (%)
Laki - laki	18	36
Perempuan	32	64
Jumlah	50	100

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

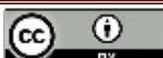
Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Simultan).

Tabel 2. Uji Hipotesis X_1 dan X_2 terhadap Y

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2122.306	2	1061.153	73.629	.000 ^b
	Residual	677.374	47	14.412		
	Total	2799.680	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1						

Sumber: Data diolah oleh penulis menggunakan SPSS versi 26 (2024)



Hasil perhitungan statistik digunakan untuk menguji hipotesis simultan: $F_{hitung} = 73,629$ dan tingkat signifikansi (Sig) 0,000. Dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut $n-k-1$ adalah $50-2-1 = 47$ dengan α 0,05 adalah 3,20. F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau 73,629 lebih besar dari 3,20 dan signifikasinya 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kedua variabel independen dan variabel dependen dipengaruhi secara signifikan satu sama lain. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara simultan dapat diterima.

Uji T (Parsial)

Tabel 3. Uji Hipotesis Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.353	6.273		.694	.491
	X ₁	.905	.171	.620	5.300	.000
	X ₂	.636	.253	.294	2.512	.015

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah oleh penulis menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Uji Hipotesis X₁ terhadap Y

Setelah dilakukan uji t atau t tes diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,300. Kemudian, nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,677. Maka $t_{hitung} (5,300) > t_{tabel} (1,677)$. Hal ini mengartikan bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Selain itu hal ini juga dapat diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis H_a : kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar “diterima”

Uji Hipotesis X₂ terhadap Y

Setelah dilakukan uji t atau t tes diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,512. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,677. Maka $t_{hitung} (2,512) > t_{tabel} (1,677)$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Fakta ini juga dapat diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,015 < 0,05$) dengan demikian maka hipotesis H_a : motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar “diterima”.

Uji Koefisien Determinans

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.758	.748	3,796

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber: Data diolah oleh penulis menggunakan SPSS 26 (2024)

Selaras dengan data yang tampak pada sajian tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan adalah sebesar 0,758, atau 76%. Semakin besar angka R Square yang disesuaikan, semakin kuat hubungan antara kedua variabel dalam model regresi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja memengaruhi 76% variabel kinerja guru, dan 24% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian.

Pembahasan

Koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah 0,905, yang berarti bahwa kinerja guru akan meningkat 0,905 satuan jika kepemimpinan meningkat satu satuan, dan kinerja guru akan turun 0,905 satuan jika kepemimpinan turun satu satuan. Oleh karena itu, variabel kepemimpinan berdampak positif pada kinerja guru.

Nilai signifikansi untuk kepemimpinan adalah $0,000 < 0,05$. Dalam penelitian ini juga diperoleh nilai t_{hitung} untuk kepemimpinan adalah sebesar 5,300 di mana nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} yakni sebesar 1,677 oleh karena itu $t_{hitung} (5,300) > t_{tabel} (1,677)$ maka H_a diterima dan H_0



ditolak yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar. Atau dengan kata lain Hipotesis alternatif yang menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang penelitian yang dilakukan oleh (Mulyadi & Syafitri, 2015), (Zahara, 2019) dan (Carolina et al., 2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru maupun karyawan.

Koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai 0,636 yang maknanya, jika motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja guru akan naik sebesar 0,636 satuan. Sebaliknya jika motivasi kerja turun sebesar 1 satuan maka kinerja guru akan turun sebesar 0,636 satuan. Dengan demikian terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Nilai signifikansi untuk motivasi kerja adalah $0,015 < 0,05$. Dalam penelitian ini juga diperoleh nilai t_{hitung} untuk motivasi kerja adalah sebesar 2,512 di mana nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} yakni sebesar 1,677 oleh karena itu $t_{hitung} (2,512) > t_{tabel} (1,677)$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar. Atau dengan kata lain Hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang penelitian yang dilakukan oleh oleh (Mulyadi & Syafitri, 2015), (Zahara, 2019) dan (Carolina et al., 2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru maupun karyawan.

Nilai signifikan dari model penelitian ini adalah sebesar 0,000, di mana nilai $0,000 < 0,05$ dan f_{hitung} sebesar 73,629 dan f_{tabel} sebesar 3,20 ($73,629 > 3,20$) maka berdasarkan hal tersebut H_0 ditolak dan H_a diterima, di mana maknanya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar.

Koefisien determinasi yang dapat dilihat dari nilai *R-Square* sebesar 0,758 yang dibulatkan menjadi 76%. Hal ini berarti bahwa variasi kepemimpinan dan motivasi kerja dapat menjelaskan variasi kinerja guru di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar adalah sebesar 76%. Sedangkan sisanya sebesar 24% dijelaskan oleh variabel variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini, seperti stres kerja dan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

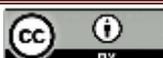
Setelah melalui tahap pengumpulan data dengan metode validitas dan reabilitas serta analisis data tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar, dapat ditarik simpulan penelitian ini seperti yang diuraikan berikut ini:

1. Persamaan linier berganda:

$$Y = 4,353 + 0,905X_1 + 0,636X_2 + e$$

Dapat dilihat dari persamaan regresi linier berganda di atas sehingga disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif dan yang memiliki pengaruh paling besar adalah kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar

2. Dilihat dari hasil uji t, kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima di mana maknanya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dilihat dari hasil uji t, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang maknanya terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3. Dilihat dari hasil uji f, disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang maknanya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar.



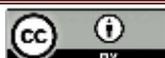
4. Nilai koefisien determinan (R square) adalah sebesar 0,758 artinya variasi kepemimpinan dan motivasi kerja dapat menjelaskan kinerja guru sebesar 76%, sedangkan 24% lagi dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini, seperti stres kerja dan kepuasan kerja.

SARAN

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru, oleh karena itu pemimpin disarankan untuk mempertahankan atau pun semakin meningkatkan kualitasnya dengan selalu menjalin komunikasi yang baik dengan guru untuk dapat mempengaruhi guru agar semakin baik dalam bekerja.
2. Untuk meningkatkan motivasi sebaiknya pemimpin selalu memberikan motivasi lebih lagi kepada guru agar terciptanya kinerja yang guru yang baik. Seperti meningkatkan upah/gaji dan memberikan *reward* pada guru yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Antaiwan, Bowo Pranogyo Hamidah dan Thomas Suyatno. 2021. Kinerja Karyawan. Cetakan Pe. Bandung: CV Feniks Muda Sejahtera.
- Anggri, Munthe, R. N., & Panjaitan, P. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 33–42. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.352>
- Bestaria, Elsa. 2021. “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Covid-19 Di Sd It Al-Azhar Jambi.” (2014): 12–43.
- Dewi, M. S., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129-145
- Iverson, Brent L, and Peter B Dervan. 2015. Buku Pengantar Manajemen. Cetakan Pe. ed. Teddy Chandra. Surabaya.
- Julianto, Stefanny. 2018. “Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian.” *Metode Penelitian* (1): 32–41.
- Malawat, Rijal Musyadad. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan d PT Surya Unggas Mandiri.” *e Library Unikom* (2019): 11–25. https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6140/8/UNIKOM_Rijal_Musyadad_Malawat_BAB_II.pdf.
- Marihot, Manullang. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan pe. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Martoyo, Susilo. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Keempat. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Nugroho, Ridho Adi. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Swadaya Masyarakat.” *STIE Jakarta*.
- Opti. 2014. “BAB II (1) Organisasi.” : 7–34.
- Pratama, Rizky Bagas. 2019. “Metodologi Penelitian.” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.: 28–55.
- Putri, Rika Dwi, Tri Widayatsih, and Mahasir Mahasir. 2023. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru TK.” *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 6(1): 232–40.
- Purba, D. S., Saragih, L., & Tarigan, W. J. (2022). Analisis Pengaruh Kehandalan dan Daya Tanggap Pegawai Tata Usaha SMK 2 GKPS Pematangsiantar Terhadap Kepuasan Siswa. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 121-131
- Rahmi, Jarkawi dan Agustina. 2023. “Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi.” : 2.
- Rosa, Nadya. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Indoworkers Sukses Abadi.” *Manajemen Sumberdaya Manusia* 15(2019): 13–45.
- Sedarmayanti. 2020. “Bab Ii Kajian Pustaka Bab Ii Kajian Pustaka 2.1.” *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1* 12: 6–25.
- Seri Rezki Fauziah. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.”



- Sidauruk, I. P., Parinduri, T., & Munthe, R. N. (2022). Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Mengajar Guru Di SMA SWASTA Teladan Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 43–53. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.353>
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-6
- Sugiono. 2015. “Metode Penelitian Metode Penelitian.” *Metode Penelitian Kualitatif* (17): 43.
- Suhardi. 2018. *Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya*. 1st ed. ed. M.Si. Prof. Dr. Anis Eliyana, S.E. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Surtini. 2022. “Metode Penelitian Metode Penelitian.” *Metode Penelitian Kualitatif* (17): 43.
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar : Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Emoloyee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371
- Ummi Mardiah, & Simatupang, P. (2020). Pengaruh Peran Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN IV Unit Kebun Marihat. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>

