

---

**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi  
Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru  
Di Sma Negeri 3 Kota Cimahi**

**Rafika Mayasari<sup>1</sup>, Muhammad Yusuf<sup>2</sup>, Suhendar<sup>3</sup>, G Guci Derry Midaya Panca<sup>4</sup>**  
Universitas Inaba<sup>1</sup>, STIE Tridharma<sup>2,3</sup>, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia<sup>4</sup>  
[fikarafika4130@gmail.com](mailto:fikarafika4130@gmail.com)<sup>1</sup>, [muhammadyusuf@stietridharma.ac.id](mailto:muhammadyusuf@stietridharma.ac.id)<sup>2</sup>,  
[suhendar@stietridharma.ac.id](mailto:suhendar@stietridharma.ac.id)<sup>3</sup>, [gucigranuite@gmail.com](mailto:gucigranuite@gmail.com)<sup>4</sup>

**ABSTRAK**

Era globalisasi menuntut kemajuan di segala bidang termasuk dalam dunia pendidikan. Dunia pendidikan merupakan satu-satunya lembaga formal untuk menjawab semua tantangan yang terjadi. Melalui tenaga pendidik yang berkualitas dan profesional diharapkan akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kemajuan Negara Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Kota Cimahi. Selain itu penelitian ini bertujuan pula untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Kota Cimahi. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 3 Kota Cimahi dengan responden sebanyak 84 orang Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 93 orang siswa. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan melalui angket, wawancara dan observasi langsung serta menggunakan metode analisis deskriptif verifikatif. Adapun untuk menguji hipotesis digunakan metode analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis digunakan uji t dan uji F pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan bantuan program SPSS Versi 20 dan Microsoft Excel. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan gambaran bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berada pada kategori baik, Motivasi Kerja Guru berada dalam kategori baik, serta Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Kota Cimahi berada dalam kategori baik. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru sebesar 0,322 atau 32,20%, sementara variabel Motivasi Kerja Guru berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru sebesar 0,796 atau 79,60%. Pengaruh secara simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru sebesar 0,704 atau 70,40% dan sisanya sebesar 0,296 atau 29,60% adalah variabel lain yang tidak diteliti. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Kota Cimahi.

**Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja**

## 1. PENDAHULUAN

Negara Indonesia merupakan salah satu negara terbesar di dunia yang memiliki potensi besar untuk menjadi negara yang maju sejajar dengan negara lainnya di dunia. Dengan jumlah sumber daya manusia yang besar, maka hal demikian menjadi kunci yang sangat penting dalam pembangunan Indonesia dimana kemajuan negara Indonesia akan terlihat dari kemauan pemerintah dalam meningkatkan pendidikan bagi rakyatnya di berbagai bidang.

Salah satu langkah yang dilakukan pemerintah guna meningkatkan pendidikan terlihat pada Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Ditambahkan pula dalam Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa :

1. Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan.
2. Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya.
3. Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang.

4. Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional.
5. Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Sekolah seperti gedung-gedung, buku-buku dan peralatan dan diberlakukannya ujian nasional dimana pemerintah telah mengisyaratkan, hasil yang diperoleh dari peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia terlihat di tingkat internasional berupa meraih penghargaan sebagai juara olimpiade fisika, matematika, biologi dan lain-lain.

Usaha-usaha yang dilakukan pemerintah terus menerus dilakukan secara berkesinambungan sampai dengan saat ini melalui berbagai program yang berkaitan dengan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Khususnya di tingkat pendidikan dasar dan menengah, beberapa program tersebut diantaranya dengan melakukan penambahan guru-guru, perbaikan fasilitas

Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di Kota Cimahi terdiri dari 6 sekolah

negeri. Salah satu Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Cimahi adalah SMA Negeri 3 Cimahi yang saat ini sedang terkenal berkat kemajuan IT nya dibanding dengan sekolah menengah negeri lain di Kota Cimahi. Salah satu indikator suatu sekolah dianggap sudah berhasil adalah dengan passing grade sekolah tersebut. Sekolah yang memiliki passing grade tinggi dianggap memiliki kualitas bagus dan akan mendapat kepercayaan masyarakat.

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.

Implementasi kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah terwujud dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran dan mengadakan hubungan masyarakat. Selain itu tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan keuangan, penyusunan kurikulum, penanganan kesiswaan, sarana prasarana, kepegawaian, dan lain-lain.

Melihat tugas kepala sekolah yang begitu banyak, maka seorang kepala

sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak, maka tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjadi tidak kondusif.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan. Seperti menurut Miftah Thoha (2010:49) bahwa "Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain".

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20% sudah dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Kualitas pendidikan yang tinggi diperoleh dengan dukungan berbagai faktor diantaranya adalah kinerja guru, dimana guru selaku ujung tombak yang langsung berinteraksi dengan siswanya selama mengikuti pendidikan. Kinerja guru yang tinggi merupakan harapan dari semua pihak yang berkaitan terutama lembaga pendidikan dimana mereka mengabdikan kemampuannya. Namun demikian untuk meningkatkan kinerja guru perlu

diperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya diantaranya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

Hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, tampak sebagian guru belum menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru, seperti : kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai gambaran profil guru yang kinerjanya masih rendah, antara lain : guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum sepenuhnya menggunakan acuan kurikulum yang dipersyaratkan, dan tidak konsisten dalam implementasi skenario rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dipersiapkan dan pada proses pembelajaran guru masih dominan dengan menggunakan metode ceramah. Fenomena tersebut dijumpai saat peneliti melakukan kunjungan ke SMA Negeri 3 Cimahi. Dijumpai pula guru yang mengajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu, sehingga merasa hafal diluar kepala dan tidak mau berubah terhadap hal-hal baru, termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang difahami, mengajar secara hafalan dan tanpa persiapan mengajar.

Hal lain yang diperhatikan tentang penilaian kinerja kepala sekolah akan memperoleh informasi tentang keberhasilan atau kegagalan gurunya dalam menjalankan tugas masing-masing. Kinerja penting untuk di teliti, karena ukuran terakhir keberhasilan suatu

organisasi atau sekolah adalah kinerja atau pelaksanaan pekerjaannya, sehingga guru pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah.

Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatar belakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Kepemimpinan**

Konsep tentang kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak bisa terlepas dari konsep kepemimpinan secara umum. Konsep kepemimpinan secara umum sering dipersamakan dengan manajemen, padahal dua hal tersebut memiliki perbedaan yang cukup berarti.

Pemimpin harus memiliki emosional untuk bertindak berdasarkan nilai-nilai positif. Pemimpin harus membangun hubungan manajemen yang saling menguntungkan dan yang saling berkontribusi. Pemimpin harus memiliki kesejahteraan emosional dan kesejahteraan fisik dalam kondisi dan situasi apapun. Pemimpin harus memiliki optimisme terhadap semua tugas dan tanggung jawab. Pemimpin harus memiliki keterampilan untuk mengatasi semua gejala emosi berdasarkan pengalaman yang ada dan selalu memiliki kreatifitas untuk memperbaiki keadaan.

Menurut Sidik Priadana dan Dedi Hadian (2013:24) berkesimpulan bahwa

yang dinamakan dengan kepemimpinan adalah :

“Sebuah proses yang akan membentuk seorang pemimpin dengan karakter dan watak jujur terhadap diri sendiri (*integrity*), bertanggung jawab yang tulus (*compassion*), pengetahuan (*cognizance*), keberanian bertindak sesuai dengan keyakinan (*commitment*), kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain (*confidence*) dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain (*communication*). Juga sebuah proses yang akan membentuk seorang pengikut (*follower*) yang di dalam kepatuhannya kepada pemimpin, tetapi memiliki pemikiran kritis, inovatif, dan jiwa independen”.

Menurut Pendi Susanto (2016:129) : “Kepemimpinan adalah merupakan proses kegiatan membimbing dan mempengaruhi hubungan aktivitas-aktivitas pekerjaan dari suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2007:170) : “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.”

Hal senada disampaikan juga oleh Abdul Aziz (2011:132) :

“Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan”.

Dari definisi-definisi tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah satu kualitas kegiatan-kegiatan kerja dan interaksi di dalam situasi kelompok. Kepemimpinan merupakan sumbangan dari seseorang di dalam situasi-situaasi kerja sama.

Kepemimpinan dan kelompok adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lain. Seseorang tidak dapat dikatakan pemimpin jika ia berada di luar kelompoknya, ia harus berada di dalam suatu kelompok di mana ia memainkan peranan-peranan kegiatan-kegiatan kepemimpinannya.

## 2.2 Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi merupakan keinginan, hasrat motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia, sedangkan daya dorong yang diluar diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan.

Terdapat beberapa pengertian motivasi kerja menurut beberapa ahli diantaranya menurut Abraham Spering dikutip Mangkunegara (2010:93) “*Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*”.

Dengan kata lain Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Menurut Fillmore H. Stanford (Mangkunegara, 2010:93) “*Motivation is as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*”.

Diartikan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu.

Menurut Syamsir Torang (2016:57) “Motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan”.

Irham Fahmi (2016:107) “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Sedangkan menurut *American Encyclopedia* yang dikutip oleh Hasibuan (2007:143) “Motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.”

Hal senada disampaikan juga oleh Veithzal (2010:837) “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.”

Dilanjutkan oleh Veithzal (2010:839) bahwa motivasi dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- c. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
- d. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- e. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari pengertian-pengertian motivasi

diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektifitas kerja. Dalam hal tertentu motivasi berfungsi sebagai penggerak dan pengarah karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

### 2.3 Kinerja

Kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Prestasi kerja bagi karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan karyawan yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.

Menurut Kasmir (2016:182) secara sederhana pengertian kinerja merupakan “Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Veithzal (2010:548) “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Lain hal nya dengan Irham Fahmi (2016:127) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Sedangkan menurut Syamsir Torang (2016:126) “Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa Kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melakukan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 3. METODE PENELITIAN

Proses penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif verifikatif. Menurut Riduwan (2010:217) metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sedangkan penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menguji secara matematis dugaan mengenai hubungan antar variabel dari masalah yang sedang diselidiki dalam hipotesis. Sehingga dapat disimpulkan metode deskriptif verifikatif adalah penyelidikan yang dilakukan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

#### 3.1 Sumber Dan Cara Penentuan Data

Untuk menunjang hasil penelitian, maka peneliti melakukan pengelompokan data yang diperlukan kedalam dua golongan, yaitu:

##### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan cara

menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi sampel untuk mengetahui tanggapan tentang penelitian yang sedang diteliti, baik dari informasi maupun pihak lain yang terkait.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian yang berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini data sekunder yang diperlukan berupa data-data yang dikeluarkan oleh SMA Negeri 3 Cimahi.

[L  
SEP]

#### 3.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diambil langsung dari perusahaan). Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut:
  - a) Metode pengamatan atau *Observasi* adalah pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang sedang diteliti, diamati atau kegiatan yang sedang berlangsung. Dalam penulisan laporan ini, penulis mengadakan pengamatan langsung pada SMA Negeri 3 Cimahi.
  - b) Metode wawancara atau *Interview* adalah pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung dengan pihak yang terkait langsung dengan permasalahan yang penulis teliti. Pada penelitian ini *interview* di lakukan pada guru dan siswa SMA Negeri 3 Cimahi.
  - c) Kuesioner. Teknik kuesioner yang

penulis gunakan adalah kuesioner tertutup suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 84 guru dan 93 siswa SMA Negeri 3 Cimahi dengan harapan mereka dapat memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

- 2 Studi Pustaka (*Library Research*), merupakan data sekunder penelitian yang dilakukan untuk menghimpun teori-teori, pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para ahli yang diperoleh dari buku-buku kepustakaan serta literature lainnya yang dijadikan sebagai landasan teoritis dalam rangka melakukan pembahasan.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Hasil Pengolahan Data

##### a) Uji Kualitas Data

##### Uji Validitas

Setiap penelitian dengan menggunakan metode kuesioner perlu dilakukan uji validitasnya. Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari para responden. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan rhitung dengan rtabel. Berikut hasil uji validitas untuk setiap kuesioner variabel penelitian yang dilakukan penulis.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)**

Pertanyaan ke-	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,340	0,215	Valid
2	0,462	0,215	Valid
3	0,309	0,215	Valid
4	0,283	0,215	Valid
5	0,512	0,215	Valid
6	0,741	0,215	Valid
7	0,490	0,215	Valid
8	0,485	0,215	Valid
9	0,592	0,215	Valid
10	0,756	0,215	Valid
11	0,522	0,215	Valid
12	0,771	0,215	Valid
13	0,494	0,215	Valid
14	0,528	0,215	Valid
15	0,729	0,215	Valid
16	0,447	0,215	Valid
17	0,537	0,215	Valid
18	0,779	0,215	Valid
19	0,473	0,215	Valid
20	0,541	0,215	Valid
21	0,545	0,215	Valid

Sumber : Lampiran SPSS

Instrumen untuk mengukur variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) terdiri dari 21 item pernyataan. Nilai rtabel dengan n=84 pada signifikansi 5%, ditemukan nilai rtabel sebesar 0,215. Adapun hasil uji variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah berdasarkan Tabel 4.5 di atas memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu rhitung > rtabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan 1 sampai 21 dapat dikatakan valid.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**  
**Guru (X<sub>2</sub>)**

Pertanyaan ke-	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,599	0,215	Valid
2	0,500	0,215	Valid
3	0,528	0,215	Valid
4	0,597	0,215	Valid
5	0,721	0,215	Valid
6	0,748	0,215	Valid
7	0,515	0,215	Valid
8	0,804	0,215	Valid
9	0,529	0,215	Valid
10	0,469	0,215	Valid
11	0,657	0,215	Valid
12	0,470	0,215	Valid
13	0,604	0,215	Valid
14	0,862	0,215	Valid
15	0,571	0,215	Valid

Instrumen untuk mengukur variabel Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ ) terdiri dari 15 item pernyataan. Nilai  $r_{tabel}$  dengan  $n=84$  pada signifikansi 5%, ditemukan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,215. Adapun hasil uji variabel Motivasi Kerja Guru berdasarkan Tabel 4.6 di atas memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan 1 sampai 15 dapat dikatakan valid.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas**

**Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)**

Pertanyaan ke-	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,621	0,204	Valid
2	0,417	0,204	Valid
3	0,566	0,204	Valid
4	0,606	0,204	Valid
5	0,751	0,204	Valid
6	0,635	0,204	Valid
7	0,413	0,204	Valid
8	0,693	0,204	Valid
9	0,481	0,204	Valid
10	0,542	0,204	Valid
11	0,745	0,204	Valid
12	0,772	0,204	Valid
13	0,739	0,204	Valid
14	0,709	0,204	Valid
15	0,494	0,204	Valid
16	0,621	0,204	Valid
17	0,432	0,204	Valid
18	0,564	0,204	Valid
19	0,593	0,204	Valid
20	0,699	0,204	Valid

Instrumen untuk mengukur variabel

Kinerja Guru (Y) terdiri dari 20 item pernyataan. Nilai  $r_{tabel}$  dengan  $n=93$  pada signifikansi 5%, ditemukan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,204. Adapun hasil uji variabel Kinerja Guru berdasarkan Tabel 4.7 di atas memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan 1 sampai 20 dapat dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Instrumen dapat dinyatakan reliabel jika nilai Alpha lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Untuk kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru, nilai  $r_{tabel}$  dengan  $n = 84$  pada signifikansi 5%, ditemukan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,215. Sedangkan untuk kuesioner Kinerja Guru, nilai  $r_{tabel}$  dengan  $n = 93$  pada signifikansi 5%, ditemukan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,204. Berikut hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel penelitian yang dilakukan penulis:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	$X_1$	0.883	Reliabel
2	$X_2$	0.880	Reliabel
3	Y	0.909	Reliabel

Sumber : Lampiran SPSS

Hasil uji reliabilitas atas variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru pada SMA Negeri 3 Cimahi menunjukkan semua item pertanyaan reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) di atas 0,215 dan 0,204 ( $r_{tabel}$ ), dimana dapat dirinci untuk variabel kepemimpinan dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,883, motivasi kerja dengan nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,880

dan kinerja dengan nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,909.

### b) Analisis Deskriptif

Hasil pengukuran tiga variabel penelitian disajikan dalam bentuk Skor, yang terdiri dari dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ ). Dimana data yang diperoleh dari penelitian ini adalah berdasarkan hasil kuesioner yang disebarikan kepada 84 responden guru Pegawai Negeri Sipil di SMA Negeri 3 Cimahi, dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Guru ( $Y$ ) berdasarkan hasil kuesioner yang disebarikan kepada 93 responden siswa SMA Negeri 3 Cimahi.

Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terdiri dari 21 (dua puluh satu) item pertanyaan yang disusun berdasarkan 7 (tujuh) sub variabel, yaitu 3 (tiga) item pertanyaan berdasarkan sub variabel Edukator, 3 (tiga) item pertanyaan berdasarkan sub variabel Manager, 3 (tiga) item pertanyaan berdasarkan sub variabel Administrator, 3 (tiga) item pertanyaan berdasarkan sub variabel Supervisor, 3 (tiga) item pertanyaan berdasarkan sub variabel Leader, 3 (tiga) item pertanyaan berdasarkan sub variabel Inovator, dan 3 (tiga) item pertanyaan berdasarkan sub variabel Motivator.

**Tabel 4.5**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden**  
**Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )**

No.	Pernyataan	Jumlah Skor	Klasifikasi
1.	Kepala Sekolah sering memberikan petunjuk dalam melaksanakan tugas	348	Baik
2.	Kepala Sekolah sering memberikan strategi dalam pengajaran	341	Baik
3.	Kepala Sekolah mampu meningkatkan kualitas pembelajaran	346	Baik
4.	Kepala Sekolah mampu menyusun perencanaan sekolah dengan baik	345	Baik
5.	Kepala Sekolah mampu mengembangkan sekolah menjadi lebih baik	309	Baik
6.	Kepala Sekolah mampu mengelola guru dan staf dengan baik	325	Baik
7.	Kepala Sekolah mampu mengelola administrasi sekolah	327	Baik
8.	Kepala Sekolah mampu melaksanakan operasional sekolah	332	Baik

9.	Kepala Sekolah mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah	304	Baik
10.	Kepala Sekolah mampu merencanakan berbagai macam program sekolah	326	Baik
11.	Kepala Sekolah mampu meningkatkan kinerja guru dan staf	291	Baik
12.	Kepala Sekolah mampu melaksanakan supervisi akademik	319	Baik
13.	Kepala Sekolah mampu memimpin bawahan dengan baik	301	Baik
14.	Kepala Sekolah mampu mengambil keputusan yang baik	331	Baik
15.	Kepala Sekolah mampu memecahkan masalah dengan baik	325	Baik
16.	Kepala Sekolah mampu menciptakan ide dan gagasan baru	290	Baik
17.	Kepala Sekolah memiliki sifat kreatif	306	Baik
18.	Kepala Sekolah selalu bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah	327	Baik
19.	Kepala Sekolah selalu memberikan dorongan/support kepada bawahan	305	Baik
20.	Kepala Sekolah selalu memberikan penghargaan kepada bawahan	327	Baik
21.	Kepala Sekolah selalu mencari solusi terbaik	327	Baik
<b>Total Skor</b>		<b>6752</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan tabel 4.30, diperoleh skor keseluruhan sebesar 6752, yang berada pada rentang 5999 – 7410 (tabel 3.6), termasuk ke dalam kategori baik. Jumlah skor tertinggi adalah pada item pertanyaan “Kepala Sekolah sering memberikan petunjuk dalam melaksanakan tugas” dan jumlah skor terendah adalah pada item pertanyaan “Kepala Sekolah mampu menciptakan ide dan gagasan baru”. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kepala Sekolah sering memberikan petunjuk kepada guru dalam melaksanakan tugas seperti memberikan petunjuk tentang cara mengajar yang baik, tata cara mendidik siswa dengan baik, tata cara penilaian siswa yang baik, dan tata cara pengadministrasian yang baik. Dan sebaiknya Kepala sekolah dapat lebih kreatif dalam memberikan ide dan gagasan demi kemajuan sekolah yang dipimpinnya.

Variabel Motivasi Kerja Guru terdiri dari 15 (lima belas) item pertanyaan yang disusun berdasarkan 3 (tiga) sub variabel, yaitu 5 (lima) pertanyaan berdasarkan sub variabel Kebutuhan akan Prestasi, 5 (lima) pertanyaan berdasarkan sub variabel Kebutuhan akan Kelompok Pertemanan, dan 5 (lima) pertanyaan berdasarkan sub variabel Kebutuhan akan Kekuasaan.

**Tabel 4.6**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden**  
**Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ )**

No	Pernyataan	Jumlah Skor	Klasifikasi
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	297	Baik
2.	Saya memiliki sifat kreatif dalam bekerja	333	Baik
3.	Hasil pekerjaan saya adalah yang terbaik	319	Baik
4.	Saya mendapatkan pengakuan yang baik dari pimpinan dan rekan kerja	319	Baik
5.	Saya selalu bekerja keras untuk mencapai yang maksimal	302	Baik
6.	Saya senang bekerja sama	317	Baik
7.	Saya memiliki relasi dan komunikasi yang baik	278	Cukup Baik
8.	Saya dipercaya oleh rekan kerja	317	Baik
9.	Saya menikmati kerja sama dengan rekan kerja daripada bekerja sendirian	296	Baik
10.	Saya dengan senang hati akan membantu rekan kerja yang memerlukan bantuan	317	Baik
11.	Saya mampu berinovasi dan menciptakan gagasan baru	295	Baik
12.	Saya memiliki hasrat untuk mengarahkan dan mengendalikan orang lain	326	Baik
13.	Saya aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi	296	Baik
14.	Saya peduli terhadap hubungan pemimpin dan pengikut	313	Baik
15.	Saya terdorong untuk selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang saya lakukan	291	Baik
<b>Total Skor</b>		<b>4616</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan tabel 4.6, diperoleh skor keseluruhan sebesar 4616, yang berada pada rentang 4284 – 5291, termasuk ke dalam kategori baik. Jumlah skor tertinggi adalah pada item pertanyaan “Saya memiliki sifat kreatif dalam bekerja” dan jumlah skor terendah adalah pada item pertanyaan “Saya memiliki relasi dan komunikasi yang baik”. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru memiliki sifat kreatif dalam bekerja seperti menciptakan suasana yang menarik dalam menyampaikan materi kepada siswa agar siswa tidak merasa bosan saat menerima pelajaran dan memudahkan siswa untuk lebih menyerap materi yang disampaikan dan sebaiknya kemampuan untuk memiliki relasi dan komunikasi yang baik perlu lebih ditingkatkan lagi.

Variabel Kinerja Guru terdiri dari 20 (dua puluh) item pertanyaan yang disusun berdasarkan 4 (empat) sub variabel, yaitu 6 (enam) pertanyaan berdasarkan sub variabel Kualitas Kerja, 5 (lima) pertanyaan berdasarkan sub variabel Kuantitas Kerja, 6 (enam) pertanyaan berdasarkan sub variabel Keandalan, dan 3 (tiga) pertanyaan berdasarkan sub variabel Sikap.

**Tabel 4.7**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden**  
**Kinerja Guru (Y)**

No.	Pernyataan	Jumlah Skor	Klasifikasi
1.	Guru selalu tepat dalam menyampaikan materi pembelajaran di kelas	341	Baik
2.	Guru selalu teliti dalam memberikan bahan ajar dan menyampaikannya di kelas	379	Baik
3.	Guru selalu terampil dalam memberikan bahan mengajar	368	Baik
4.	Pimpinan sangat puas dengan pekerjaan yang telah guru selesaikan	356	Baik
5.	Rekan kerja merasa puas dengan hasil kerja guru	335	Baik
6.	Siswa dan orang tua siswa merasa puas dengan hasil kerja guru	353	Baik
7.	Semua tugas apapun dapat guru tangani	311	Cukup Baik
8.	Guru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	351	Baik
9.	Guru mampu mengerjakan tugas lebih dari orang lain	326	Baik
10.	Guru membuat dan merencanakan bahan pengajaran yang mengacu pada kurikulum	360	Baik
11.	Guru memberikan waktu kepada siswa untuk bertanya diluar jam pelajaran	350	Baik
12.	Guru memiliki pengetahuan tentang tugas saya	335	Baik
13.	Guru selalu berinisiatif dalam bekerja	333	Baik
14.	Guru selalu berhati-hati dalam bekerja	351	Baik
15.	Guru menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi	332	Baik
16.	Guru melakukan penilaian melalui pengamatan selama proses pembelajaran berlangsung	341	Baik
18.	Guru memiliki hubungan baik dengan pimpinan	367	Baik
19.	Guru memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	357	Baik
20.	Guru memiliki hubungan baik dengan siswa dan orang tua siswa	327	Baik
<b>Total Skor</b>		<b>6953</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan tabel 4.7, diperoleh skor keseluruhan sebesar 6953, yang berada pada rentang 6324 – 7811, termasuk ke dalam kategori baik. Jumlah skor tertinggi adalah pada item pernyataan “Guru selalu melakukan inovasi dalam proses pembelajaran agar siswa tidak merasa bosan” dan jumlah skor terendah adalah pada item pernyataan “Semua tugas apapun dapat guru tangani”. Ini berarti guru mampu berinovasi dan menciptakan gagasan baru dengan baik seperti menciptakan suasana pembelajaran yang menarik dan tidak mengajar secara monoton agar siswa tidak merasa bosan dan mampu lebih banyak menyerap ilmu yang diberikan. Selain itu, sebaiknya guru lebih berusaha lagi untuk meningkatkan kemampuan agar dapat menyelesaikan segala macam tugas seperti mengikuti acara seminar, pelatihan, serta kegiatan-kegiatan penunjang lainnya.

### c) Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi,

variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni : jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6,38917285
	Absolute	,101
Most Extreme Differences	Positive	,101
	Negative	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		,929
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>,354</b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Olah data SPSS

Berdasarkan output diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,354 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier antara variabel X dengan variabel Y. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Linieritas dapat dilakukan dengan dua cara: Pertama, dengan melihat nilai signifikansi pada output SPSS. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Kedua, dengan melihat nilai Fhitung dengan Ftabel. Jika nilai Fhitung < Ftabel, maka terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Linieritas**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepemimpinan	(Combined)	5219,956	84	81,562	1,794	,078
	Linearity	1077,435	1	1077,435	23,700	,000
	Deviation from Linearity	4142,521	83	65,754	1,446	,187
	Within Groups	863,772	19	45,462		
	Total	6083,729	83			

Sumber : Olah data SPSS

Berdasarkan dari output diatas, diperoleh nilai signifikansi = 0,187 > 0,05 dan Fhitung < Ftabel (1,446 < 3,11). Maka disimpulkan terdapat hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk memastikan tidak adanya hubungan antar variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja). Dasar pengukuran pada uji multikolonieritas yaitu : Jika nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang di uji dan jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang di uji.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1,601	4,515		,355	,724		
	Kepemimpinan	,322	,098	,298	3,289	,001	,446	2,245
	Motivasi Kerja	,796	,122	,593	6,547	,000	,446	2,245

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Olah data SPSS

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai tolerance variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) yakni 0,446 > 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) yakni 2,245 < 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolonieritas terhadap data yang diuji.

### d) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja, dimana dalam melakukan pengujian dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.11**  
**Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,601	4,515			,355	,724
1 X1	,322	,098	,298		3,289	,001
X2	,796	,122	,593		6,547	,000

a. Dependent Variable: Y  
Sumber: Olah data SPSS

Berdasarkan tabel 4.72 yakni hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS maka persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 1,601 + 0,322X_1 + 0,796X_2$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas maka dapat diberikan penjelasan bahwa :

$c = 1,601$  yang merupakan nilai konstanta, artinya jika kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) constant, maka kinerja ( $Y$ ) sebesar 1,601.

$b_1 = 0,322$  yang menunjukkan koefisien regresi variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), artinya jika kepemimpinan meningkat maka pengaruhnya terhadap kinerja akan meningkat sebesar 0,322 atau 32,2%.

$b_2 = 0,796$  yang merupakan koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,796 atau 79,6%.

**e) Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan suatu model dalam menerangkan

variabilitas variabel dependennya. Berikut perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 <sup>a</sup>	,704	,697	6,468

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
Sumber: Olah data SPSS

Berdasarkan tabel 4.12 yakni hasil uji koefisien determinasi maka diperoleh angka R sebesar 0,839, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sebab nilai R positif dan mendekati 1. Kemudian nilai  $R^2$  ( $R^2_{square}$ ) sebesar 0,704 (70,40%), hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan motivasi kerja) mampu menjelaskan sebesar 70,40% variasi dari variabel kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 29,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

**f) Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,601	4,515			,355	,724
1 X1	,322	,098	,298		3,289	,001
X2	,796	,122	,593		6,547	,000

b. Dependent Variable: Y  
Sumber: Olah data SPSS

Berdasarkan tabel 4.74 maka hasil uji t dengan pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

Dari hasil koefisien regresi maka diperoleh koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,322, selain itu memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,289

$> t_{\text{tabel}} 1,663$ . Karena nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$ , maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Cimahi.

b. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

Berdasarkan hasil olahan data regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk motivasi sebesar 0,796, serta memiliki nilai  $t_{\text{hitung}} 6,547 > t_{\text{tabel}} 1,663$ . Hal ini berarti bahwa motivasi kerja guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Cimahi.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Pengujian dengan membandingkan  $F_{\text{hitung}}$  dan  $F_{\text{tabel}}$  dilakukan dengan ketentuan yaitu:

- Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (berpengaruh).
- Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak berpengaruh).

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8051,786	2	4025,893	96,245	,000 <sup>b</sup>
Residual	3388,187	81	41,829		
Total	11439,973	83			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 4.75 maka hasil uji F dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja secara simultan dalam uji Anova diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} (96,245 > 3,110)$  pada  $\alpha 5\%$ , maka dapat dikatakan bahwa model

regresi dapat digunakan untuk dapat memprediksi kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di SMA Negeri 3 Cimahi, maka akan berdampak secara simultan terhadap kinerja guru, sebaliknya semakin rendah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru maka kinerja guru akan semakin menurun, sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

## 4.2 Pembahasan Penelitian

### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala sekolah ( $X_1$ ) adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terhadap baik dan buruknya Kinerja Guru ( $Y$ ).

Dari hasil koefisien regresi maka diperoleh koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,322, selain itu memiliki nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3,289  $> t_{\text{tabel}} 1,663$ . Karena nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$ , maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Cimahi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja Guru tersebut. Sesuai dengan pengamatan di lapangan yang menunjukkan bahwa keberadaan Kepala sekolah dapat memberikan bimbingan dan arahan pada guru dengan baik. Hasil penelitian tersebut berarti telah sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Negeri 3 Cimahi

termasuk dalam kategori baik dan Kepemimpinan Kepala sekolah yang baik tersebut ternyata berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan pengujian menggunakan alat statistika yang menunjukkan penerimaannya terhadap hipotesis yang telah dirumuskan, bahwa Kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Cimahi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja Guru ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ ) adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terhadap baik dan buruknya Kinerja Guru ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil olahan data regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk motivasi sebesar 0,796, serta memiliki nilai  $t_{hitung} 6,547 > t_{tabel} 1,663$ . Hal ini berarti bahwa motivasi kerja guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Cimahi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Guru dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja Guru tersebut. Sesuai dengan pengamatan di lapangan yang menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan pengajaran yang baik kepada para siswa. Hasil penelitian tersebut berarti telah sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, bahwa Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri 3 Cimahi termasuk dalam kategori baik dan Motivasi Kerja Guru yang baik tersebut ternyata berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan pengujian menggunakan alat statistika yang menunjukkan penerimaannya terhadap hipotesis yang telah dirumuskan, bahwa Motivasi Kerja

Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Cimahi.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) dengan pengaruh sebesar 70,40% sedangkan 29,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ ) adalah merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terhadap baik dan buruknya Kinerja Guru ( $Y$ ) selain faktor-faktor yang tidak diteliti dalam model ini.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Faktor lain tersebut dapat menjadi masukan bagi peneliti lainnya yang akan meneliti masalah yang berhubungan dengan kinerja guru

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Cimahi, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Negeri 3 Cimahi termasuk ke dalam kategori baik, yaitu memiliki skor keseluruhan sebesar 6752, yang berada pada rentang (5999 – 7410), artinya Kepala sekolah sebagai pimpinan mampu memimpin sekolah dengan baik sesuai dengan indikator kompetensi Kepemimpinan Kepala sekolah.
2. Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri 3

Cimahi termasuk dalam kategori baik, yaitu memiliki skor keseluruhan sebesar 4616, yang berada pada rentang (4284 – 5291), artinya guru sebagai pembimbing siswa di sekolah memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam membimbing anak didiknya.

3. Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Cimahi termasuk dalam kategori baik, yaitu memiliki skor keseluruhan sebesar 6953, yang berada pada rentang (6324 – 7811), artinya kinerja guru sebagai pembimbing siswa di sekolah memiliki kemampuan yang baik dalam memberikan ilmu kepada para siswa.
4. Kepemimpinan Kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja guru pada SMA Negeri 3 Cimahi sebesar 32,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala sekolah adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.
5. Motivasi kerja guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Cimahi sebesar 79,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi kerja guru adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.
6. Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru, yaitu memiliki pengaruh sebesar 70,40%. Semakin tinggi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru pada SMA Negeri 3 Cimahi, maka akan berdampak secara simultan terhadap Kinerja Guru, sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru maka Kinerja Guru akan semakin menurun, sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disampaikan saran-saran yang merupakan sumbangsih pemikiran dari penulis berkaitan dengan obyek penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah sebaiknya lebih meningkatkan kemampuan dalam menciptakan ide serta memberikan gagasan-gagasan baru demi kemajuan sekolah.
2. Guru sebaiknya dapat lebih menjalin relasi serta komunikasi baik terhadap atasan, rekan kerja, siswa, orang tua siswa maupun di lingkungan luar sekolah.
3. Guru sebaiknya lebih memperdalam ilmu serta lebih banyak mengikuti kegiatan seperti pelatihan, seminar serta kegiatan pendukung lainnya agar dapat menambah wawasan dan keterampilan demi melaksanakan semua tugas yang ada.

SEP

## 6. REFERENSI

### Sumber Buku

- Ali, Mohammad. 2009. *Pendidikan Untuk Pembangunan Nasional*. Jakarta: GRASINDO.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- E. Mulyasa. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadian, Dedi dan Adang. 2014. *Perilaku Keorganisasian*. Bandung : Warta Bagja.

- Hasibuan. H. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung : Alfabeta.
- Priandana, Sidik dan Dedi Hadian. 2013. *Paradigma Kepemimpinan di Indonesia*. Bandung : Logoz Publishing
- Riduwan. 2010. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Riduwan. 2013. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *MSDM untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rusyan, A. Tabrani. 2012. *Profesionalisme Kepala Sekolah*. Jakarta : Pustaka Dinamika.
- Siagian, Sondang. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sofiati (Efi), Nunung Ayu dan Tim. 2013. *Pedoman Penulisan dan Penyusunan Tesis*. Bandung : STIE INABA.
- Sowiyah. 2016. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta : Media Akademi.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2016. *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Supriadi, Dedi. 2012. *Sejarah Pendidikan Teknik dan Kejuruan di Indonesia*. Jakarta : Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan.
- Susanto, Pendi. 2016. *Produktivitas Sekolah Teori untuk Praktik di Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Pernada Media Group.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Wahab, Abdul Aziz. 2011. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.

### Sumber Jurnal

- Agus Sunarno. 2005. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kota Tegal*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah.
- Elifati Waruwu. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Kelas Sekolah Dasar di Kota Gunungsitoli dengan Tunjangan Profesi Guru sebagai*

- Variabel Moderasi. Program Pascasarjana Universitas Terbuka.*
- Istyarini. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Keunggulan Suatu Sekolah di Sekolah Dasar Kabupaten Blora.* Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Muhammad Yusuf. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru serta Implikasinya terhadap Belajar Siswa di SMP 1 Batujajar.* Bandung : Universitas Pasundan.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah
- Romlah. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Margahayu Kabupaten Bandung.* Bandung : STIE Pasundan.
- Roslina Septina. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari.* Yogyakarta : Universitas Sebelas Maret.
- Sumarno. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes.* Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Suparno. 2007. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang.* Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Sutopo Slamet. 2007. *Analisis Kepemimpinan, Kecerdasan Emosi, Kedisiplinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMPN 8 Purworejo.* Universitas Sudirman.
- Yawan Ruth. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sains Sekolah Dasar di Kabupaten Biak Numfor Papua.* Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta