

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Se Kecamatan Parungpanjang

Pahruroji¹

¹STAI Nida El-Adabi Bogor

**Correspondence: dnea.pahruroji390@gmail.com*

**Nomor Telephon: +62 856-9335-7979*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Principal's Leadership (variable X_1), Training (variable X_2), Motivation (variable X_3) and Teacher performance (variable Y) at Vocational Schools in Parungpanjang. The design of this hypothesis is $H_0: r_{xy} = 0$, that there is a significant influence between X and Y and $H_a: r_{xy} \neq 0$, that there is a significant influence between x and y . Hypothesis testing is done by comparing the value of t count (th) correlation coefficient x and y (r_{xy}) with the critical value t table (tt): if $t \text{ count} > t \text{ table}$ then H_0 is rejected, H_a is accepted and vice versa if $t \text{ count} < t \text{ table}$ then H_0 is accepted, H_1 rejected. The research method used by the author is a descriptive quantitative approach. The sampling technique uses simple random sampling. The data collection method used is the questionnaire method. Processing data using the SPSS Version 23 program. The results of this study found the

Principal's Leadership (X₁) with a calculated t value, it is known that the value of t count is 1.161 < t table 1.983 and the significance level is smaller, it is known that the significance value is 0.249 > 0.05, H₀ is rejected and H₁ is accepted. Training (X₂) with the value of t count, it is known that the value of t count is 2,516 < t table 1,983 and the significance level is smaller, it is known that the significance value is 0,013 > 0.05, then H₀ is rejected and H₁ is accepted. Motivation (X₃) with a calculated t value, it is known that the value of t count is 5.705 > t table 1.983 and the significance level is smaller, it is known that the significance value is 0.000 < 0.05, then H₀ is rejected and H₁ is accepted. Thus it can be concluded that the Effect of Principal's Leadership (X₁), Training (X₂), Motivation (X₃) simultaneously has a positive and significant effect on teacher performance influenced by other variables outside of this study. Test F the influence of the principal's leadership (X₁), Training (X₂), Motivation (X₃) on Teacher performance (Y), known F-count value of 12,595 > F-table 2.432 and significance value of 0,000 < 0.05, then H₁ is accepted and H₀ is rejected.

Keywords: School Principal Leadership, Training, Motivation and Teacher Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel X₁), Pelatihan (Variabel X₂), Motivasi (Variabel X₃) dan Kinerja Guru (Variabel Y) pada SMK Se-Kecamatan Parungpanjang Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat. Rancangan hipotesis ini adalah H₀: r_{xy} = 0, bahwa terdapat pengaruh signifikan antara X dan Y dan H_a: r_{xy} ≠ 0, bahwa terdapat pengaruh signifikan antara x dan y. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung (th) koefisien korelasi x dan y (r_{xy}) dengan nilai kritis t tabel (tt): apabila t hitung > t tabel maka H₀ ditolak, H_a diterima dan sebaliknya apabila t hitung < t tabel maka H₀ diterima, H₁ ditolak. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 23. Hasil dari penelitian ini ditemukan Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dengan nilai t hitung, diketahui nilai t hitung sebesar 1.161 < t tabel 1.983 dan taraf signifikansi lebih kecil, diketahui nilai signifikansi sebesar 0.249 > 0.05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Pelatihan (X₂) dengan nilai t hitung, diketahui nilai t hitung sebesar 2.516 < t tabel 1.983 dan taraf signifikansi lebih kecil, diketahui nilai signifikansi sebesar 0.013 > 0.05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Motivasi (X₃) dengan nilai t hitung, diketahui nilai t hitung sebesar 5.705 > t tabel 1.983 dan taraf signifikansi lebih kecil, diketahui nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁), Pelatihan (X₂), Motivasi (X₃) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Uji F Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁), Pelatihan (X₂), Motivasi (X₃) terhadap Kinerja Guru (Y), diketahui nilai F-hitung sebesar 12,595 > F-tabel 2.432 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05, maka H₁ diterima dan H₀ ditolak.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Guru"

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam perkembangan dan kelangsungan hidup bangsa. Personil yang berhubungan langsung dengan tugas penyelenggaraan pendidikan adalah kepala sekolah dan guru, dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya guru sebagai profesi yang menyanggah persyaratan tertentu.

Guru harus memiliki 4 (Empat) syarat yang harus dikuasai yaitu penguasaan materi pembelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan kepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hasil pencapaian kerja dari seorang guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru agar menjadi tenaga yang profesional. Untuk meningkatkan kinerja guru maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan.

Mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru, akan tetapi dewasa ini banyak terjadi kepincangan pada sistem pendidikan disebabkan pelaksanaan asas pendidikan yang kurang sempurna. Anehnya, walaupun guru-guru mempunyai ilmu dan pengalaman yang lengkap dalam teori-teori pelajaran, tetapi banyak dari mereka yang lari dari tanggung jawab pendidikan. Murid-murid dibiarkan saja bebas melakukan apa saja yang mereka mau, keadaan ini terus menerus berlangsung sepanjang hari, akibatnya banyak murid lemah dalam masalah berpikir, membaca dan menulis guru biasanya sibuk dengan aktivitas mereka sendiri.

Paradigma pola mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa dalam kelas. Kenyataan ini mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan

kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Peningkatan mutu kinerja guru tidak semata mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun pemberian kesempatan untuk lebih berkembang namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan atau supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak, sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Secara umum usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan kinerja guru, guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Untuk meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Pandangan di atas menggambarkan bahwa seluruh kemampuan kepemimpinan kepala sekolah perlu dimanfaatkan seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerja guru. Tugas kepala sekolah sebagai pemimpin harus mempunyai kepandaian menganalisis situasi dan dapat diterima oleh guru-guru dan masyarakat lingkungan sekolah.

Tabel 1.1
Data Ketepatan Waktu Guru SMK Se-Kecamatan Parungpanjang
Tahun Pelajaran 2017 - 2018

Bulan	Ketepatan Waktu (Kinerja Guru)			Ket.
	Pulang lebih	Datang	Absen tanpa	
	awal %	terlambat %	pemberitahuan %	
Juli	28,98	26,56	23,44	78,98
Agustus	26,56	26,19	23,56	76,31
September	26,19	23,44	23,44	73,07
Oktober	27,87	21,56	23,44	72,87
November	23,56	27,22	21,56	72,34
Desember	23,44	23,44	27,22	74,1
Januari	21,56	21,56	25,56	68,68

Februari	27,22	26,22	23,44	76,88
Maret	25,56	27,22	21,56	74,34
April	30,23	25,56	27,22	83,01
Mei	27,22	23,23	25,56	76,01
Juni	25,56	25,23	23,23	74,02
Jumlah	313,95	297,43	289,23	900,61

Dari data tabel 1.1 dapat dilihat ketepatan waktu didalam kinerja guru masih sangat rendah, perihal tersebut seperti terlihat pada tabel 1.1 berdasarkan data ketepatan waktu guru SMK Se-Kecamatan Parungpanjang dari bulan juli 2017 sampai dengan juni 2018 terlihat, bahwa rata-rata pulang lebih awal 26,16 % dan presentasi tertinggi 30,23 % pada bulan april 2018, rata-rata datang terlambat 24,79 % dan presentasi tertinggi 27,22 % pada bulan november 2018 dan rata-rata absen tanpa pemberitahuan 24,01 % dan presentasi tertinggi 27,22 % pada bulan desember. Salah satu cara yang dapat dilakukan agar hal di atas dapat tercapai apabila SMK Se-Kecamatan Parungpanjang mempunyai seorang pemimpin yang mampu membawa perubahan pada kinerja guru. Kinerja guru yang tadinya kurang optimal menjadi kinerja yang lebih optimal dan dapat dipertanggung jawabkan, sehingga membawa sekolah pada kemajuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam bekerja. Rivai dan Sagala (2013).

Pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan sumber daya manusia yang baik dan tepat sangat diperlukan agar kinerja guru semakin baik dalam melakukan pekerjaannya. Setelah mendapatkan pengetahuan dan pemaahaman melalui program pelatihan, perlu adanya kepemimpinan untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan diartikan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan. Sutrisno (2010).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi yaitu sesuatu

yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku tertentu, dalam kegiatan seorang pemimpin lembaga perlu untuk memahami motivasi bawahannya dari pemahaman motivasi bawahannya ini selanjutnya pemimpin akan memberikan motivasi sesuai dengan kebutuhan guru sehingga dapat meningkatkan secara maksimal kinerja guru sekaigus dapat mencapai tujuan lembaga. Hanapi (2011).

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat sangat diperlukan agar kinerja guru semakin baik dalam melakukan pekerjaannya, tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen lembaga pendidikan, bagaimana seharusnya lembaga pendidikan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Oleh karena itu pihak manajemen harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga dapat mengajar sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Mengingat sangat pentingnya kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan dan motivasi bagi kinerja guru. Diharapkan dengan adanya proses kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan dan motivasi yang baik dan efektif akan berdampak pada kinerja guru kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di SMK Se-Kecamatan Parungpanjang.

Landasan Teori

Guru adalah pendidik yang menjadi tokoh dan panutan bagi peserta didik. Guru juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran serta bertindak proses kegiatan belajar mengajar dengan kondisi peserta didik dan lingkungan (Mulyasa, 2001:37).

Kinerja guru adalah suatu proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

Terdapat indikator penilaian kinerja guru yaitu: 1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran. 2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran (Pengelolaan kelas,

Penggunaan Metode Pembelajaran). 3) Penilaian Pembelajaran.

Peningkatan kinerja guru disekolah, selain dengan meningkatkan pendidikan dapat juga dilakukan dengan cara membuat program pelatihan dengan materi tertentu yang meningkatkan kinerja guru. Pelatihan (*Training*) merupakan sebuah proses pembelajaran atau mengajarkan pengetahuan tertentu serta sikap agar mampu melaksanakan tanggungjawab yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja semakin baik serta sesuai dengan standar. Simomara (2006:273).

Menurut GaryDessler (2015:284), pelatihan dibagi menjadi lima indikator yaitu: 1) Instruktur, 2) Peserta, 3) Metode pelatihan, 4) Materi, 5) Tujuan.

Tabel 2.1
Dimensi dan Indikator Pelatihan

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:57), Sedarmayanti (2013:174)	
Dimensi	Indikator
Instruktur	- Pendidikan - Penguasaan Materi
Peserta	- Semangat Mengikuti Pelatihan - Seleksi
Materi	- Sesuai Tujuan - Sesuai Komponen Peserta - Penetapan Peserta
Metode	- Pensosialisasian Tujuan - Memiliki Sasaran yang jelas
Tujuan	- Meningkatkan Keterampilan

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *Movere* diartikan dengan istilah “Dorongan”. Dorongan merupakan gerak jiwa dan raga untuk berbuat. Motif merupakan daya gerak atau daya dorong (*Driving Force*), yang menggerakkan manusia untuk bertindak dengan tujuan tertentu. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Veithzal Rivai (2013:455), Motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Mathis (2012:89).

Motivasi kerja guru adalah dorongan kuat yang muncul dari seorang guru untuk menjalankan tugas sebagai seorang pendidik. Menurut Uno (2011:70), motivasi tidak lepas dari kebutuhan, sehingga indikator untuk mengukur motivasi kerja guru.

Tingkat kebutuhan manusia yang mendorong manusia untuk bekerja menurut Maslow dalam Mulyasa (2010:175): 1) Kebutuhan Fisiologis. Kebutuhan ini memerlukan pemenuhan yang paling mendesak seperti kebutuhan makan, minum, istirahat, air, dan udara. Kebutuhan Rasa Aman. Kebutuhan ini adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian, dan keteraturan dari keadaan lingkungannya. 2) Kebutuhan Kasih Sayang. Kebutuhan ini mendorong untuk mengadakan hubungan afektif atau ikatan emosional dengan individu lain baik dari lingkungan keluarga maupun masyarakat seperti rasa disayangi, diterima, dan dibutuhkan oleh orang lain. 3) Kebutuhan Penghargaan. Kebutuhan ini terdiri dari dua bagian. Pertama adalah penghargaan dari diri sendiri dan kedua adalah penghargaan dari orang lain. 4) Kebutuhan Aktualisasi Diri. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling tinggi dan akan muncul apabila kebutuhan yang ada dibawahnya sudah terpenuhi dengan baik.

Tabel 2.4
Dimensi dan Indikator Motivasi

Mangkunegara (2007:93) , Abraham Maslow dalam Hasibuan (2007:153)	
Dimensi	Indikator
Kebutuhan Fisiologi	1. Kebutuhan Makan 2. Kebutuhan Minum 3. Kebutuhan Perlindungan fisik 4. Ruang Kerja, Sarana 5. Fasilitas Kerja
Kebutuhan Keselamatan dan Rasa Aman	1. Perlindungan dari Ancaman dan Bahaya 2. Lingkungan Hidup 3. Perlindungan Mental, Psikologi dan Intelektual
Kebutuhan Harga Diri	1. Dihormati dan Dihargai 2. Kebutuhan Tingkatan Rendah (Menghormati orang lain,

	<p>Kebutuhan Status, Ketenaran, Reputasi, Perhatian, Apresiasi, Martabat dan Dominasi.</p> <p>3. Kebutuhan Tingkatan Tinggi (Harga Diri Seperti Perasaan, Keyakinan, Kompetensi, Prestasi, Penguasaan, Kemandirian dan Kebebasan.</p>
Kebutuhan Aktualisasi Diri	<p>1. Kemampuan Potensi Diri</p> <p>2. Kemampuan Berpendapat</p> <p>3. Bakat dan Keterampilan</p> <p>4. Pengembangan Kreatifitas</p>
Kebutuhan Sosial	<p>1. Merasa Memiliki (Kekeluargaan)</p> <p>2.. Merasa diterima</p> <p>3. Merasa Mencintai (Persahabatan)</p>

Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan dan motivasi sangat penting bagi kinerja seorang guru untuk dimiliki sebagai salah satu faktor meningkatkan kualitas kegiatan belajar mengajar.

Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian dan hubungan antar variabel yang diteliti". Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain yang ada didalamnya berisi serangkaian tindakan atau perilaku tertentu terhadap individu yang dipengaruhinya.

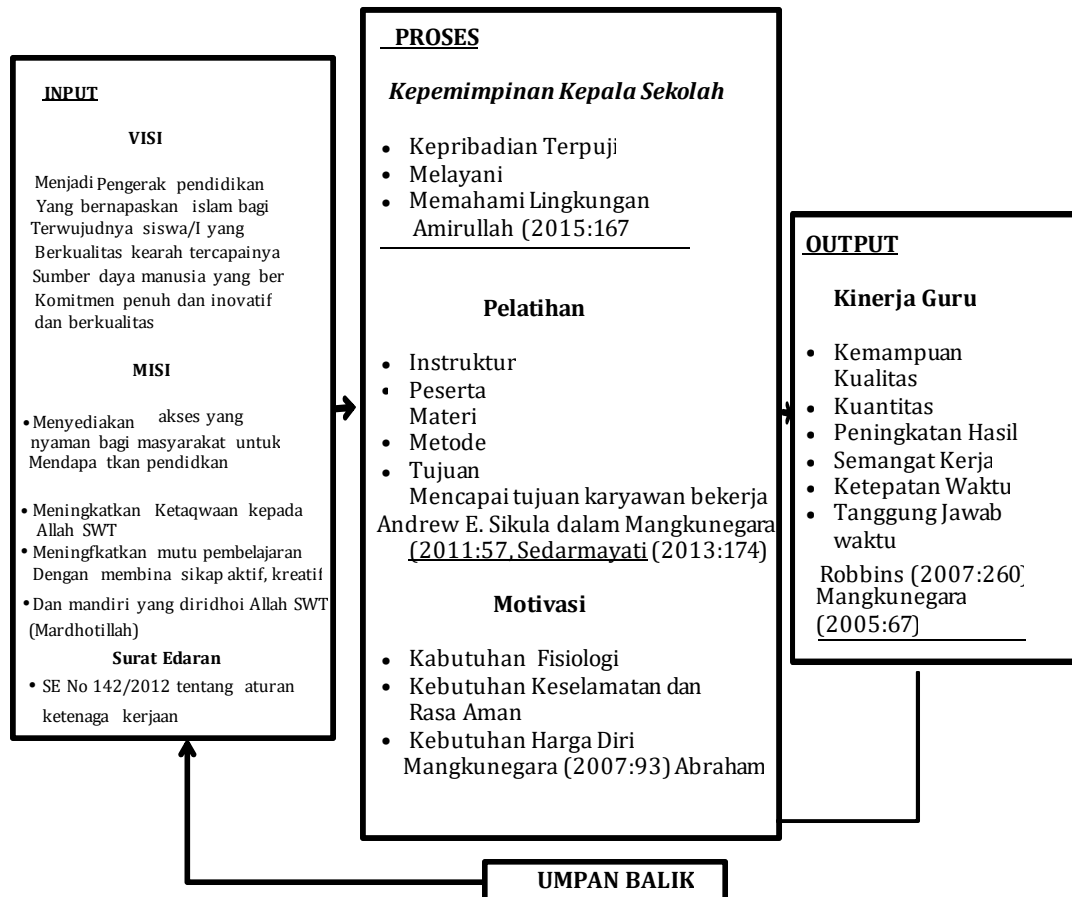
Pelatihan (*Training*) merupakan sebuah proses pembelajaran atau mengajarkan pengetahuan tertentu serta sikap agar mampu melaksanakan tanggungjawab yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja semakin baik serta sesuai dengan standar. Simomara (2006:273). Motivasi sebagai "*The process by which behavior is energized and directed*" artinya proses menggerakkan agar bertindak dengan energies.

Dengan demikian, motivasi berarti dorongan yang menimbulkan seseorang untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan yang diinginkan seseorang bertindak baik dorongan dari dalam ataupun dari luar. Kinerja guru adalah proses

pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

Berdasarkan uraian kajian pustaka dan landasan teoritis, maka penulis menyusun model analisis berupa penggambaran hubungan antara variabel-variabel sehingga dapat berfungsi untuk merumuskan hipotesis dalam penelitian.

Hipotesis



Berdasarkan uraian dan hasil yang dikembangkan maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Se-Kecamatan Parungpanjang.
- H2 Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Se-Kecamatan Parungpanjang.
- H3 Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Se-Kecamatan Parungpanjang.
- H4 Kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Se-Kecamatan Parungpanjang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi Profesional (X3), dan Kinerja Guru (Y). Variabel ini perlu di deskripsikan agar penelitian dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan. Deskripsi Operasional variabel penelitian: a) Variable kepemimpinan kepala sekolah dengan indikator yaitu (1) kepribadian terpuji, (2) materi melayani, dan (3) materi memahami lingkungan atau orientasi kedepan. b) Variable pelatihan dengan indikator materi pelatihan. Materi yang dimaksud dijabarkan dari penilaian kinerja guru yang menjadi sub indikator yaitu (1) materi tentang perencanaan program pembelajaran, (2) materi tentang pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dikelas, dan (3) materi tentang penilaian atau evaluasi kegiatan belajar mengajar. c) Variabel motivasi kerja dengan indikator, yakni; 1) kebutuhan fisik, (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan kasih sayang, (4) kebutuhan penghargaan, dan (5) kebutuhan aktualisasi diri. d) Variabel kinerja guru dengan indikator; (1) hasil perencanaan program kegiatan pembelajaran, (2) hasil pelaksanaan kegiatan

pembelajaran, (3) hasil penilaian atau evaluasi pembelajaran.

Populasi Dan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Se-Kecamatan Parungpanjang sejumlah 140 orang responden atau seluruh populasi yang ada di SMK Se-Kecamatan Parungpanjang. Jika populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Pada penelitian ini jumlah populasinya 104 orang, maka penulis mengambil 10-15% karena jumlah populasinya lebih besar dari 100 orang, dengan demikian dalam penelitian ini metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode pengambilan sampel secara acak (*probability sampling*) sehingga setiap guru pada SMK Se Kecamatan Parungpanjang memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi anggota sampel. Teknik yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = *Margin of error* (persentase kelonggaran karena tingkat kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan)

Dengan perhitungan sebagai berikut :

Populasi (N) : 140 orang

e : 5%

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{140}{1 + 140(0,05)^2}$$

$$n = \frac{140}{1 + 140(0,0025)}$$

$$n = \frac{140}{1 + 0,35}$$

$$n = 103,7073$$

$$n = 104$$

Dari hasil perhitungan diatas, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 104 orang / responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden secara langsung yang disebut dengan data primer. Selain itu data juga diperoleh dari hasil wawancara dan dokumen pendukung yang diperoleh dari tempat peneliti serta literatur yang relevan yang disebut dengan data sekunder.

Metode Analisa Data

Analisis data dilakukan dengan multiple linier regression dengan menggunakan bantuan program software SPSS. langkah-langkah yang dilakukan yakni: a) Uji Instrumen Penelitian dibagi dua; (1) Uji Validitas Instrumen, (2) Uji Reliabilitas Instrumen. b) Uji Asumsi Klasik, yang dibagi ke dalam tiga bagian yakni; (1) Uji Normalitas, (2) Uji Multikolinerarita, (3) Uji Heteroskedasitas

Teknik Analisa Data

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif dan uji hipotesis; 1) Analisa Deskriptif; analisis ini dilakukan untuk memperoleh, menganalisis, dan menyajikan data kelompok. Selain itu analisis ini menggambarkan data menggunakan teknik statistik untuk membuat tabel dan distribusi frekuensi. 2) Pengujian Hipotesis; merupakan proses bertahap dalam suatu penelitian,

meliputi berbagai langkah metodis dan sistematis dengan melakukan kegiatan-kegiatan ilmiah melalui pengolahan data dalam rumus-rumus tertentu; a) Analisis regresi linier berganda, b) Uji hipotesis parsial, c) Uji simultan, d) Uji koefisien determinasi, Uji analisis korelasi matrix antar dimensi penelitian.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana
Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57,804	6,426		8,995	,000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,136	,118	,114	1,161	,249

Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas model persamaan regresi linier sederhana yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah; $Y = 57,804 + 0,136 X_1$ Dari hasil analisis regresi diatas dapat dilihat bahwa; dari hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar 1,161 dengan nilai signifikansi untuk kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,249 ($p > 0,05$). Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari alfa (5%), maka dari itu hipotesis ditolak artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana
Variabel Pelatihan
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,257	7,573		6,108	,000
	Pelatihan	,655	,260	,242	2,516	,013

Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.28, model persamaan regresi linier sederhana yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah; $Y = 46,257 + 0,655 X_2$.

Dari hasil analisis regresi di atas dapat dilihat bahwa dari hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,516 dengan nilai signifikansi untuk seleksi adalah 0,013 ($p > 0,05$). Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari alfa (5%), maka dari itu hipotesis ditolak artinya variabel pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana
Variabel Motivasi
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardi zed Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,461	6,833		3,873	,000

Motivas i	1,084	,190	,492	5,705	,000
--------------	-------	------	------	-------	------

Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.29, model persamaan regresi linier sederhana yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah; $Y = 26,461 + 1,084 X_3$

Dari hasil analisis regresi diatas dapat dilihat bahwa dari hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar 5,705 dengan nilai signifikansi untuk motivasi adalah 0,000 ($p < 0,05$). Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpa (5%), maka dari itu hipotesis diterima artinya variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Dalam hal ini untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Pelatihan (X_2) dan Motivasi (X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Se-Kecamatan Parungpanjang. Hasil SPSS 23 diperoleh nilai regresi seperti yang tertera pada tabel dibawah ini:

Hasil Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	14,140	9,733	
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	-,001	,104	-,001
	Pelatihan	,492	,233	,181

Motivasi	1,033	,194	,469
----------	-------	------	------

Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil pengolahan data maka didapat model persamaan regresi dalam penelitian ini; $Y = 14,140 - 0,001X_1 + 0,492X_2 - 1,033X_3$

Hasil persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- Dapat diketahui bahwa nilai konstan yaitu 14,140 sedangkan koefisien variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah 0,001, koefisien variabel Pelatihan 0,492 dan koefisien Motivasi 1,033
- Koefisien regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan nilai sebesar -0,001 yang berarti bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah semakin besar dengan asumsi variabel lain tetap maka Kinerja Guru akan mengalami peningkatan.
- Koefisien regresi Pelatihan memberikan nilai sebesar 0,492 yang berarti bahwa Pelatihan semakin besar dengan asumsi variabel lain tetap maka Kinerja Guru akan mengalami peningkatan.
- Koefisien regresi Motivasi memberikan nilai sebesar -1,033 yang berarti bahwa Motivasi yang semakin besar dengan asumsi variabel lain tetap maka Kinerja Guru akan mengalami peningkatan.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 23 diatas dapat diketahui variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} -0,010$ sedangkan $t_{tabel} 1,984$. Hal ini berarti variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) berpengaruh negative terhadap Kinerja Guru (Y), dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai $0,992 > 0,05$ yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Sehingga, jika nilai Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) meningkat maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat.

Pengaruh Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 23 diatas dapat diketahui variabel

Pelatihan (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} 2,108 > t_{tabel} 1,983$. Hal ini berarti variabel Pelatihan (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y), dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai $0,038 > 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel Pelatihan (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y). Sehingga, jika nilai Pelatihan (X_2) meningkat maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat.

Pengaruh Motivasi (X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 23 di atas dapat diketahui variabel Motivasi (X_3) memiliki nilai $t_{hitung} 5,338 > t_{tabel} 1,983$. Hal ini berarti variabel Motivasi (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y), dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_3 diterima, artinya variabel Motivasi (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y). Sehingga, jika nilai Motivasi (X_3) naik maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat.

Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Profesional secara Simultan terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis keempat dilakukan menggunakan uji simultan atau uji F, berikut

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2272,273	3	757,424	12,595	,000 ^b
	Residual	6013,881	100	60,139		
	Total	8286,154	103			

Dependent Variable: Kinerja Guru

Diketahui bahwa pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar **12,595** dengan signifikansi 0,000 sedangkan F_{tabel} 2,432. Maka menggunakan batas signifikansi 0,05, hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pelatihan dan Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru terbukti.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,595 dengan taraf signifikansi 0,000, nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (12,595 > 2,432) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian statistik membuktikan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Se-Kecamatan Parungpanjang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah besarnya nilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan kisaran nilai koefisien antara 0 sampai dengan 1. Hasil statistik dari uji koefisien determinasi:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,524 ^a	,274	,252	7,755

Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan pada tabel diatas koefisien korelasi person dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= (r)^2 \times 100 \\
 &= (0,524)^2 \times 100 \\
 &= 27,45\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil diatas maka Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Pelatihan (X_2) dan Motivasi (X_3) memberikan kontribusi pengaruh sebesar **25,2%** terhadap

Kinerja Guru (Y) pada SMK Se-Kecamatan Parungpanjang. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 27,45\% = 74,8\%$, disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah di peroleh dan di uji menggunakan analisis statistik dan uji hipotesis, yaitu:

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan statistik sebagaimana yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka temuan dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji t bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,108 > 1,983$. Ini artinya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh Positif dan signifikansi terhadap Kinerja Guru. Keterikatan Kepemimpinan Kepala Sekolah menyebabkan peningkatan Kinerja Guru pada SMK Se-Kecamatan Parungpanjang.
2. Hasil uji t bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,108 > 1,983$. Ini artinya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Guru. Ketepatan pelatihan menyebabkan kinerja guru pada SMK Se-Kecamatan Parungpanjang.
3. Hasil uji t bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $5,338 > 1,983$. Ini artinya Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin besar maasukan motivasi akan meningkatkan kinerja guru pada SMK Se-Kecamatan Parungpanjang.
4. Nilai F_{hitung} sebesar 12,595 dengan taraf signifikansi 0,000, nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($12,595 > 2,432$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Ini artinya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Se-Kecamatan Parungpanjang.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Antori. (2014). Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bhakti Daya Ekonomi. *Skripsi*. STIM YKPN Yogyakarta.
- Ariana, Tresna I. W. & Riana, I. G. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar*.
- Arifin, S., (2012). *Leadership: Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Brahmasari & Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia)*.
- Dolphina, Erlin. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. Seminar Nasional Teknologi Informasi & Informasi Terapan.
- Fahmi. 2009. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang. *Jurnal Manajemen*
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Edisi Kelima. Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: BPFE Undip.
- Hanafi, Mamduh M. (2011). *Manajemen*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.
- Handoko T. Hani. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-2 Cetakan Ke - 11, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Pengantar*. Yogyakarta: BPFE.
- Linawati, Suhaji. (2012). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Herculon Carpet Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*.
- Muizu, W.Z. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pekbis* , Vol. 6, No. 1.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis*, Vol. 7, No. 1.
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Nurwati. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Perilaku Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Propinsi Sulawesi Tenggara). *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Purwanto, M., (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Parlinda, Vera dan M. Wahyuddin. (2004). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Pelatihan & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pad Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal Daya Saing*.
- Purnomo, Joko. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. *Jurnal Daya Saing*.
- Salain, Pradiva Putra. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Inovasi dan Kinerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 26. No. 2.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabetha: Bandung
- Septiana, R. Ngadiman, & Ivada, E. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. *JUPE UNS*, 2(1)
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabetha: Bandung
- Suprayitno & Dody Kristiawan. (2009). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3, No. 2.
- Suryanto, Totok. 2008. *Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Dengan Peningkatan Kualitas Produksi Berita*. PascaSarjana, Universitas Terbuka, Dipublikasikan.
- Thoha, M iftah. (2006). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wahyuddin, M dan Djumino. A. (2008). *Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa danPerlindungan Masyarakat Di Kabupaten Wonogiri*. Jurnal SDM.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ek & Mukuru. (2013). "Effect of Motivation on Employee performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya". *International Journal of Advances in Managementand Economics*. Vol. 02 Issue 04.
- Imran. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pesantren Terpadu Serambi Mekkah. *Jurnal Ekonomi SIE H Agus Salim BU*, Vol. 14, No. 2.
- Mulyasa. (2007). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Jakarta. Erlangga.
- Sudarmin, Manik & Nova. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* Vol. 15 No.1.