



Vol: 5 No 1 Tahun 2024

E-ISSN: 2775-2216

Diterima Redaksi: 11-05-2024 | Revisi: 28-05-2024 | Diterbitkan: 27-06-2024

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK PGRI 3 MALANG

Septia Putri Indahsari<sup>1</sup>, Moh. Bukhori<sup>2</sup>, Tin Agustina<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

<sup>2</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

<sup>3</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

[septiia Putri@gmail.com](mailto:septiia Putri@gmail.com), [M.bukhori@asia.ac.id](mailto:M.bukhori@asia.ac.id), [tintinaagustina108@gmail.com](mailto:tintinaagustina108@gmail.com)

### Abstrak

Guru merupakan salah satu penentu keberhasilan pendidikan di Indonesia melalui kinerjanya di sekolah. Seorang guru dituntut senantiasa untuk terus mengasah dan meningkatkan kompetensinya mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terbaru guna mendukung kinerjanya sebagai pendidik dan pengajar. Penelitian ini dilatar belakangi bahwa penentu keberhasilan pendidikan di Indonesia salah satunya melalui kinerja guru di sekolah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis : 1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang, 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang, 3) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang, 4) Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan software SPSS. Populasi pada penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMK PGRI 3 Malang sejumlah 86 guru dan sampelnya sebanyak 70 guru yang sudah tersertifikasi. Metode pengumpulan data pada penelitian menggunakan kuisioner yang disebarakan secara manual. Analisa data pada penelitian ini menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas), regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t, uji f), dan uji koefisien determinasi (R-Square) untuk menarik kesimpulan. Hasil Penelitian ini menunjukkan : 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang, 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang, 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang, 4) Kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi berpengaruh simultan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi guru, kinerja guru

### Abstarct

*Teachers are one of the determinants of the success of education in Indonesia through their performance in schools. A teacher is required to continuously hone and improve his competence following the latest developments in science and technology to support his performance as an educator and teacher. The background of this research is that one of the determinants of the success of education in Indonesia is through the performance of teachers in schools. The purpose of this study was to*

*determine and analyze: 1) The influence of leadership on teacher performance at SMK PGRI 3 Malang, 2) The effect of motivation on teacher performance at SMK PGRI 3 Malang, 3) The influence of competence on teacher performance at SMK PGRI 3 Malang, 4) The influence of leadership, motivation, and competence on teacher performance at SMK PGRI 3 Malang. This type of research is quantitative research using SPSS software. The population in this study were all teachers in SMK PGRI 3 Malang with a total of 86 teachers and a sample of 70 certified teachers. The method of data collection in the study used questionnaires that were distributed manually. Analysis of the data in this study used instrument tests (validity test and reliability test), classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression, hypothesis testing (*t* test, *f* test), and coefficient of determination test (*R*. -Square) to draw conclusions. The results of this study indicate: 1) Leadership has a positive and significant effect on teacher performance at SMK PGRI 3 Malang, 2) Motivation has a positive and significant effect on teacher performance at SMK PGRI 3 Malang, 3) Competence has a positive and significant effect on teacher performance at SMK PGRI 3 Malang, 4) Leadership, motivation, and competence have a simultaneous effect on teacher performance at SMK PGRI 3 Malang.*

**Keywords:** *Leadership, work motivation, teacher competence, teacher performance.*

## I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya ada berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam dunia pendidikan, yaitu guru, siswa, sarana dan prasarana, serta kurikulum. Dalam proses peningkatan mutu pendidikan, guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu hasil pendidikan. SMK PGRI 3 Malang merupakan salah satu SMK Pusat Keunggulan atau SMK PK, yang merupakan program pengembangan SMK dengan kompetensi keahlian tertentu. Dalam peningkatan kualitas dan kinerja yang diperkuat melalui kemitraan penyelarasan dengan dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja, yang akhirnya menjadi SMK rujukan sebagai sekolah penggerak dan peningkatan kualitas. Sekolah yang dikenal dengan moto "Success By Discipline" tersebut memiliki citra yang baik di lingkungan masyarakat karena banyak lulusan SMK PGRI 3 Malang yang langsung mendapat pekerjaan.

Menurut Wahyuddin (2017), bahwa kepala sekolah memiliki otoritas dalam mengelola sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan melalui kepemimpinannya sangat mempengaruhi setiap kegiatan yang terjadi di sekolah. Kepala Sekolah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan dalam memimpin pengelolaan pendidikan, pengetahuan dan keterampilan yang memadai.

Tugas utama Kepala Sekolah lebih dititikberatkan kepada fungsi Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, dan Motivator. Observasi yang dilakukan di SMK PGRI 3 Malang menunjukkan bahwa Kepala Sekolah lebih aktif dalam kegiatan kunjungan ke perusahaan dan pelatihan tentang kurikulum di dinas pendidikan. Sehingga urusan internal seperti monitoring pendidikan kepala sekolah memberikan wewenang kepada wakil kepala sekolah. Hal tersebut sering dilakukan sehingga kurangnya komunikasi terhadap siswa dan tenaga pengajar.

Motivasi adalah sesuatu yang mempengaruhi pada beberapa tahapan perbuatan seorang individu dalam upaya mewujudkan apa yang menjadi tujuannya. Motivasi kerja merupakan aspek yang penting mempengaruhi kinerja sebab dengan motivasi kerja yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik serta berkualitas juga (Wibowo, 2014). Motivasi yang baik dari atasan atau kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting untuk memberikan dorongan kepada guru, sehingga dengan adanya motivasi yang baik dari Kepala Sekolah maka kinerja guru diharapkan akan meningkat menjadi lebih baik. Pada saat observasi juga ditemukan bahwa terkadang masih ada beberapa guru di SMK PGRI 3 Malang yang terlambat dalam

menyelesaikan tugas yang di handle. Hal tersebut dikarenakan ada guru yang memiliki pekerjaan sampingan diluar sekolah untuk memenuhi kebutuhannya sehingga kurang termotivasi dalam mengajar.

Selain motivasi guru, kompetensi guru memiliki peran terhadap kinerja guru. Kompetensi merupakan suatu keahlian serta kemampuan yang ada pada diri individu dan didorong oleh tindakan bekerja yang disebabkan kewajiban dalam pekerjaan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh menjadi 4 kompetensi utama, yaitu (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Pada saat observasi peneliti menemukan bahwa di SMK PGRI 3 Malang ada beberapa guru yang belum menyampaikan materi pembelajaran dengan metode yang kreatif serta melakukan pendampingan kepada peserta didik. Selain itu peran guru dalam penyusunan RPP masih perlu ditinjau ulang agar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/ kualitas dalam melaksanakan kegiatan/ tugas tersebut (Suharsaputra, 2010).

Dari hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang bahwa masih ada beberapa guru yang kurang dalam mengelola interaksi di kelas, masih belum melaksanakan tugas sesuai dengan target yang diberikan, serta belum melaksanakan peran, tugas, dan tanggung jawabnya sesuai dengan perintah atasan.

Dalam penelitian Sri Setiyati (2014) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru” menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru.

Mahfud (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sma negeri se-kota bima” menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian yang sama menurut Dewi Lestari (2019) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru pada smk negeri 2 tangerang” menunjukkan bahwa Disiplin kerja, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan Heru Mei Giantoro (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smk negeri di kabupaten purbalangga” menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan fenomena dan kajian empiris di atas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 3 Malang.**

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kinerja Guru

Hadari Nawawi (1996 : 34) mengartikan kinerja sebagai prestasi seseorang dalam suatu bidang atau keahlian tertentu, dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya yang didelegasikan dari atasan dengan efektif dan efisien. Lebih lanjut beliau mengungkapkan

bahwa kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan sesuatu pekerjaan, sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan seseorang, baik sebagai individu, maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi bisnis pada periode tertentu yang hasilnya dapat dinikmati oleh kelompoknya atau perusahaan tersebut

Indikator kinerja guru dalam penelitian ini mengacu pada Supardi (2014 : 70) yaitu : kualitas kerja, kecepatan / ketepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

## 2.2 Kepemimpinan

Miftah Toha mengatakan bahwa “Kepemimpinan (leadership) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Ada tiga faktor yang berinteraksi menentukan efektifitas kepemimpinan yaitu : Pertama, Leader behavior (perilaku pemimpin) yaitu, efektifitas kepemimpinan sangat dipengaruhi gaya memimpin seseorang. Kedua, subordinate (bawahan) yaitu, efektifitas kepemimpinan dipengaruhi oleh tingkat penerimaan dan dukungan bawahan. Ketiga, situation yaitu, situasi dalam gaya kepemimpinan.

Indikator kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini mengacu pada Lee dan Kuo (2018) yaitu *Educator, Manager, Administrator, Innovator, dan Motivator*

## 2.3 Motivasi

Menurut Uzer Usman dalam Eko Setiawan (2018 : 114), motivasi adalah suatu proses menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan

atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan. Atau, dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah keadaan dan kesiapan individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan defenisi di atas motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kekuatan yang terdapat pada diri seseorang untuk melaksanakan kegiatan dalam lingkup kerjanya sebagai upaya mencapai tujuan pribadi dan organisasinya. Sebagaimana motivasi kerja guru adalah sesuatu yang mendorong seorang guru untuk melaksanakan atau melakukan tindakan serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai guru di sekolah demi mencapai suatu tujuan tertentu.

Dalam penelitian ini indikator motivasi kerja guru mengacu pada Hamzah B. Uno (2013: 73) yaitu dimensi dorongan internal dan dimensi dorongan eksternal.

## 2.4 Kompetensi

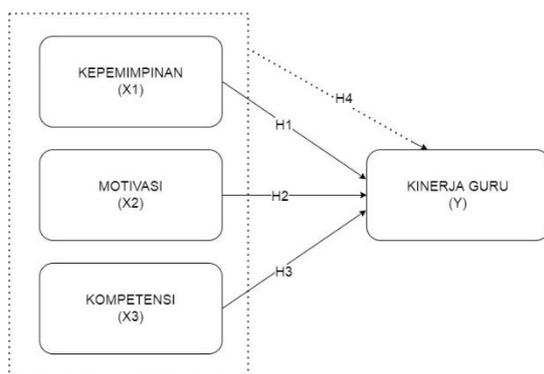
Pengertian kompetensi menurut Stephen Robbin (2007:38) adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Menurut Undang- Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru merupakan seperangkat penguasaan kemampuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai guru yang bersumber dari pendidikan, pelatihan, dan pengalamannya sehingga dapat menjalankan tugas mengajarnya secara professional sehingga dapat meningkatkan prestasi akademik maupun non akademik bagi peserta didik.

Pada penelitian ini indikator kompetensi mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 pasal 8, meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

### III. KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kinerja seorang guru merupakan hasil dari proses aktivitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh seorang guru yang didukung oleh kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru baik kompetensi pedagogik, professional, sosial dan kepribadian. Kompetensi dan kinerja guru dapat dilihat berdasarkan penilaian kinerja oleh kepala sekolah masing-masing. Berdasarkan uraian di atas maka kerangka konsep dalam penelitian ini dapat dibuat bagian alur yang menggambarkan kerangka konseptual ada gambar 1 berikut :



**Gambar 1** Kerangka Konseptual

#### Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang

H2 : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang.

H3 : Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang.

H4 : Diduga kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang.

## IV. METODE PENELITIAN

### 4.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan menggambarkan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk menjelaskan karakteristik individu atau kelompok (Syamsudin & Damiyanti: 2011).

Tujuan dalam penelitian ini untuk menggambarkan apakah ada pengaruh antara kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja guru. Dalam penelitian deskriptif kuantitatif penulis menggunakan lebih dari satu variabel untuk mengukur pengaruh kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang. Teknik pengambilan data yang dilakukan adalah dengan angket/kuesioner berupa pernyataan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

### 4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada SMK PGRI 3 Malang di Jalan Raya Tlogomas Gg IX No 29 Kec Lowokwaru Kota Malang. Waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian ini kurang lebih 3 (tiga) bulan, 1 bulan observasi, 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret sampai dengan Mei tahun 2022.

### 4.3 Metode Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua guru SMK PGRI 3 Malang yang berjumlah 87 guru. Dikarenakan ada variabel kompetensi maka yang diambil hanya guru sudah mempunyai sertifikasi yang berjumlah 70 guru. Jumlah tersebut adalah total semua guru yang mengajar di SMK PGRI 3 Malang dan tidak termasuk staf lainnya. Teknik pengambilan sampel dalam adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014 dalam Andy, 2020). Dengan demikian, total sampel pada saat penyebaran koesioner berjumlah 70 responden .

#### 4.4 Metode Pengumpulan Data

Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung diperoleh dari sumber pertama yaitu guru-guru SMK PGRI 3 Malang melalui kuesioner (angket). Data hasil penyebaran koesioner yang merupakan jawaban responden atas kuesioner yang diajukan selanjutnya diuji validitas dan reliabilitas instrument dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda

#### 4.5 Teknik Analisa Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Analisis data disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

Dalam penelitian ini analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul. Analisis data untuk menjawab hipotesis yang diajukan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier digunakan untuk meramalkan bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

### V. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Hasil Uji Validitas

Hasil penyebaran koesioner kepada semua guru SMK PGRI 3 Malang yang menjadi sampel dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Instrumen dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel (0,235). Hasil pengujian validitas instrument masing- masing variabel disajikan pada Tabel 1 berikut

**Tabel 1** Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	r hitung	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	Educator	X1.1	0,901	Valid
		X1.2	0,763	Valid
	Manajer	X1.3	0,741	Valid
		X1.4	0,828	Valid
	Administrator	X1.5	0,788	Valid
		X1.6	0,727	Valid
	Motivator	X1.7	0,682	Valid
		X1.8	0,852	Valid
	Inovator	X1.9	0,753	Valid
		X1.10	0,892	Valid
Motivasi (X2)	Dorongan Internal	X2.1	0,549	Valid
		X2.2	0,743	Valid
		X2.3	0,512	Valid
		X2.4	0,566	Valid
		X2.5	0,591	Valid
		X2.6	0,819	Valid
	Dorongan Eksternal	X2.7	0,796	Valid
		X2.8	0,656	Valid
		X2.9	0,741	Valid
		X2.10	0,631	Valid
Kompetensi (X3)	Kompetensi Pedagogik	X3.1	0,572	Valid
		X3.2	0,731	Valid
		X3.3	0,761	Valid
		X3.4	0,771	Valid
		X3.5	0,683	Valid
		X3.6	0,641	Valid
		X3.7	0,681	Valid
	Kompetensi Kepribadian	X3.8	0,630	Valid
	Kompetensi Profesional	X3.9	0,417	Valid
		X3.10	0,768	Valid
		X3.11	0,774	Valid
		X3.12	0,750	Valid
		X3.13	0,686	Valid
	Kompetensi Sosial	X3.14	0,864	Valid
		X3.15	0,591	Valid
		X3.16	0,810	Valid

Variabel	Indikator	Item	r hitung	Keterangan
		X3.17	0,635	Valid
Kinerja Guru (Y)	Kualitas Kerja	Y1.1	0,751	Valid
		Y1.2	0,877	Valid
	Kecepatan / Ketepatan	Y1.3	0,877	Valid
		Y1.4	0,897	Valid
	Inisiatif Dalam Bekerja	Y1.5	0,902	Valid
		Y1.6	0,775	Valid
	Kemampuan Dalam Bekerja	Y1.7	0,335	Valid
		Y1.8	0,654	Valid
	Komunikasi	Y1.9	0,519	Valid

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa semua item instrument penelitian menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian memiliki nilai r hitung > r tabel. Hasil tersebut mengartikan bahwa item pertanyaan koesioner dinyatakan valid. Selanjutnya tabel berikut menunjukkan hasil pengujian reliabilitas masing- masing variabel.

### 5.2 Hasil Uji Reabilitas

Pada penelitian ini, dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Dalam penelitian ini teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah Alpha Cronbach (Arikunto, 2006).

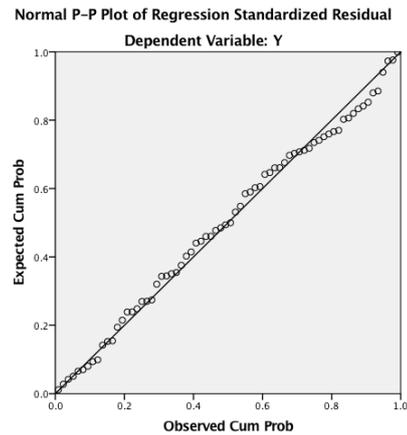
Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	0,890	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0,924	Reliabel
Motivasi (X2)	0,858	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,932	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 5.3 menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian masing-masing variabel adalah reliabel karena semua variabel memiliki nilai Alpha lebih besar dari 0,70

### 5.3 Hasil Pengujian Normalitas

Peguujian normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 2 Hasil Pengujian Normalitas

Berdasarkan gambar 5.1 terlihat sebaran data pada grafik Normal P- P Plot of Regression Standardized Residual terletak di sekitar garis diagonal atau tidak terpencah jauh dari garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 5.4 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Mendeteksi adanya multikolinieritas melihat nilai Variance Inflating Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu regresi bebas multikolinieritas (Ghozali, 2009) yaitu jika nilai VIF < 5 dan mempunyai angka Tolerance mendekati 1. Hasil pengujian multikolinieritas tiap-tiap variabel bebas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 Hasil Pengujian Multikolinieritas

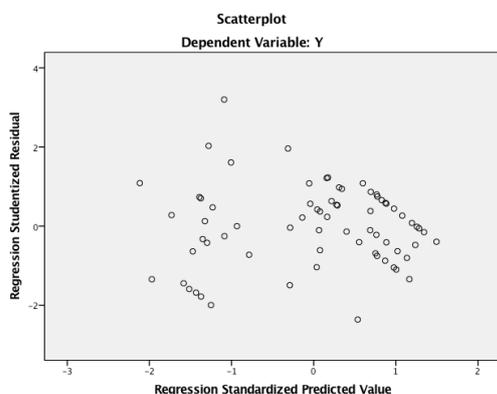
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,951	1,051	Tidak terdapat

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
			multikolinieritas
Motivasi	0,959	1,043	Tidak terdapat multikolinieritas
Kompetensi	0,915	1,093	Tidak terdapat multikolinieritas

Berdasarkan tabel diatas terlihat semua nilai VIF variabel bebas lebih kecil dari 5 dan semua nilai toleransi mendekati 1. Dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinieritas.

### 5.5 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Uji adanya heterokedastisitas bertujuan mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya. Mendeteksi adanya heterokedastisitas dilakukan dengan melihat gambar pada pola pada *scatterplots* regresi. Hasil pengujian heterokedastisitas dilihat pada gambar 3 berikut.



**Gambar 3** Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Hasil pada gambar 3 di atas, menyatakan jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau  $H_0$  diterima.

### 5.6 Hasil Regresi Linear Berganda

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh secara parsial Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil analisis regresi digunakan untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Berikut hasil analisis regresi yang disajikan dalam Tabel 4 berikut.

**Tabel 4** Hasil Analisis Regresi

	Koef Reg	Sig	t statistik
Kepemimpinan	0,147	0,027	2,257
Motivasi	0,097	0,035	2,159
Kompetensi	0,474	0,000	10,983
R-Square	0,714		
F-statistic	54,839		
Probabilitas F statistic	0,000		

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 5.9 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,714 atau 71,4% untuk mendeteksi seberapa besar hubungan variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Guru (Y). Skor koefisien determinasi diatas mengandung makna bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kompetensi guru mempengaruhi sebesar 71,4% kinerja guru sedangkan sisanya sebesar 28,6% berasal variabel lain yang bukan diteliti.

Hasil F statistic  $0,000 < 0,05$  menjelaskan bahwa secara simultan (bersama) Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kompetensi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -6.528 + 0,147 (X1) + 0,097 (X2) + 0,474 (X3) + e$$

Hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan konstanta sebesar -6.528 bermakna bahwa jika kepala sekolah tidak memiliki jiwa kepemimpinan, guru tidak termotivasi, dan guru tidak memiliki kompetensi maka kinerja guru SMK PGRI 3 Malang akan menurun.

Kepemimpinan mempunyai nilai koefisien regresi (Beta) 0,147 yang berarti kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru, artinya setiap kenaikan 1% pada kepemimpinan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 14,7 % dan sebaliknya jika terjadi penurunan kepemimpinan sebesar 1% maka akan menurunkan kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang sebesar 14,7%.

Motivasi kerja memiliki skor koefisien regresi (Beta) 0,097 maka bisa dinyatakan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru, dengan demikian jika terjadi kenaikan 1% pada motivasi kerja bisa meningkatkan kinerja gurusebesar 9,7% serta begitu sebaliknya jika terjadi penurunan motivasi kerja 1% maka akan menurunkan kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang sebesar 9,7%.

Kompetensi mempunyai nilai koefisien regresi (Beta) 0,474 yang berarti kompetensi mempengaruhi kinerja guru, artinya setiap kenaikan 1% pada kompetensi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 47,4 % dan sebaliknya jika terjadi penurunan kompetensi 1% maka akan menurunkan kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang sebesar 47,4%.

### 5.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda akan digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis seperti yang disajikan dalam Tabel 5 berikut:

**Tabel 5** Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Koefisien Regresi	Sig	T Statistik	Keterangan
Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru	0,147	0,027	2,257 > 1,996	Hipotesis diterima
Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru	0,097	0,035	2,159 > 1,996	Hipotesis diterima
Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru	0,474	0,000	10,983 > 1,996	Hipotesis diterima

Pengujian hipotesis pada hasil regresi menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan semua nilai koefisien regresi memiliki nilai positif. Dengan demikian, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Motivasi berpengaruh positif

terhadap kinerja guru. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru diterima. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,147 dengan nilai t statistik 2,257 ( $t_{hitung} > 1,996$ ) yang mengartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menjelaskan bahwa apabila kepala sekolah memiliki peran sebagai pendidik, sebagai manajer bagi lingkungan sekolah, sebagai administrator sekolah, sebagai motivator dan inovator bagi bawahannya, maka akan berpengaruh terhadap semakin tingginya kinerja guru.

Hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru diterima. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,097 dengan nilai t statistik 2,159 ( $t_{hitung} > 1,996$ ) yang mengartikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menjelaskan bahwa apabila guru termotivasi kerja dari dorongan internal seperti senang dalam bekerja dan dorongan internal seperti dan dorongan eksternal seperti mendapatkan insentif maka akan berpengaruh terhadap semakin tingginya kinerja guru.

Hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru diterima. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,474 dengan nilai t statistik 10,983 ( $t_{hitung} > 1,996$ ) yang mengartikan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menjelaskan bahwa apabila guru memiliki kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional maka akan berpengaruh terhadap semakin tingginya kinerja guru.

Hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru diterima. Hal ini terlihat dari nilai F statistic sebesar  $0,000 < 0,05$  menyatakan bahwa secara simultan kepemimpinan kepala sekolah,

motivasi kerja, dan kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

## **VI. PENUTUP**

### **6.1 Kesimpulan**

Setelah dilakukan penelitian pada 70 guru yang sudah sertifikasi di SMK PGRI 3 Malang sejak bulan maret hingga mei 2022 dan melakukan analisis data terdapat beberapa informasi yang diperoleh. Dari hasil analisa baik secara deskriptif maupun statistik dengan SPSS maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang, artinya kepala sekolah SMK PGRI 3 Malang melalui kepemimpinannya menjadi iklim positif bagi meningkatnya kinerja guru.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang, artinya seorang guru yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja maka akan semakin tinggi hasil kinerja guru.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang, artinya semakin kompeten seorang guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.
4. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh simultan antara kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi dengan kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang.

### **6.2 Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka dapat dijabarkan implikasi pemikiran yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi yang berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK

PGRI 3 Malang, maka kepala sekolah SMK PGRI 3 Malang diharapkan untuk menerapkan fungsi Educator, Manajer, Administrator, Motivator, dan Innovator untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pendidik yaitu membimbing guru dalam melaksanakan tugas, kepala sekolah sebagai manajer yaitu mengatur dan mengarahkan semua komponen yang ada di sekolah, kepala sekolah sebagai administrator yaitu mengelola keuangan sekolah dan membuat anggaran dari dana BOS untuk memenuhi fasilitas sekolah, kepala sekolah sebagai motivator yaitu memberikan rangsangan kepada guru agar dapat mengembangkan pembelajaran, kepala sekolah sebagai innovator yaitu mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif, diharapkan agar memberikan keleluasaan kepada guru agar dapat mengembangkan proses pembelajaran.

2. Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang, maka dari itu seorang guru membutuhkan dorongan internal seperti reward atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan dorongan eksternal seperti lingkungan sekolah yang sehat untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Malang, maka seorang guru diharapkan mempunyai kompetensi pedagogik seperti memahami karakter peserta didik, kompetensi kepribadian yaitu mencerminkan pribadi yang positif, kompetensi profesional yaitu menguasai materi pelajaran yang diampu, serta kompetensi sosial yakni mampu beradaptasi di berbagai lingkungan. Keempat kompetensi tersebut dibutuhkan untuk mencetak guru yang berkompeten agar menghasilkan kinerja yang bagus.

### **6.3 Keterbatasan**

Penulis menyadari bahwa penelitian yang telah dilakukan masih memiliki ada keterbatasan yaitu ada beberapa responden dalam memberikan jawaban terhadap kuesioner yang disebar masih kurang serius dan tergesa-gesa karena pengisian angket dilakukan pada sela-sela waktu mengajar sehingga waktunya terbatas.

#### 6.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka peneliti menyampaikan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak memiliki kepentingan dengan hasil penelitian. Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan bagi peneliti selanjutnya, untuk menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru selain kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi misalnya disiplin kerja, budaya sekolah, iklim organisasi, kepuasan kerja, sehingga dapat menambah wawasan penelitian pendidikan.
2. Disarankan bagi peneliti selanjutnya, untuk lebih menganalisa dalam membuat pertanyaan kuisisioner agar meminimalisir responden yang menjawab dengan nilai yang kecil seperti pada item P16 yang ada 6 guru yang menyatakan tidak setuju sehingga tidak berpengaruh negatif terhadap hasil penelitian.
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya, untuk mengkaji ulang waktu yang tepat untuk menyebarkan instrumen penelitian agar responden dapat menentukan jawaban dengan waktu yang cukup.

#### DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh, Bandung* : PT. Remaja Rosdakarya.

Ahmad Susanto. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. Jakarta* : Kencana.

Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta* : Rineka Cipta.

AR, Syamsudin dan Damaianti. (2011). *Metode penelitian pendidikan bahasa. Bandung* : Remaja Rosdakarya.

B. Uno, Hamzah. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta*: Bumi Aksara

Heru Mei Giantoro , dan Haryadi. (2019). Pengaruh kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smk negeri di kabupaten purbalingga. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA) Volume 21 Nomor 02 Tahun 2019.*

Lestari, Dewi. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru pada smk negeri 2 tangerang. *Jurnal ilmiah manajemen forkamma.*

Kaindah, Lely. (2016). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru dimoderasi iklim organisasi (study pada smp muhammadiyah se kabupaten pati)

Karimah, Akhlakul. (2016). Pengaruh kepemimpinan, program sertifikasi, dan pengembangan keprofesionalan terhadap kinerja guru pada sma negeri di kabupaten banyuwangi

Kristiawan, M. (2016). *Filsafat Pendidikan. Yogyakarta* : Valia Pustaka.

Mahfud. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sma negeri se-kota bima. *Jurnal pendidikan dan ilmu sosial.* <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>

- Nawawi Hadari dan Mimi Martini. (1996). Penelitian Terapan. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Poerwadarminta, W. ( 2005). Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka.
- Rahmayanti, dkk. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kabupaten Pemasang. *Jurnal Manajemen Pendidikan* ISSN: 1978-1938 (Print) 2580-6491 (Online) Volume 3 Number 1, 43-55 April 2021.
- Robbins, Stephen P. (2007). Perilaku Organisasi, Edisi ke-11 Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Index kelompok Gramedia.
- Sidi Nawawi, Muhammad. (2022). Pengaruh sertifikasi guru terhadap kompetensi, motivasi dan kesejahteraan guru, serta pengaruh ketiganya terhadap kinerja guru. *Jurnal pendidikan dan ilmu sosial*. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>
- Setiyati, Sri. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru
- Sugiyono. (2014) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Suharsaputra Uhar. (2010). Administrasi Pendidikan. Jakarta : Refika Aditama
- Supardi. (2014). Kinerja Guru. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Suparlan. (2006). Guru Sebagai Profesi. Yogyakarta : Hikayat Publishing
- Susanti, Yuyun. (2016) . Pengaruh kompetensi dan komitmen profesionalitas terhadap kinerja guru (Penelitian di SMP Negeri Komisariat 01 Ciamis). *Jurnal Ilmiah EDUKASI* Volume. 4 Nomor 2, April 2016.
- Thoha, Miftah. (2010). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wahyuni, Hari. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 7 No. 2 , 2019 154-162.
- Wibowo. (2014) . Manajemen Kinerja , Cetakan Keenam Edisi Ketiga. Jakarta : Raja Grafindo Persada.