

Fatoni

Program Studi Manajemen, Universitas Putra Bangsa Kebumen

E-mail : fatoni_banyumas@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Giriputo Sumpiuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan statistik yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS for Windows versi 22.0. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kinerja Guru.

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of leadership, work motivation and competence on teacher performance at Giriputo Sumpiuh Vocational School. The analysis technique used in this study is descriptive and statistical analysis techniques which include validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing with the help of SPSS for Windows version 22.0. Based on the results of the analysis conducted, this study proves that leadership partially has no significant effect on teacher performance, work motivation partially has a significant effect on performance, content partially has no significant effect on teacher performance, and leadership, work motivation, and competency simultaneously have a significant effect on teacher performance.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Competence and Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan saat ini merupakan kebutuhan yang mutlak. Pendidikan adalah upaya untuk memperluas ilmu pendidikan yang terkait dengan membentuk perilaku, nilai dan sikap. Pendidikan juga dapat membuahkan upaya yang sangat besar dalam kehidupan manusia, karena pendidikan akan meningkatkan ilmu pengetahuan yang didapat baik dalam pendidikan formal ataupun informal, yang dapat membantu proses perubahan sehingga dapat mencapai kualitas yang diharapkan. Suatu tantangan bagi bangsa Indonesia untuk meningkatkan mutu pendidikan. Usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat dilakukan dengan mengupayakan berbagai perbaikan pada kurikulum, Sumber Daya Manusia (SDM), sarana dan prasarana. Melalui pendidikan yang bermutu, akan menghasilkan siswa-siswi yang terdidik.

Salah satu Lembaga Pendidikan yang berupaya untuk menghasilkan siswa-siswi yang terdidik di Kabupaten Banyumas adalah SMK Giripuro Sumpiuh.

SMK Giripuro Sumpiuh adalah sekolah kejuruan swasta yang terletak di Kecamatan Sumpiuh yang berdiri sejak tahun 1968. Dahulu bernama STM (Sekolah Teknik Menengah) Giripuro Sumpiuh. Seiring dengan perkembangan dunia pendidikan sekarang bernama SMK Giripuro Sumpiuh dengan sebutan keren SMK GP dan memiliki mutu pendidikan yang tinggi, dibuktikan dengan kemampuan para siswa yang baik dalam bidangnya, kualitas guru yang baik di SMK Giripuro Sumpiuh, lengkapnya sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan belajar siswa, kurikulum yang mengikuti standar yang telah ditentukan kemendikbud dan pengelolaan sekolah yang baik sehingga sekolah mampu mewujudkan visi melalui pelaksanaan misi sekolah. Apabila membahas tentang mutu pendidikan, tidak terlepas dari peran guru. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Profesionalitas seorang guru tercermin dari layak tidaknya guru dalam mengajar. Guru yang layak mengajar adalah guru yang mampu menguasai kelas, mampu menguasai bidang keilmuan secara mendalam serta memiliki kualifikasi akademik yang relevan dengan bidang keahliannya. Artinya guru yang tidak memenuhi kriteria layak mengajar dapat dikatakan guru tersebut tidak layak mengajar. Jika seorang guru tidak memiliki profesionalitas yang tinggi, maka kinerja yang diciptakan tidak dapat berjalan dengan optimal.

Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. Prestasi siswa SMK Giripuro Sumpiuh diantaranya, siswa SMK Giripuro Sumpiuh berhasil meraih penghargaan lomba Pekan Olahraga Pelajar Daerah (POPDA) tingkat kabupaten 2023, selain itu siswa SMK Giripuro Sumpiuh juga berhasil meraih juara pada Lomba Kompetensi Siswa (LKS) Tingkat Kabupaten. Asf & Mustofa dalam Rini (2018) mengemukakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Sedangkan menurut Yamin & Maisah dalam Rini (2018), kinerja pengajar (guru) adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai seorang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental spiritual maupun fisik-biologis.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan wakil kepala SMK Giripuro Sumpiuh, dikatakan bahwa kinerja guru di SMK Giripuro Sumpiuh sudah cukup baik. Pengukuran kinerja guru di SMK Giripuro Sumpiuh dilakukan dengan metode penilaian evaluasi kerja yang meliputi penilaian absensi secara digital, mengamati dan dipantau dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari yaitu dengan melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan ataupun tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah seperti pramuka, lomba dan lain-lain.

Kinerja diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bungawati dan Syarafudin (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar, penelitian tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja guru SMKN 7 Makassar. Selain itu penelitian yang dilakukan Seniwati, Sudarno dan Fatmasari (2022) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Gugur IV Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SDN Gugur IV Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Menurut Kawiana (2020) secara umum menyatakan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Muizu et al, (2019) kepemimpinan merupakan elemen penting dalam mencapai kerja produktif dalam rangka meningkatkan kualitas pekerjaan yang berdampak kepada kinerja seseorang.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan wakil kepala SMK Giripuro Sumpiuh, kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Hal itu dibuktikan dengan kedekatan kepala sekolah dengan para guru sehingga komunikasi antara mereka terjalin dengan baik, selain itu kepala sekolah juga selalu memberi kesempatan kepada para guru untuk mengutarakan pendapat mereka dalam pengambilan keputusan. Serta kepala sekolah juga memiliki ketegasan yang tinggi terhadap segala sesuatu yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Apabila guru tidak diberi motivasi kerja oleh kepala sekolah, maka akan berdampak pada menurunnya kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Munawwaroh (2021) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Siagian (2014) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan wakil kepala sekolah, beliau mengatakan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru sudah baik. Motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada para guru yaitu dengan pemberian penghargaan atas prestasi yang dicapai, serta para guru yang antusias dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan, selain itu guru bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Walid (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kota Bekasi. Begitu juga menurut penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2021) Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Ayah.

Mc Ashan dalam Benaso Bago (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Wibowo dalam Rini (2023) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah, beliau mengatakan bahwa kompetensi guru SMK Giripuro Sumpiuh sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan guru mengetahui dengan baik cara melakukan identifikasi belajar sesuai dengan kebutuhan yang ada dikelas, guru memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien. Selain itu, beberapa guru di SMK Giripuro Sumpiuh sudah memiliki sertifikat pendidik. Berikut data kualifikasi pendidikan guru yang bersertifikat pendidik.

Tabel Kualifikasi Guru yang Bersertifikat Pendidik

No.	Nama	Kualifikasi Pendidikan			Bersertifikat Pendidik	
		D3	D4/S1	S2	Ya	Tidak
1	Imroatus Syarifah, S.Pd.		✓		✓	
2	Furi Puspita Ambarsari, S.Pd.		✓		✓	
3	Ekawati Miftahul Janah, S.Pd.		✓		✓	
4	Tri Kuntoro, S.Pd., M.Pd.			✓	✓	
5	Bayu Aji Pamungkas, S.Pd.		✓		✓	
6	Sri Lestari, S.Pd.		✓		✓	
7	Amin Prasetya, S.Pd.		✓		✓	

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa dari 41 guru yang ada di SMK Giripuro Sumpiuh, ada 7 orang guru telah mendapatkan sertifikat pendidik dari Program Pendidikan Profesi Guru (PPG). Oleh karena itu, tingkat kompetensi guru di SMK Giripuro Sumpiuh sudah dapat dikatakan baik dengan adanya keberadaan guru yang telah Serdik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang disampaikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMK Giripuro Sumpiuh”.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja Menurut pendapat Rachmawati dalam Rini (2018) Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Pada penelitian ini indikator Kinerja Guru mengacu pada pendapat yang dikemukakan Rachmawati dalam Rini (2018), yaitu:

- 1) Rencana pembelajaran
- 2) Prosedur pembelajaran
- 3) Hubungan antar pribadi.

2. Kepemimpinan

Menurut Hasibuan dalam Oktavia (2014) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Pada penelitian ini indikator kepemimpinan mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Martoyo dalam Oktarena (2016) diantaranya :

- 1) Analitis
- 2) Keterampilan Berkomunikasi
- 3) Keberanian
- 4) Mendengar
- 5) Ketegasan

3. Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2013) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Pada penelitian ini indikator motivasi kerja mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Hamzah B. Uno dalam Tarigan dan Panggabean (2022) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya
- 2) Prestasi yang dapat dicapainya
- 3) Pengembangan diri
- 4) Kemandirian dalam bertindak

4. Kompetensi

Menurut Sutrisno dalam Rini (2023), kompetensi yaitu sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang ditetapkan. Pada penelitian ini kompetensi dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Gordon (1988:204-205) dalam Benaso Bago (2019) antara lain:

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Pemahaman (*understanding*)
- c. Kemampuan (*skill*)
- d. Nilai (*Value*)
- e. Sikap (*attitude*)
- f. Minat (*interest*)

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan metode kuantitatif. Menurut Setiawan (2016) penelitian kuantitatif menggunakan angka, dan penafsiran data. Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif ini dapat memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif perubahan kejadian lainnya menggunakan alat analisis statistik. Menurut Sugiyono dalam Wahyudi, 2022 mengatakan bahwa analisis deskriptif merupakan analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau digeneralisasi yang meliputi analisis mengenai karakteristik dari responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono dalam Wahyudi, 2022). Populasi pada penelitian ini adalah guru SMK Giripuro Sumpiuh yang berjumlah 41 orang guru.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono dalam Wahyudi, 2022). Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100 orang dan yang diambil adalah semua anggota populasi atau semua guru SMK Giripuro Sumpiuh yang berjumlah 41 orang guru.,

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan 4 opsi jawaban berdasarkan

pengukuran menggunakan skala Likert yang terdiri dari (sangat setuju, setuju, kurang setuju, dan tidak setuju).

Analisis statistik pada penelitian ini menggunakan (1) uji instrument, yang meliputi: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, (2) Uji Asumsi Klasik yang meliputi : Uji Multikolineritas, Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas, (3) Uji Regresi Linier Berganda, (4) Uji Hipotesis, yang meliputi: Uji Parsial (T) dan Uji Simultan (F), dan (5) Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis mengenai karakteristik responden dari perangkat desa dikecamatan tambak menghasilkan bahwa sebagian besar perangkat desa di Kecamatan Tambak berjenis kelamin laki-laki, berusia 36-45 tahun, berpendidikan akhir S1, dan memiliki masa kerja 11-15 tahun.

Hasil Analisis Statistik

1. Uji Instrumen

Uji Validitas untuk variabel kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi dan kinerja guru pada penelitian ini dinyatakan valid, karena semua item pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai r hitung lebih dari 0,3081 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$.

Uji Reliabilitas pada penelitian ini menyatakan bahwa kuesioner untuk seluruh variabel dinyatakan reliabel, karena hasil koefisien *cronbach alpha* $> 0,60$ atau 60%.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolineritas pada penelitian ini menyatakan bahwa nilai tolerance di atas 0,1, yaitu untuk variabel kepemimpinan dengan nilai tolerance sebesar 0,636, variabel motivasi kerja dengan nilai tolerance sebesar 0,388, dan variabel kompetensi memiliki nilai *tolerance* 0,363. Sedangkan untuk nilai VIF di bawah 10, yaitu untuk variabel kepemimpinan memiliki nilai VIF sebesar 1,572, variabel motivasi kerja memiliki nilai VIF sebesar 2,577, dan variabel kompetensi memiliki nilai sebesar 2,756, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan scatterplot yang menyatakan bahwa semua data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi atau terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas pada penelitian ini menggunakan normal plot yang menyatakan bahwa penyebaran titik-titik mengikuti garis diagonal dan terdapat titik yang sedikit melenceng. Kondisi ini disebut outliers, artinya terdapat data yang memiliki skor ekstrim dengan kondisi rendah. Oleh karena itu, variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini dapat disimpulkan normal.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,993	9.481		-0,316	0,754
X1	0,416	0,300	0,201	1,388	0,173
X2	1,692	0,650	0,481	2,602	0,013
X3	0,178	0,285	0,120	0,626	0,535

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -2,993 + 0,416X_1 + 1,692X_2 + 0,178X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

- Konstanta (a) = -2,993, Artinya konstanta menunjukkan nilai tetap atau jika variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kompetensi (X3) sama dengan nol (0), maka nilai konstanta kinerja guru (Y) di SMK Giripuro Sumpiuh sebesar -2,993 dengan asumsi variabel lain tidak berubah.
- Koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,416 artinya setiap ada penambahan variabel kepemimpinan (X1) maka akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja guru sebesar 0,416 diasumsikan variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
- Koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 1,692 artinya setiap ada penambahan variabel motivasi kerja (X2) maka akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja sebesar 1,692 diasumsikan variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
- Koefisien regresi kompetensi (X3) sebesar 0,178 artinya setiap ada penambahan variabel kompetensi (X3) maka akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja guru sebesar 0,178 diasumsikan variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

4. Uji Hipotesis

Hasil analisis uji t penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Hasil Uji t Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	-0,316	0,754
Kepemimpinan	1,388	0,173
Motivasi Kerja	2,602	0,013
Kompetensi	0,626	0,535

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji t di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Hasil uji t pada Tabel IV-14 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepemimpinan sebesar $0,0173 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh nilai thitung sebesar $1,388 < ttabel$ yaitu 2,02619. Hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan tidak mempunyai signifikan terhadap kinerja guru di SMK Giripuro Sumpiuh (H1) dalam penelitian ini ditolak.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Pada pengujian hipotesis kedua didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar $0,013 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh nilai thitung sebesar $2,602 > ttabel$ yaitu 2,02619. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Giripuro Sumpiuh dan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Pada pengujian hipotesis ketiga didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kompetensi sebesar $0,535 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh nilai thitung sebesar $0,626 < ttabel$ yaitu 2,02619. Hasil ini menyatakan bahwa kompetensi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Giripuro Sumpiuh dan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini ditolak.

4. Uji F (Simultan)

Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	300.234	3	100.078	12.777	.000 ^b
Residual	289.815	37	7.833		
Total	590.049	40			

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} penelitian ini adalah sebesar 12,777 > F_{tabel} 2,86 dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Giripuro Sumpiuh.

5. Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,713 ^a	0,509	0,469

a. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi atau nilai Adjusted R Square sebesar 0,469. Hal ini berarti 0,469 atau 47% variasi dari kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi sedangkan sisanya 53% ($100\% - 47\% = 53\%$) dijelaskan oleh faktor lain dari yang berada di luar penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada uraian diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Giripuro Sumpiuh. Artinya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Giripuro Sumpiuh. Artinya hipotesis kedua

yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.

3. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Giripuro Sumpiuh. Artinya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak.
4. Kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Giripuro Sumpiuh. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Artinya hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja diterima.

Saran

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Giripuro Sumpiuh, artinya baik atau tidaknya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Meskipun demikian, kepala sekolah diharapkan untuk tetap memperhatikan gaya kepemimpinan, diantaranya kedekatan kepala sekolah dengan para guru, selalu memberi kesempatan kepada para guru untuk mengutarakan pendapat mereka dalam pengambilan keputusan, memiliki ketegasan yang tinggi terhadap segala sesuatu yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Meskipun faktor kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam penelitian ini, tetapi kepala sekolah tetap harus memperhatikan gaya kepemimpinan di SMK Giripuro Sumpiuh.
2. Motivasi kerja yang ada pada guru di SMK Giripuro Sumpiuh berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut perlu dipertahankan yaitu dengan pemberian penghargaan atas prestasi yang dicapai, serta para guru yang antusias dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan, selain itu guru bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Selain itu kondisi kerja yang memadai, supervise yang baik, serta adanya jaminan pekerjaan juga harus dipertahankan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru SMK Giripuro Sumpiuh. Artinya semakin baik motivasi kerja di dalam sekolah, maka kinerja guru akan semakin meningkat.
3. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Giripuro Sumpiuh, artinya baik atau tidaknya kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Meskipun demikian, diharapkan guru mengetahui dengan baik cara melakukan identifikasi belajar sesuai dengan kebutuhan yang ada di kelas, guru

memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien. Meskipun faktor kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam penelitian ini, tetapi kepala sekolah tetap harus memperhatikan kompetensi di SMK Giripuro Sumpiuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Bago Benaso. 2019. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan*. Skripsi Sarjana. Telukdalam : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan.
- Bungawati dan Syarafudin. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar*. *Jurnal Competitiveness*. Vol. 10, No 2.
- Fatmasari, Seniwati dan Sudarno. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Gugur IV Kecamatan Tampar Kota Pekanbaru*. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. Vol 08, No 01.
- Hasibuan, Aliza Halmor. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan*. Skripsi Sarjana. Medan. Universitas Medan Area.
- Hidayat, Taufik. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan*. Tesis. Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Khanifah, Umi. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Al – Mu'allim Kesugihan Kabupaten Cilacap*. Skripsi Sarjana. Cilacap. Universitas Nahdlatul Ulama Al – Ghazali Cilacap.
- M. Kurniawan dan Dio Christian. 2021, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang*. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. Vol. 2, No. 2.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Brebasis Kompetensi Edisi Revisi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Munawwaroh, Al Rofiqah. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Tunjangan Profesi Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kabupaten Soppeng*. *Journal Management*. Vol.1 No.2.
- Oktarena, Eva. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tiki Palembang*. Skripsi Sarjana. Palembang. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Oktavia, Fenny Dwi. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*. Skripsi Sarjana. Bengkulu. Universitas Bengkulu.
- Putra, Rizaldi, dkk. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada SMKN 4 Pekanbaru*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 7. No. 4.
- Rani, Hartati. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru SMK Muhammadiyah Ayah)*. Skripsi Sarjana. Kebumen. Universitas Putra Bangsa Kebumen.
- Rammbe, Alesca Ferronyca. 2022. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam*. Banda Aceh. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Rini, Niken Akmalia. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Muhammadiyah 2 Bantul*. Skripsi Sarjana. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rini, Noviola Setia. 2023. *Pengaruh Semangat Kerja, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tambak*. Skripsi Sarjana. Kebumen. Universitas Putra Bangsa Kebumen.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Tarigan, Br Irma, dan Indah Rianti. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di SMK Negeri 7 Medan*. *Jurnal Global Manajemen*, Volume 11 No 1 (2022) Juni ; 199- 211
- Wahyudi, Arfina Nur. 2022. *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong*. Skripsi Sarjana. Kebumen : Universitas Putra Bangsa.

Walid, Ahmad Birul. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja,
Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kota Bekasi.
Jurnal Tesis. Vol. 3, No. 2.

