

## PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SMK PUSPITA BANGSA CIPUTAT

Putri Nilam Kencana<sup>1</sup>, Dyah Umu Umaeroh<sup>2</sup>  
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang  
Email: dosen01877@unpam.ac.id<sup>1</sup>, dyahumuu@gmail.com<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Purpose.** *This study aims to determine the effect of principal leadership on teacher performance, the effect of teacher work motivation on teacher performance, and the effect of principal leadership and teacher work motivation simultaneously on teacher performance at SMK Puspita Bangsa Ciputat.*

**Methods.** *This type of research is quantitative, the population is 53 teachers at SMK Puspita Bangsa Ciputat. The sample of this research is 53 people. Data were collected through a questionnaire. Validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, and hypothesis testing.*

**Findings.** *Leadership (X1) and work motivation (X2) have a partial or simultaneous influence on teacher performance and the results of regression analysis show  $Y = 2.041 + 0.627 X1 + 0.399 X2 + e$ , while the correlation coefficient value shows a VERY STRONG influence between leadership variables and work motivation with teacher performance variables. This can be seen from the interpretation at 0.80-1.00. And the test of determination of the value of  $r$  square is 0.963. This means that leadership and work motivation variables affect teacher performance variables by 96.3%, while  $(100-96.3) = 3.7\%$  teacher performance variables are influenced by other variables, such as productivity and satisfaction. (1) The influence of school principal leadership (X1) on performance (Y) is 9,994. (2) The influence of motivation (X2) on teacher performance (Y) is significant because the results of statistical analysis show that  $F_{count}$  is greater than  $F_{table}$ , namely  $F_{count}$  of  $647.576 > F_{table}$  3.18 with a significant  $0.000 < 0.05$ .*

**Implication.** *To improve employee performance, leaders must be more assertive with their employees, so that work can be done properly, leaders must pay more attention to the fate of their employees and leaders are not allowed to be closed.*

**Keywords.** *Leadership, Motivation and Employee Performance.*

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, dan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru pada SMK Puspita Bangsa Ciputat.

**Metode.** Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, populasi adalah guru di SMK Puspita Bangsa Ciputat sebanyak 53. Sampel penelitian ini sejumlah 53 orang. Data dikumpulkan melalui angket. Uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, serta uji hipotesis.

**Hasil.** Kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja guru dan hasil analisis regresi menunjukkan  $Y = 2,041 + 0,627 X1 + 0,399 X2 + e$ , sedangkan nilai koefisien korelasi menunjukkan 0,981 pengaruh yang SANGAT KUAT antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja dengan variabel kinerja guru. Hal ini dilihat dari interpretasi berada di 0,80-1,00. Dan Uji determinasi nilai  $r^2$  0,963. Artinya variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja guru sebesar 96,3%, sedangkan  $(100-96,3) = 3,7 \%$  variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya produktivitas dan kepuasan. (1) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja (Y) ialah sebesar 9,994. (2) Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) signifikan karena hasil analisis statistik menunjukkan Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu Fhitung sebesar 647,576 > Ftabel 3,18 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**Implikasi.** Untuk meningkatkan kinerja karyawan pemimpin harus lebih tegas terhadap karyawannya, agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, pemimpin harus lebih memperhatikan nasib karyawannya serta pemimpin tidak diperkenankan bersikap tertutup.

**Kata Kunci.** Kepemimpinan, Motivasi Dan Kinerja Karyawan.

## 1. Pendahuluan

Dalam suatu lembaga pendidikan dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan semangat kerja kepada bawahannya untuk senantiasa produktif dan juga mampu menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, sebab keberadaan seorang pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan dirasakan sangat mutlak untuk menjadi nahkoda bagi para bawahannya. 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. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.

Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen yang paling mempengaruhi terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa dukungan oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Kinerja guru pada sekolah menengah kejuruan belum optimal karena masih terdapat guru yang mengajar berdasarkan masa lalunya dari waktu ke waktu sehingga merasa menguasai materi diluar kepala dan tidak mau mengubah kepada hal-hal yang baru termasuk metode pembelajaran. Pentingnya kepemimpinan untuk dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi atau memberi motivasi kepada guru agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan di sekolah. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, dan merupakan gambaran gaya kepemimpinannya.

Pemimpin yang diberi tugas untuk memimpin, bertanggung jawab atas tercapainya tujuan, peran dan mutu. Pada dasarnya tidak ada pemimpin yang baik yang ada adalah pemimpin yang efektif, yaitu pemimpin yang selalu berubah-ubah perilakunya sesuai dengan tingkat perkembangan kedewasaan bawahannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin dapat

berperilaku efektif, akan lebih cocok apabila pemimpin itu dapat menerapkan ajaran teori kepemimpinan situasi.

Motivasi yang di berikan pada guru belum bisa melakukan tindakan-tindakan yang terarah dan membuat karyawan tidak bersedia bekerja sama, selalu datang terlambat, tidak mengikuti standar waktu yang ditetapkan, dan tidak mematuhi peraturan. Kinerja guru dalam lembaga pendidikan tidak terlepas dari seorang kepala sekolah yang memimpin lembaga pendidikan itu sendiri. Proses belajar mengajar tidak sederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran dikelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Selain itu masih ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah, sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan guru.

Sedangkan hasil pengamatan sementara yang dilakukan oleh peneliti dengan guru-guru dikatakan bahwa kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Karena banyak dari kebijakan yang dilakukan oleh sekolah bukan berasal dari pemikiran seorang kepala sekolah selaku pemimpin, tetapi kebijakan tersebut didasari oleh pemikiran guru selaku bawahannya. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

SMK Puspita Bangsa adalah sekolah yang memiliki dedikasi tinggi dalam pendidikan, yang memiliki visi dan misi yang sangat yang sangatlah banyak untuk memajukan dunia pendidikan. Semangat dalam mengajar dan giat untuk belajar itulah yang harus menjadi dedikasi dalam dunia pendidikan. Di SMK Puspita Bangsa pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang melakukan pekerjaannya itu tanpa dilandasi rasa tanggungjawab, selain itu juga ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal.

**Tabel 1. Hasil sementara mengenai indikator kepemimpinan**

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah pegawai	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Pimpinan senang menerima saran dari bawahan	60,0	40,0	53	100%
2	Pimpinan selalu menanggapi dengan bijak setiap kritik dari bawahan	30,0	70,0	53	100%
3	Pimpinan selalu memberikan kebebasan kepada bawahannya	40,0	60,0	53	100%
4	Pimpinan selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan	30,0	70,0	53	100%

Sumber : SMK Puspita Bangsa (2020)

Dapat kita lihat dari tabel diatas bahwa kepemimpinan yang kurang bagus bisa mengakibatkan produktivitas kinerja karyawan menjadi kurang maksimal, namun apabila kepemimpinannya berjalan dengan baik, kemungkinan kinerja para karyawan juga akan lebih baik lagi.

Sementara itu, motivasi yang diberikan perusahaan masih kurang, seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, dan kurangnya motivasi dari rekan kerja saat melakukan pekerjaan.

**Tabel 2. Hasil Sementara Mengenai Indikator Motivasi**

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah pegawai	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Gaji akan memberikan dorongan bekerja agar lebih baik	60,0	40,0	53	100%
2	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	60,0	40,0	53	100%
3	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan	55,0	45,0	53	100%

Sumber : SMK Puspita Bangsa (2020)

**Tabel 3. Hasil Sementara Mengenai Indikator Kinerja**

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase
1	Pegawai tidak menyelesaikan tugas yang diberikan	15	20%
2	Pegawai tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerjasama	18	25%
3	Pegawai tidak menjalin kerjasama dengan rekan kerja	10	35%
4	Pegawai jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak	10	20%
Total		53	100%

Sumber : SMK Puspita Bangsa (2020)

Berdasarkan tabel diatas, bisa kita lihat bahwa guru SMK Puspita Bangsa masih banyak yang tidak menjalankan sesuai target perusahaan. Yang berarti dimana kerja para karyawan masih kurang maksimal baik itu karna kurangnya motivasi untuk kerja lebih baik, atau ketidak nyamanan dengan sistem kerja yang diberikan oleh pimpinan.

Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja, sekolah akan sulit mencapai hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Puspita Bangsa”**.

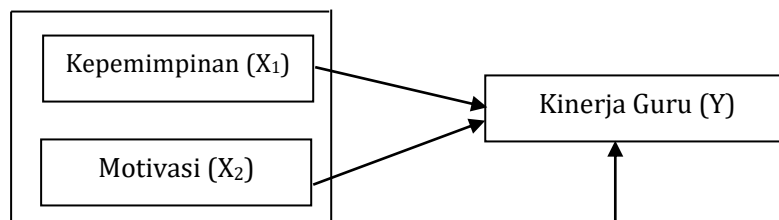
## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

**Kepemimpinan.** Rivai (2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2016) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

**Motivasi.** Menurut Ansory dan Meithiana (2018:259) Motivasi kerja berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan dan bahasa inggrisnya *To Move*. Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu atau karyawan bisa bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi secara etimologi motivasi berasal dari kata “motif”, motif adalah daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif

berhasil mencapai suatu dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

**Kinerja Guru.** Menurut Hasibuan (2014:194) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh untuk organisasi yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama satu periode waktu”. Menurut Mangkunegara (2013:67) mengemukakan, bahwa: “Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai adalah dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan suatu kinerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsi, tugas, dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan.



**Gambar 1. Model Penelitian**

### Hipotesis

- Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Puspita Bangsa Ciputat
- Ha1: Diduga terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK puspita bangsa ciputat
- Ho2 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru SMK puspita bangsa ciputat
- Ha2 : Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMK Puspita Bangsa Ciputat
- Ho3 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Puspita Bangsa Ciputat
- Ha3 : Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Puspita Bangsa Ciputat

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dalam hal ini adalah variabel-variabel bebasnya adalah Kepemimpinan dan Motivasi, variabel terikat dalam hal ini adalah variabel kinerja guru. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Puspita Bangsa Ciputat yang berjumlah 53 orang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan untuk penelitian dengan jumlah sampel dibawah 100 orang, atau untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sedikit atau kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 53 responden. Teknik analisis data dengan menggunakan Uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, serta uji hipotesis.

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### Uji Validitas

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

<b>Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)</b>			
1	0,434	0,279	Valid
2	0,41	0,279	Valid
3	0,527	0,279	Valid
4	0,67	0,279	Valid
5	0,436	0,279	Valid
6	0,55	0,279	Valid
7	0,621	0,279	Valid
8	0,617	0,279	Valid
9	0,58	0,279	Valid
10	0,634	0,279	Valid
<b>Motivasi (X<sub>2</sub>)</b>			
1	0,549	0,279	Valid
2	0,399	0,279	Valid
3	0,539	0,279	Valid
4	0,603	0,279	Valid
5	0,303	0,279	Valid
6	0,525	0,279	Valid
7	0,684	0,279	Valid
8	0,570	0,279	Valid
9	0,579	0,279	Valid
10	0,601	0,279	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>			
1	0,474	0,279	Valid
2	0,466	0,279	Valid
3	0,538	0,279	Valid
4	0,649	0,279	Valid
5	0,362	0,279	Valid
6	0,581	0,279	Valid
7	0,665	0,279	Valid
8	0,628	0,279	Valid
9	0,618	0,279	Valid
10	0,616	0,279	Valid

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing - masing pernyataan pada variabel seluruh item terbukti valid , karna nilai rhitung > rtabel.

##### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronchbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan	0,742	Reliabilitas
Motivasi	0,713	Reliabilitas
Kinerja	0,747	Reliabilitas

Sumber : Data diolah (2020)

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas menggunakan *spss 20* dapat dilihat bahwa nilai rca lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen penelitian dikatakan reliabel.

## Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	45,9622642
	Std. Deviation	2,98718787
Most Extreme Differences	Absolute	,133
	Positive	,084
	Negative	-,133
Kolmogorov-Smirnov Z		,970
Asymp. Sig. (2-tailed)		,304

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat nilai Asymp. Sig (2-Tailed) yaitu 0,304 sehingga lebih besar dari 0,05 atau  $0,304 > 0,05$ , maka data pada penelitian ini berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 6. Uji multikolinearitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0,201	4,986
0,201	4,986

a. Dependent Variable: skor\_y

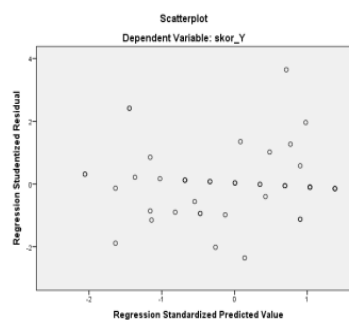
Sumber : Data diolah (2020)

Dari data tabel diatas maka dapat dilihat :

- 1) Kepemimpinan (x1) memiliki nilai tolerance value :  $0,201 > 0,10$  atau VIF :  $4,986 < 10,00$ .
- 2) Motivasi (x2) memiliki nilai tolerance value :  $0,201 > 0,10$  atau VIF :  $4,986 < 10,00$ .

Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas dan semua variabel bebas dalam penelitian ini lolos dari gejala multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Heteroskedastisitas**

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

## Analisis regresi linier berganda

**Tabel 7. Hasil analisis regresi linier berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.041	1.315		1.357	.354
Kepemimpinan	.627	.063	.608	9.994	.000
Motivasi Kerja	.399	.061	.399	6.546	.000

a. Dependent Variable: KinerjaGuru  
Sumber : Data diolah (2020)

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda berikut:

$$Y = 2,041 + 0,627 X1 + 0,399 X2 + e$$

- 1) Konstanta sebesar 2,041 menyatakan bahwa tanpa ada variabel kepemimpinan (x1) dan motivasi (x2) maka kinerja (y) tetap sebesar 2,041 atau jika nilai kepemimpinan (x1) dan motivasi (x2) nilainya = 0 maka motivasi tetap memiliki nilai = 2,041. Yang artinya guru akan tetap bekerja sesuai target demi tercapainya motivasi kerja yang maksimal meski tidak ada faktor kepemimpinan (x1) dan motivasi (x2) karna pada dasarnya bekerja merupakan tanggung jawab setiap guru.
- 2) Variabel kepemimpinan (x1) berpengaruh positif terhadap kinerja (y) dengan nilai koefisien sebesar 0,627. Artinya jika variabel kepemimpinan (x1) meningkat satu – satuan dengan asumsi bahwa variabel motivasi (x2) tetap, maka kinerja (y) akan meningkat 0,627.
- 3) Variabel motivasi (x2) berpengaruh positif terhadap kinerja (y) dengan nilai koefisien sebesar 0,399. Yang artinya jika variabel motivasi (x2) meningkat satu – satuan dengan asumsi bahwa variabel kepemimpinan (x1) tetap, maka kinerja (y) akan meningkat sebesar 0,399.

## Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,981 <sup>a</sup>	,963	,961

a. Predictors: (Constant), skor\_x2, skor\_x1  
b. Dependent Variable: skor\_y  
Sumber : Data diolah (2020)

Dapat dilihat dari nilai *r square* pada tabel 8 Diketahui nilai *r square* 0,963. artinya variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 96,3%, sedangkan (100-96,3) = 3,7% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lain.

## Uji Hipotesis

**Tabel 8. Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.041	1.315		1.357	.354
Kepemimpinan	.627	.063	.608	9.994	.000
Motivasi Kerja	.399	.061	.399	6.546	.000

a. Dependent Variable: KinerjaGuru  
Sumber : Data diolah (2020)



- 1) Menguji signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Terlihat bahwa thitung kepemimpinan 9.994 sedangkan ttabel dapat dihitung pada ttabel dengan  $\alpha = 0,05$  karena digunakan hipotesis 2 arah, ketika mencari ttabel nilai  $\alpha$  dibagi 2 menjadi 0,025 dan didapat ttabel 2,011, variabel kepemimpinan memiliki p-value  $0,000 < 0,005$  artinya signifikan, sedangkan thitung 9.994 > ttabel 2,011, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Menguji signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Terlihat bahwa thitung motivasi 6.546 sedangkan ttabel dapat dihitung pada ttabel dengan  $\alpha = 0,05$  karena digunakan hipotesis 2 arah, ketika mencari ttabel nilai  $\alpha$  dibagi 2 menjadi 0,025 dan didapat ttabel 2,008, variabel motivasi memiliki p-value  $0,000 < 0,005$  artinya signifikan, sedangkan thitung 6.546 > ttabel 2,008, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**Tabel 9. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	464.011	2	232.006	647.576	.000 <sup>b</sup>
Residual	17.913	50	.358		
Total	481.925	52			

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Kepemimpinan

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan output tabel Anova diatas diketahui nilai fhitung sebesar 647.576 lebih besar dari ftabel sebesar 3,18. Dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat di artikan bahwa  $H_o$  ditolak  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. Kesimpulan

Ada Pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan ( $x_1$ ) terhadap motivasi ( $y$ ) pada SMK Puspita Bangsa Ciputat ialah sebesar 9.994 hal ini dapat dilihat dari uji hipotesis. Ada Pengaruh yang signifikan antara motivasi ( $x_2$ ) terhadap kinerja guru ( $y$ ) pada SMK Puspita Bangsa Ciputat. Sesuai dengan rumusan masalah maka besarnya Pengaruh motivasi ( $x_2$ ) terhadap Kinerja ( $y$ ) ialah sebesar 6.546 ini bisa dilihat di uji hipotesis. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan ( $x_1$ ) dan motivasi ( $x_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja ( $y$ ) guru pada SMK Puspita Bangsa Ciputat, sesuai dengan rumusan masalah maka besarnya Pengaruh Kepemimpinan ( $x_1$ ) dan motivasi ( $x_2$ ) terhadap Kinerja ( $y$ ) adalah 647.576. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji Anova atau keseluruhan.

## Daftar Pustaka

- Achmad, Riza. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Pabelan Kabupaten Semarang, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arvita, Novialita. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT IP Network Solusindo Jakarta: Universitas Terbuka.
- Danim, Sudarwan. (2012). Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru. Bandung: Alfabeta.
- E. Mulyasa. (2013). Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013. Bandung: Rosdakarya.
- Edy, Sutrisno, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenadamedia Group.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irasabet, Manulleng. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Asia Papercon Internusa. Tangerang: Universitas Terbuka.
- Joko, Suranto. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Oktagon Citra Mandiri. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moeheriono, (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Grafindo Persada.
- Palupi, Riski. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus Wiratno. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Robbins, Stephen P., & Judge Timothy A. (2013). Organizational Behavior Edition 15, New Jersey: Pearson Education.
- Siswandi. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Cakrawala Citra, Tangerang: Universitas Pamulang.
- Sri, Hayati. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pualam Citra Resik Serpong. Jakarta: Universitas Pamulang.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Administratif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Depok: PT Raja Grafindo Persada.