

Rani Hartati

Manajemen dan ranyrany1407@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Ayah. Responden dalam penelitian ini adalah guru yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Ayah.

Kata Kunci: kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi, kinerja

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of leadership, work motivation and competence on the performance of teachers of Muhammadiyah Vocational Schools Muhammadiyah Ayah. Respondents in this study were 32 teachers. The sampling technique in this research is census technique. The results of this study indicate that leadership has a significant effect on performance, work motivation has a significant effect on performance, competence has a significant effect on performance, and leadership, work motivation and competence have a significant effect on the performance of teachers of SMK Muhammadiyah Ayah.

Keywords: leadership, work motivation, competence, performance

PENDAHULUAN

Guru sebagai salah satu unsur terpenting dalam pendidikan di Indonesia saat ini memiliki banyak problem. Kompleksnya permasalahan guru di Indonesia diakibatkan oleh belum tertatanya manajemen/pengelolaan guru secara optimal termasuk dalam hal ini adalah manajemen kinerja guru. Mereka bekerja sekedar melaksanakan kewajiban. Tidak mengherankan banyak orang yang mempertanyakan kinerja guru pada saat ini. Kinerja guru dilihat hanya dari tingkat keberhasilan melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah ditetapkan selama periode tertentu untuk mencapai tujuan pendidikan (Barnawi & Arifin, 2012:14). Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Pembelajaran yang berkualitas merupakan cerminan dari kinerja guru tersebut. Dengan kata lain semakin baik kinerja guru maka semakin baik juga pembelajaran di dalam kelas. Kinerja guru merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh seorang guru. Kinerja guru yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan pendidikan. Mangkunegara (2011:67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila dikaitkan dengan guru, maka dapat dikatakan bahwa

kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

METODE

Obyek dalam penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*), dan kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi sebagai variabel bebas (*independent variables*). Subjek dalam penelitian ini adalah guru SMK Muhammadiyah Ayah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, penulis belum mengetahui berapa jumlah populasi dari wilayah tersebut. Karena jumlah populasinya belum diketahui maka teknik sampling yang digunakan adalah teknik *non probability sampling* yaitu metode *sampling* dengan tidak menggunakan metode acak, yang memberi kemungkinan yang sama bagi setiap unsur populasi yang dipilih. Dalam teknik *non probability sampling* akan digunakan teknik *purposive sampling* yaitu pemilihan anggota sampel dengan mempertimbangkan syarat-syarat yang telah ditetapkan dimana sampel dalam penelitian ini adalah Guru SMK Muhammadiyah Ayah sebanyak 32 responden. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Perbedaan antara regresi sederhana dan regresi berganda terletak pada jumlah variabel bebas yang

digunakan untuk memprediksi variabel terikat hanya satu, maka dalam regresi berganda jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat lebih dari satu. Dalam regresi berganda variabel terikat dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas (Suliyanto, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel	r hitung	r alpha
Kepemimpinan	0,611	0,824
	0,783	
	0,928	
	0,904	
Motivasi Kerja	0,870	0,954
	0,886	
	0,926	
	0,892	
Kompetensi	0,968	0,712
	0,886	
	0,582	
	0,611	
Kinerja	0,662	0,948
	0,591	
	0,714	
	0,693	
Kinerja	0,975	0,948
	0,913	
	0,975	

Hasil uji validitas variabel dalam penelitian ini dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel dan uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan hasil lebih dari 0,6 sehingga variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid (sah) dan reliabel.

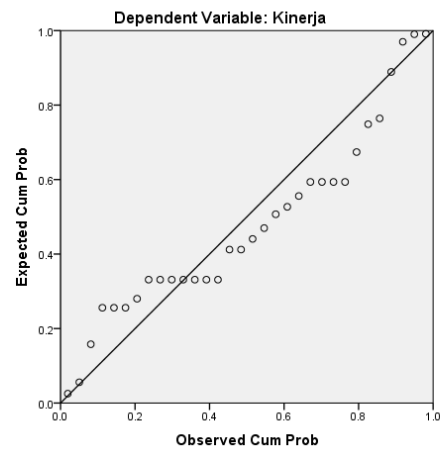
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.360	2.776
Motivasi Kerja	.560	1.784
Kompetensi Guru	.299	3.345

a. Dependent Variable: Kinerja

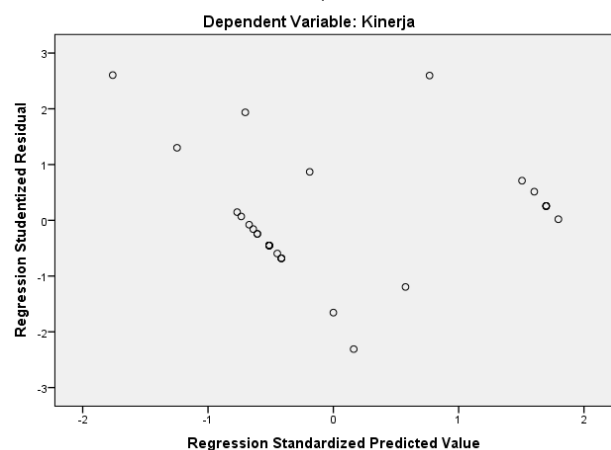
Uji multikolinieritas dijelaskan bahwa bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pengujian normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Scatterplot



Pengujian heterokedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	-2.956	1.954		-1.513	.142
Kepemimpinan	.230	.104	.271	2.215	.035
Motivasi Kerja	.306	.043	.705	7.192	.000
Kompetensi Guru	.269	.091	.397	2.960	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = -2,956 + 0,230X_1 + 0,306X_2 + 0,269X_3 + e$$

1. Alpha (α) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi maka kinerja bernilai -2,956.
2. Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,230 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada

variabel kepemimpinan akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,230 satuan.

3. Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,306 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,306 satuan.
4. Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,269 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel kompetensi akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,269 satuan.

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan	2,215	1,69913	H_1 diterima
Motivasi Kerja	7,192	1,69913	H_1 diterima
Kompetensi	2,960	1,69913	H_1 diterima

Hasil analisis menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,215 > t_{tabel} 1,69913 dengan tingkat signifikansi 0,035 < 0,05 berarti variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 7,192 > t_{tabel} 1,69913 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,960 > t_{tabel} 1,69913 dengan tingkat signifikansi 0,006 < 0,05 berarti variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.339	3	14.780	52.522	.000 ^b
	Residual	7.879	28	.281		
	Total	52.219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan

F_{hitung} sebesar 52,522 > F_{tabel} sebesar 2,71 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat diartikan kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	0.849	0.833	0.53047

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh Adjusted R Square sebesar 0,833 artinya 83,3% variabel kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan

kompetensi sedangkan sisanya sebesar 16,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pembahasan Hipotesis 1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Sesuai dengan hasil t_{hitung} sebesar 2,215 > t_{tabel} 1,70113 dengan tingkat signifikansi 0,035 < 0,05 berarti variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Apabila kepemimpinan baik kinerja juga akan semakin baik hal ini dipengaruhi oleh perilaku pemimpin untuk bersifat adil, memberikan sugesti mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gutters (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.
2. Pembahasan Hipotesis 2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sesuai dengan hasil t_{hitung} sebesar 7,192 > t_{tabel} 1,70113 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti apabila semakin baik dalam pemberian motivasi kerja maka kinerja guru akan semakin meningkat. Pemberian motivasi kerja dalam hal ini seperti memberikan *reward* dan upah gaji lembur agar para guru lebih optimal dalam menjalankan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmadiyah (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.
3. Pembahasan Hipotesis 3: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Sesuai dengan hasil t_{hitung} sebesar 2,960 > t_{tabel} 1,70113 dengan tingkat signifikansi 0,006 < 0,05 berarti variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti apabila kompetensi guru semakin baik maka kinerja juga akan semakin baik. Kompetensi dalam hal ini adalah bagaimana kemampuan individu dalam pengetahuan agar mendapatkan hasil yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nefrida (2016) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.
4. Sesuai dengan hasil uji simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 52,522 > F_{tabel} sebesar 2,71 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat diartikan kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.

PENUTUP

Simpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini berarti semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja guru SMK Muhammadiyah Ayah.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini berarti semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru SMK Muhammadiyah Ayah.
3. Kompetensi signifikan terhadap kinerja, hal ini berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki maka

kinerja guru SMK Muhammadiyah Ayah semakin tinggi.

4. Hasil pengujian secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Ayah.

Saran

- a. Hendaknya pimpinan memberikan sumbangan yang positif terhadap kinerja guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan kompetensi yang dimiliki agar guru memiliki persepsi yang baik tentang pelaksanaan kepemimpinannya.
- b. Hendaknya manajemen SMK Muhammadiyah Ayah memberikan motivasi seperti pemberian imbalan guna meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab dalam lingkungan sekolah sehingga kinerja guru semakin meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid. 2010. *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Islam*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Arifin, & Barnawi. 2012. *Etika dan Profesi Kependidikan*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional pendidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Echdar Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Frengky Basna. 2016. Analisis Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 4, No.3, 319-334
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson. 2002. *Organisasi Perilaku-Struktur-Proses*. Terjemahan. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga
- Gunjarati, S. 2001. *Ekonometrika Terapan*. Jakarta: Erlangga
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Indah Dwi Rahayu, dkk. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 43 No.1
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 05 No, 03
- Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Martinis Yamin. 2006. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Gaung Persada Press
- Miftah Thoaha. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mulyasa, E.. 2009. *Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung: Rosdakarya
- Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari. 2010. *Penelitian: Metode dan Analisis*. Semarang: CV Agung
- Muslich, Mansur. 2007. *KTSP. Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual. Panduan Bagi Guru. Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nefrida, Ar. 2016. Pengaruh Kompetensi Guru Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi. *Jurnal Pendidikan dan Keguruan* Vol. 1 No. 1
- Payong, Marselus R. 2011. *Sertifikasi Profesi Guru*. Jakarta: PT Indeks
- Reza Ahmadiansah. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Journal of Communication*, Vol. 1, No. 2, 223-236

- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Republik Indonesia. 2007. *Permendiknas No.16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Sekretariat Negara
- Rusman. 2012. *Model Pembelajaran*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Rusman. 2013. *Metode-Metode Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Siagian, D., dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Siagian, Sondang P, 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sutrisno Hadi. 2004. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Andi Offset
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suyatno. 2008. *Panduan Sertifikasi Guru*. Jakarta: Indeks
- Tampi, 2014. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TB. Journal "Acta Diurna" Volume III. diakses tanggal 6 Mei 2020