

The Influence Of Competence, Work Motivation, And Leadership On Teacher Performance At SMA Negeri 4 Seluma

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 4 Seluma

Angga¹⁾; Nia Indriasari²⁾; Iswidana Utama Putra³⁾
^{1,2,3)}Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ stefanonobelo@gmail.com, ²⁾ iswie@unived.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [30 Oktober 2025]

Revised [02 Desember 2025]

Accepted [04 Desember 2025]

KEYWORDS

Competence, Work Motivation, Leadership.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Kinerja dari sumber daya manusia di lembaga pendidikan merupakan salah satu kunci keberhasilan proses pendidikan. Oleh karena itu, sekolah perlu mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya, maka perlu ada upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 4 Seluma. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis Menggunakan uji t dan uji f dengan sampel yang diteliti 47 responden. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat kita ketahui bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dan kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil perhitungan dengan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi variable kompetensi, motivasi kerja dan kepemimpinan yaitu sebesar 0.791 dapat dipahami bahwa variable X memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 4 Seluma, sebesar 79,1% sisanya 20,9% variable yang tidak diteliti.

ABSTRACT

The performance of human resources in educational institutions is one of the keys to the success of the educational process. Therefore, schools need to prepare human resources who are qualified and competent in their fields, and efforts are needed to improve the quality of human resources in educational institutions. The purpose of this research is to determine the influence of Competence, Work Motivation, and Leadership on Teacher Performance at SMA Negeri 4 Seluma. The analysis methods used in this study include Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination, and Hypothesis Testing using t-test and F-test with a sample of 47 respondents. From the calculations using SPSS, we can see that competence and work motivation affect but are not significant to teacher performance. Leadership, on the other hand, affects and is significant to teacher performance. From the SPSS calculations, it is known that the determination coefficient value of the variables competence, work motivation, and leadership is 0.791, which can be understood that the X variables have a positive effect on teacher performance (Y) at SMA Negeri 4 Seluma, amounting to 79.1%, while the remaining 20.9% is influenced by variables that were not studied.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan yang meliputi pendidik, tenaga kependidikan dan kepala sekolah merupakan salah satu unsur penting yang mampu menjadi pengendali dalam suatu lembaga pendidikan. Kinerja dari sumber daya manusia di lembaga pendidikan merupakan salah satu kunci keberhasilan proses pendidikan. Oleh karena itu, sekolah perlu mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya, maka perlu ada upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan (HS, US and Shalahudin, 2024).

Kompetensi sumber daya manusia memiliki peran dalam peningkatan kinerja pegawai. Konsep pada kompetensi memiliki peran penting dalam sebuah kinerja pegawai, sebab keberhasilan. Kompetensi merupakan kombinasi dari kemampuan, keterampilan serta kecakapan (Rona Gah and Syam, 2022). Kompetensi sebagai wujud aktualisasi kerja dari seorang individu dalam memberikan kontribusi yang sejalan dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan serta untuk meningkatkan prestasi kerja. Menurut Rakhmalina, (2021), kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dari keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kualitas dalam melakukan pekerjaan.

Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi selain kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan system pengawasan tertentu. kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti. Dari pernyataan tersebut maka kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan

eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian, dan mempersepsikan yang mengarahkan seseorang menemukan langkah-langkah preventive untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru.

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 (Mayasari *et al.*, 2021). Sehingga motivasi kerja adalah serangkaian nilai dan sikap seorang guru dalam mencapai tujuannya.

Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial yang dilakukan oleh seorang individu atau kelompok terhadap individu atau kelompok lain untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini melibatkan kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan orang-orang yang dipimpin.

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar (Yunus *et al.*, 2021). Penelitian ini perlu dilakukan agar mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompetensi dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Seluma. Pada penelitian ini memfokuskan kepada kepala sekolah dan kinerja guru dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja guru. Berdasarkan kondisi PPL di SMA Negeri 4 Seluma bulan Agustus sampai september 2025 saya menemui guru-guru dan kepala sekolah yang sangat mengayomi satu sama lain. Selain itu guru-guru tersebut sangat membantu dan mengarahkan saya saat belajar administrasi (pembuatan RPP, Silabus, dan Media pembelajaran) pada waktu PPL, membantu bagaimana caranya mendidik murid yang baik. Semua guru di SMA Negeri 4 Seluma sangat baik, jujur bertanggung jawab dan tidak sombong. Dari kepemimpinan kepala sekolah dapat diketahui bahwasanya ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau *human resource management* (HRM) adalah serangkaian aktivitas organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Aspek pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian semuanya tercakup dalam manajemen umum, yang mencakup manajemen sumber daya manusia. Karena berbagai pengalaman dan temuan dari studi lapangan, sumber daya manusia dipandang semakin penting dalam mencapai tujuan organisasi (Nurmalasari and Karimah, 2020).

Kompetensi

Kompetensi adalah kombinasi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan secara efektif dan berhasil. Ini merujuk pada kemampuan untuk menghasilkan kinerja yang unggul dan dapat diterapkan dalam berbagai konteks, seperti pendidikan atau dunia kerja, untuk mencapai tujuan tertentu.

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 (Mayasari *et al.*, 2021). Motivasi dimaknai sebagai sebab, tujuan atau pendorong seseorang untuk mencapai atau mendapatkan sesuatu melalui usaha keras yang dilakukannya. Motivasi sangat diperlukan oleh setiap orang yang menjalankan sesuatu, motivasi sebagai dorongan dan bentuk dukungan yang diberikan kepada seseorang berguna untuk menambah semangat untuk menjalankan aktifitas yang sedang dan akan dijalankan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan seorang pemimpin dalam menjalankan organisasinya. Kepemimpinan lebih tertuju pada gaya seorang pemimpin dalam memimpin. Seperti yang dikemukakan oleh Dr. Kartini Kartono dalam buku *Pemimpin dan Kepemimpinan* “dalam kepemimpinan ini terdapat hubungan antar manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut/bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin” (Kartono, 2006).

Teori tentang kepemimpinan memang terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman, dan sampai saat ini terdapat empat fase pendekatan. Pertama, pendekatan berdasarkan sifat-sifat kepribadian umum yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Kedua, berdasarkan pendekatan tingkah laku pemimpin. Ketiga, berdasarkan pendekatan situasional. Keempat, pendekatan pengaruh kewibawaan (Yuningsih, 2021).

Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari terjemahan performance yang didefinisikan sebagai akibat atau taraf keberhasilan seseorang secara holistik selama periode tertentu guna melaksanakan tugas dibandingkan menggunakan aneka macam kemungkinan, seperti standar baku hasil kerja, sasaran atau target atau kriteria yang sudah ditentukan dan disepakati bersama (Masrum, 2021).

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2014) hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara dua data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti.

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Correlation Pearson.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode statistik untuk menilai konsistensi dan stabilitas suatu alat ukur atau instrumen penelitian. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan akan memberikan hasil yang serupa jika diukur ulang pada waktu dan kondisi yang sama, sehingga hasil penelitian dapat diandalkan. Pengujian ini sering menggunakan metode seperti Cronbach Alpha untuk mengukur konsistensi internal antaritem dalam kuesioner, dengan kriteria nilai koefisien reliabilitas di atas 0,60 dianggap reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2014) regresi linier digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut (Sugiyono, 2014) adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

- Y : Kinerja Guru
- X₁ : Kompetensi Kepala Sekolah
- X₂ : Motivasi Kepala Sekolah
- a : Nilai Konstanta
- e : Error
- b₁b₂ : Koefisien Regresi

Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi atau koefisien determinasi (R²) adalah uji statistik yang mengukur seberapa besar proporsi variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam sebuah model regresi. Nilai R² berkisar antara 0 hingga 1; semakin mendekati 1, semakin baik model tersebut mampu menjelaskan variasi variabel dependennya, dan sebaliknya.

Uji-t

Uji t merupakan uji statistik yang sering ditemui dalam masalah-masalah praktik statistik. Uji ini digunakan untuk menguji hubungan variabel independent dengan variabel dependent secara parsial.

Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent secara bersama-sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat untuk mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dengan cara membandingkan antara r-hitung dengan r-tabel.

Tabel 1 Uji Validitas Indikator Penelitian

No	Item Pertanyaan	R- Tabel	R- Hitung	Keterangan
Kompetensi (X1)				
1	X1.1	0.287	0.571	Valid
2	X1.2	0.287	0.463	Valid
3	X1.3	0.287	0.313	Valid
4	X1.4	0.287	0.436	Valid
5	X1.5	0.287	0.556	Valid
6	X1.6	0.287	0.739	Valid
7	X1.7	0.287	0.673	Valid
8	X1.8	0.287	0.701	Valid
9	X1.9	0.287	0.527	Valid
10	X1.10	0.287	0.383	Valid
Motivasi Kerja (X2)				
1	X1.1	0.287	0.575	Valid
2	X1.2	0.287	0.453	Valid
3	X1.3	0.287	0.294	Valid
4	X1.4	0.287	0.410	Valid
5	X1.5	0.287	0.454	Valid
6	X1.6	0.287	0.651	Valid
7	X1.7	0.287	0.696	Valid
8	X1.8	0.287	0.632	Valid
9	X1.9	0.287	0.529	Valid
10	X1.10	0.287	0.298	Valid

No	Item Pertanyaan	R- Tabel	R- Hitung	Keterangan
Kepemimpinan (X3)				
1	X1.1	0.287	0.699	Valid
2	X1.2	0.287	0.513	Valid
3	X1.3	0.287	0.302	Valid
4	X1.4	0.287	0.423	Valid
5	X1.5	0.287	0.502	Valid
6	X1.6	0.287	0.456	Valid
7	X1.7	0.287	0.666	Valid
8	X1.8	0.287	0.589	Valid
9	X1.9	0.287	0.428	Valid
10	X1.10	0.287	0.454	Valid
Kinerja Guru (Y)				
1	X1.1	0.287	0.633	Valid
2	X1.2	0.287	0.582	Valid
3	X1.3	0.287	0.304	Valid
4	X1.4	0.287	0.337	Valid
5	X1.5	0.287	0.512	Valid
6	X1.6	0.287	0.301	Valid
7	X1.7	0.287	0.558	Valid
8	X1.8	0.287	0.556	Valid
9	X1.9	0.287	0.428	Valid
10	X1.10	0.287	0.387	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 19, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 40 item pertanyaan yang diajukan tersebut seluruhnya valid, jadi indikator tersebut memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka 40 item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian. (R tabel terlampir).

Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010) bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpa Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,60 (Ghozali,2016). Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Indikator Penelitian

No	Variabel	Nilai <i>Alfa Cronbach</i>	Keterangan
1	Kompetensi	0.732	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0.716	Reliabel
3	Kepemimpinan	0.719	Reliabel
4	Kinerja Guru	0.698	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 19, 2025

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (software) komputer program SPSS 19. Hasil pengujian model regresi linear berganda terhadap variabel kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), kepemimpinan (X3) yang mempengaruhi variabel kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.797	2.645		3.326	.002
kompetensi	-.156	.216	-.209	-.724	.473
motivasi kerja	.292	.247	.359	1.181	.244
kepemimpinan	.664	.146	.747	4.546	.000

a. Dependent Variable: kinerjaguru

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8.797 - 0.156 X1 + 0.292 X2 + 0.664 X3 + 2.645$$

Persamaan dari regresi linear berganda tersebut adalah:

- Nilai konstanta 8.797 yang mempunyai arti bahwa apabila variabel kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), dan kepemimpinan (X3) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja guru (Y) akan tetap sebesar 8.797.
- Pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja guru (Y) Nilai koefisien kompetensi (X1) adalah sebesar -0.156 dengan asumsi apabila x1 mengalami penurunan sebesar satu-satuan, maka kinerja guru (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar -0.156.
- Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) Nilai koefisien motivasi kerja (X2) adalah sebesar 0.292 dengan asumsi apabila motivasi kerja (x2) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka kinerja guru (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.292.
- Pengaruh kepemimpinan (X3) terhadap kinerja guru (Y) Nilai koefisien kepemimpinan (X3) adalah sebesar 0.664 dengan asumsi apabila kepemimpinan (X3) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka kinerja guru (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.664.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R yang rendah adalah kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berdasarkan uji R² yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.776	1.691

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, kompetensi, motivasikerja

b. Dependent Variable: kinerjaguru

Uji F (simultan)

Uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat (Y), jika variabel bebas memiliki simultan dengan variabel terikatnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji F (simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464.488	3	154.829	54.164	.000 ^a
	Residual	122.916	43	2.859		
	Total	587.404	46			

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, kompetensi, motivasikerja

b. Dependent Variable: kinerjaguru

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.797	2.645		3.326	.002
	kompetensi	-.156	.216	-.209	-.724	.473
	motivasi kerja	.292	.247	.359	1.181	.244
	kepemimpinan	.664	.146	.747	4.546	.000

a. Dependent Variable: kinerjaguru

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dilihat bahwa kompetensi, motivasi kerja dan kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja guru di SMA Negeri 4 Seluma. Berdasarkan analisis dengan SPSS 19 menggunakan pengujian analisis linear berganda, uji determinasi dan uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Determinasi dan Uji Hipotesis

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
Y = 8.797 + -0.156 X1 + 0.292 X2 + 0.664 X3					
Kompetensi	-0.156	0.216		0.473	Tidak Signifikan
Motivasi kerja	0.292	0.247		0.244	Tidak Signifikan
Kepemimpinan	0.664	0.146		0.000	Signifikan
Uji F				0.000	Signifikan
Determinasi			0.791		

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Seluma karena nilai signifikansi $0.473 > 0.05$.

Hal ini disebabkan karena selama proses penelitian penulis menemukan bahwa terdapat beberapa faktor internal lainnya dilapangan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian tidak signifikan, seperti faktor tingkat pendidikan guru dan tingkat kesejahteraan juga dapat menjadi penentu kinerja yang lebih kuat.

Berdasarkan uji partial (uji t) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Seluma. Berbeda dengan yang dikemukakan Linda Sepiana (dkk) (2020), mengatakan bahwa secara partial kompetensi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Plus Kemilau Bangsa Batam.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Seluma karena nilai signifikansi $0.473 > 0.05$.

Motivasi kerja yang tidak signifikan secara statistik dapat mempengaruhi kinerja guru, karena ada faktor lain yang lebih dominan dalam konteks penelitian yang lain seperti lingkungan kerja atau pengembangan karir. Selain itu, adanya adaptasi terhadap lingkungan kerja yang dapat membuat perubahan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan uji partial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Seluma. Berbeda dengan yang dikemukakan oleh Mayasari (2021) yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Kota Cimahi.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Seluma karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Hal ini terlihat bahwa kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri 4 Seluma. Sehingga dapat diketahui bahwa kepemimpinan adalah salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan seorang pemimpin dalam menjalankan organisasinya.

Berdasarkan uji partial (uji t) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Muhamad irvan (2021) yang menunjukkan Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN 078 Bengkulu Utara karena nilai signifikansi $0,00$ lebih kecil dari $0,05$.

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian variabel kompetensi, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Seluma. Selanjutnya nilai koefisien determinasi variabel kompetensi, motivasi kerja dan kepemimpinan yaitu sebesar 0.791 dapat dipahami bahwa variabel X memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 4 Seluma, sebesar $79,1\%$ sisanya $20,9\%$ variabel yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhamad Irvan (2021) yang menunjukkan gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar $44,1\%$ sedangkan sisanya ($100-44,1\%= 55,9\%$) dipengaruhi oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil pengujian untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai signifikansi $0,473 > 0,05$. Menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Seluma.
2. Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,244 > 0,05$. Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Seluma.
3. Hasil pengujian untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Seluma.

4. Hasil pengujian secara simultan nilai F tabel adalah 54.164. Karena F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 3,20 maka sebagaimana mengambil dasar pengambilan keputusan dalam F hitung disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) berpengaruh simultan terhadap kinerja guru (Y).
5. Dari hasil perhitungan dengan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi variable kompetensi, motivasi kerja dan kepemimpinan yaitu sebesar 0.791 dapat dipahami bahwa variable X memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 4 Seluma, sebesar 79,1% sisanya 20,9% variable yang tidak diteliti.

Saran

Saran bagi SMA Negeri 4 Seluma, berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel kepemimpinan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Begitupun dengan variabel kompetensi dan motivasi kerja, begitu berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Seluma. Maka dari itu penulis menyarankan untuk terus meningkatkan lagi kompetensi dan motivasi kerja untuk kemajuan dan kesempurnaan suatu organisasi atau satuan di masa yang mendatang.

Selain itu peneliti juga menyarankan untuk membentuk tim pengembangan sekolah, yang terdiri dari guru dan manajemen untuk merancang strategi peningkatan kinerja secara kolektif. Diperlukan pula adanya evaluasi kinerja terintegritas, dengan menggunakan instrument evaluasi yang mencakup kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan secara berkala untuk perbaikan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, A., Syamsir, S. and Judrah, M. (2022) 'Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Dan Motivasi Guru Di MTS Darul Istiqamah Bulukumba', *Jurnal Al-Ilmi: Jurnal Riset Pendidikan Islam*, 2(2), pp. 1–17. Available at: <https://doi.org/10.47435/al-ilm.v2i2.877>.
- Aprizal, M.I., Yanti, R.T. and Andriyani (2024) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SDN 078 Bengkulu Utara', *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(3), pp. 421–430. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.59407/jmie.v1i3.308>.
- Dewi, R. (2020) 'Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja Guru terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar', *Islamic Teacher Journal*, 8(2), pp. 279–294.
- HS, M.F., US, K.A. and Shalahudin, S. (2024) 'Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Pendidikan', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), pp. 207–217. Available at: <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v2i1.4047>.
- Istiqhoro, N., Ae, E. and Noviantoro, D. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi , Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang', *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), pp. 1357–1370. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2>.
- Kartono, K. (2006) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mailina, S. and Ali, H. (2024) 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(4), pp. 861–869. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>.
- Masrum, M. (2021) *Kinerja Guru Profesional*. CV. Eureka Media Aksara.
- Mayasari, R. et al. (2021) 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 3 Kota Cimahi Rafika', *In Search*, 20(02), pp. 200–218.
- Munawir, Fitrianti, Y. and Anisa, E.N. (2022) 'Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar', *Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), pp. 8–14.
- Mushthofa, A. and Khizbullah, M.A. (2022) 'Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Karakter Siswa Berbasis Profesionalisme Guru', *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(1), pp. 35–44. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i1.81> Abstract.
- Muspawi, M. (2020) 'Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional', *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), pp. 402–409. Available at: <https://doi.org/10.33087/jjubj.v20i2.938>.
- Nurmalasari, I. and Karimah, D.Z. (2020) 'Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga', *Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), pp. 33–44.
- Perdirjen (2023) *Perdirjen GTK Kemendikbud Nomor 7327/B.B1/HK.03.01/2023 Tentang Model Kompetensi Kepala Sekolah*.
- Pratiwi, W.A., Prasetyo, I. and Shabrina, M.N. (2021) 'Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak', 5(2), pp. 1741–1753. Available at: <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>.
- Rakhmalina, I. (2021) 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

- Karyawan PT. Thamrin Brothers A.Rivai Palembang', *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), pp. 20–34. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.186>.
- Robbins, S.P (2016). *Manajemen* (Edisi 11). Jakarta: PT. Indeks.
- Rona Gah, D.Z. and Syam, A.H. (2022) 'Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan', *Economics and Digital Business Review*, 3(1), pp. 61–71. Available at: <https://doi.org/10.37531/ecotal.v3i1.118>.
- Rosita, S., Aira, D.M.F. and Hendriyadi (2024) *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pe, Cv. Eureka Media Aksara. Cetakan Pe. Edited by M.. Dr. Sry Rosita, S.E. Jambi: WIDA Publishing. Available at: [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf).
- Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke. Bandung: Alfabeta.
- Yani, A. et al. (2023) 'Work Discipline of Staff in Information Technology and Data Base Units', *International Journal of Social Science and Business*, 7(3), pp. 540–549. Available at: <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i3.52797>.
- Yuningsih, A. (2021) *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Sumber Daya Guru di SD Al Azhar 1 Bandar Lampung (Tesis)*.
- Yunus, A.A.S.P. et al. (2021) 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar', *Jurnal basicedu*, 5(5), pp. 3625–3635.