

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di SMP & SMA Bodhi Dharma Batam

Metta lie¹ Tin Agustina² Justita Dura³

Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Provinsi Jawa Timur, Indonesia^{1,2,3}

Email: metta_naya@yahoo.com¹ tintinaagustina108@gmail.com² justitadura@asia.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi guru, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMP & SMA Bodhi Dharma Batam. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan survei yang melibatkan 35 guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru, baik kompetensi pedagogik maupun profesional, berpengaruh signifikan terhadap kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Selain itu, motivasi kerja juga berperan positif dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan guru terbukti penting dalam menciptakan lingkungan kelas yang mendukung proses pembelajaran. Secara keseluruhan, kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan pelatihan untuk kompetensi dan motivasi guru, serta dukungan manajerial yang lebih baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Kata Kunci: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Guru

Abstract

This study aims to analyze the influence of teacher competence, work motivation, and leadership on teacher performance at SMP & SMA Bodhi Dharma Batam. The method used is a quantitative approach with a survey involving 35 teachers. Data was collected through questionnaires and analyzed using multiple regression. The results indicate that teacher competence, both pedagogical and professional competence, significantly influences the quality of teaching and student learning outcomes. Additionally, work motivation plays a positive role in improving teacher performance. Teacher leadership has proven to be important in creating a classroom environment that supports the learning process. Overall, competence, work motivation, and leadership significantly affect teacher performance. This study recommends enhancing training for teacher competence and motivation, as well as providing better managerial support to create a more conducive work environment.

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



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah elemen fundamental dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Salah satu kunci utama dalam mencapai kualitas pendidikan yang baik adalah melalui kinerja guru. Guru memegang peran penting sebagai penggerak utama dalam proses belajar mengajar. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan sejauh mana peserta didik bisa mengembangkan potensi dan pengetahuannya. Kinerja guru sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di lingkungan sekolah. Beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja guru antara lain adalah kompetensi guru, motivasi kerja, kepemimpinan sekolah, budaya sekolah, fasilitas yang disediakan, serta kesejahteraan guru. Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, memberi tantangan tersendiri bagi Yayasan Buddhayana Batam mempunyai perhatian dalam dunia pendidikan, di bawah naungan yayasan tersebut yang berdiri tahun 2005 mendirikan sebuah sekolah bercirikan Buddhis yang bernama Sekolah Bodhi Dharma yang mulai dari Kelompok Bermain (KB) sampai dengan

Sekolah Menengah Atas (SMA). Mendirikan sekolah bukan hanya sekedar punya dana dan fasilitas saja tetapi banyak hal yang harus di perhatikan dalam mempertahankan eksistensi sekolah tersebut di antaranya kinerja guru, kinerja guru merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Kualitas pengajaran yang baik tidak hanya bergantung pada materi yang disampaikan, tetapi juga pada kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan yang ada di lingkungan sekolah. Faktor-faktor tersebut berinteraksi dan saling memengaruhi, sehingga memberikan dampak langsung terhadap efektivitas dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Untuk itu, penting bagi setiap sekolah untuk memahami dan mengelola faktor-faktor ini secara optimal agar dapat menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan mendukung perkembangan peserta didik secara maksimal. Sekolah Bodhi Dharma menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja guru agar dapat rangka mempersiapkan dan menghasilkan para generasi muda Indonesia yang berkualitas, berkompeten, dan berdaya saing tinggi. Sekolah Bodhi Dharma mempunyai Moto "*Learning, Understanding and Practicing*" atau "Mempelajari, Memahami dan Mempraktekan" dan Visi Sekolah Bodhi Dharma adalah mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Cerdas, Mandiri, Inovatif, Berintegritas, dan Berbudi Pekerti Luhur Berlandaskan Nilai-Nilai Pancasila." Sesuai dengan Visi Sekolah tentunya guru sekolah Bodhi Dharma harus meningkatkan kinerja guru dengan memaksimalkan potensi kompetensi, motivasi kerja serta kepemimpinan yang handal.

Tinjauan Pustaka

Kompetensi Guru

Menurut Robbin (2007:38), kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menjalankan tugas pekerjaan, yang dipengaruhi oleh faktor intelektual dan fisik. Selain itu, Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan kompetensi sebagai kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki guru dalam menjalankan tugas profesional mereka. Dengan demikian, kompetensi guru mencakup penguasaan kemampuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, untuk melaksanakan tugas mengajar secara profesional serta meningkatkan prestasi siswa, baik akademik maupun non-akademik. Indikator kompetensi dalam penelitian ini mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Pasal 8, yang meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, sosial, dan profesional.

Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2001), motivasi kerja adalah dorongan internal pegawai untuk melaksanakan tugas mereka. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan berusaha sebaik mungkin, yang akan berdampak positif pada hasil kinerja mereka. Semakin besar motivasi yang dimiliki, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Weiner (1990), yang dikutip oleh Elliot et al. (2000), mendefinisikan motivasi sebagai kondisi internal yang memicu tindakan, mendorong pencapaian tujuan, dan mempertahankan ketertarikan pada aktivitas tertentu. Motivasi juga mempengaruhi berbagai tahap perilaku individu dalam usaha mencapai tujuannya. Motivasi kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja; motivasi yang baik dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan berkualitas (Wibowo, 2014). Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada Abraham Maslow (1943) yang mengemukakan teori motivasi yang dikenal sebagai Teori Hirarki Kebutuhan Maslow. terdapat lima tingkat kebutuhan manusia: a. Kebutuhan Fisiologis, b. Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Kepemimpinan

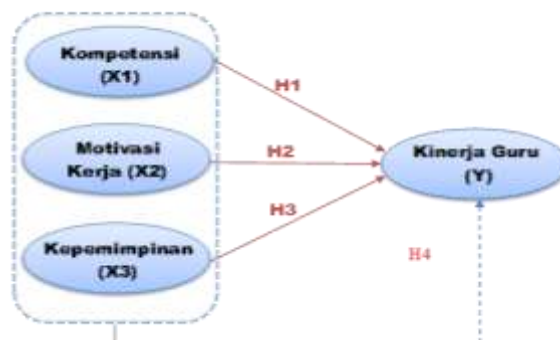
Menurut Robbin (2003:432), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan guru merupakan suatu kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seorang guru untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan atau mengelola peserta didiknya agar mereka mau membuat sesuatu demi tercapainya tujuan pembelajaran. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keberhasilan belajar tidak luput dari peran penting kepemimpinan guru. Nawawi mengartikan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan, membimbing, memengaruhi, atau mengawasi pikiran, perasaan, dan tindakan (Hadari Nawawi, 1985:33). Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini mengacu pada Hersey & Blanchard (1988) mengembangkan sebuah model gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi individu. Mereka membagi gaya kepemimpinan menjadi empat dimensi: Gaya Mengarahkan, Gaya Berpartisipasi, Gaya Mendelegasikan, Gaya Menjual.

Kinerja Guru

Hadari Nawawi (1996 : 34) mengartikan kinerja sebagai prestasi seseorang dalam suatu bidang atau keahlian tertentu, dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya yang didelegasikan dari atasan dengan efektif dan efisien. Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) mencakup hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki kinerja baik adalah yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan Permendiknas No. 35 Tahun 2010. Pelaksanaan tugas guru sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan perannya sebagai pendidik profesional. Ini mencerminkan kompetensi yang diatur dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Indikator kinerja guru dalam penelitian ini merujuk pada Permendiknas No. 16 Tahun 2007 mengenai Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penilaian kinerja guru memiliki dua tujuan utama: (a) untuk mengukur kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi yang dimiliki, dan (b) untuk menghitung angka kredit dari kinerja dalam pembelajaran serta tugas lainnya yang terkait, yang dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari pengembangan karir dan promosi guru.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kinerja seorang guru merupakan hasil dari proses aktivitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh seorang guru yang didukung oleh kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru baik kompetensi pedagogik, professional, sosial dan kepribadian. Kompetensi dan kinerja guru dapat dilihat berdasarkan penilaian kinerja oleh kepala sekolah masing-masing. Berdasarkan uraian di atas maka kerangka konsep dalam penelitian ini dapat dibuat bagian alur yang menggambarkan kerangka konseptual ada.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

Pengaruh Partial (satu variabel)

Pengaruh Simultan (secara bersamaan)

Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Hipotesis 1 = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi dan Kinerja Guru. Dugaan atau hipotesa diatas didasarkan pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : (Indahsari, dkk 2024), (Kanya dkk, 2021), (Damanik 2019) (Siska, dkk 2018), (Badawi 2014), (Soetopo 2016) dan (Heryana 2015).
- Hipotesis 2 = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. Dugaan atau hipotesa diatas didasarkan pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : (Indahsari, dkk 2021), (Siska, dkk 2018), (Wusqo, dkk 2023), (Badawi 2014), (Soetopo 2016), (Hosan, dkk 2019) dan Heryana (2015).
- Hipotesis 3 = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan dan Kinerja Guru. Dugaan atau hipotesa diatas didasarkan pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Indahsari, dkk 2024), (Kanya , dkk 2021), (Soetopo 2016), (Azis 2020) dan (Hosan, dkk (2019)
- Hipotesis 4: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru. Dugaan atau hipotesis ini didasarkan pada temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indahsari dkk (2016).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Mugianto (2012), penelitian kuantitatif adalah proses pengumpulan dan analisis data dengan menggunakan metode statistik untuk memperoleh kesimpulan yang berbasis angka. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan serta memperoleh pemahaman yang lebih objektif tentang fenomena yang sedang diteliti. Proses penelitian ini melibatkan serangkaian langkah yang sistematis dan terencana, mulai dari penentuan latar belakang dan tujuan penelitian, hingga pemilihan subjek, sampel, sumber data, metodologi, serta analisis hasil penelitian.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di SMP dan SMA Sekolah Bodhi Dharma". Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Bodhi Dharma yang terletak di Batam. Subjek penelitian melibatkan guru dan kepala sekolah di SMP dan SMA Bodhi Dharma. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Oktober 2024 melalui kuesioner yang disebar dalam format Google Form untuk diisi dan dikumpulkan kembali oleh peneliti. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung diperoleh dari sumber pertama yaitu guru-guru SMP & SMA Bodhi Dharma mengisi kuesioner. Data hasil penyebaran kuesioner yang merupakan jawaban responden atas kuesioner yang diajukan selanjutnya diuji validitas dan reliabilitas instrument dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda

Teknik Analisa Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan

hipotesis kerja. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Analisis data disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian. Dalam penelitian ini analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul. Analisis data untuk menjawab hipotesis yang diajukan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier digunakan untuk meramalkan bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan pada 35 responden dan melibatkan 3 variabel independen.

Tabel 1.

Variabel	No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0.642	0.334	Valid
	X1.2	0.646	0.334	Valid
	X1.3	0.721	0.334	Valid
	X1.4	0.695	0.334	Valid
	X1.5	0.705	0.334	Valid
	X1.6	0.582	0.334	Valid
	X1.7	0.706	0.334	Valid
	X1.8	0.646	0.334	Valid
	X1.9	0.709	0.334	Valid
	X1.10	0.815	0.334	Valid
	X1.11	0.743	0.334	Valid
	X1.12	0.831	0.334	Valid
	X1.13	0.726	0.334	Valid
	X1.14	0.634	0.334	Valid
	X1.15	0.791	0.334	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0.737	0.334	Valid
	X2.2	0.672	0.334	Valid
	X2.3	0.771	0.334	Valid
	X2.4	0.594	0.334	Valid
	X2.5	0.652	0.334	Valid
Kepemimpinan	X3.1	0.474	0.334	Valid
	X3.2	0.356	0.334	Valid
	X3.3	0.537	0.334	Valid
	X3.4	0.532	0.334	Valid
	X3.5	0.573	0.334	Valid
Kinerja Guru	Y1.1	0.765	0.334	Valid
	Y1.2	0.723	0.334	Valid
	Y1.3	0.655	0.334	Valid
	Y1.4	0.744	0.334	Valid
	Y1.5	0.756	0.334	Valid

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa semua item instrument penelitian menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil tersebut mengartikan bahwa item pertanyaan koesoner dinyatakan valid. Selanjutnya tabel berikut menunjukkan hasil pengujian reliabilitas masing- masing variabel.

Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur jika digunakan pada objek yang sama lebih dari sekali. Dengan kata lain, uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Jika reliabilitas kurang dari 0,6, maka dianggap kurang baik; sedangkan jika erada pada angka 0,7, maka dapat diterima; dan jika di atas 0,8, maka dianggap baik. Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh keputusan koefisien reliabilitas dari penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas All Variable

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.738	35

Berdasarkan hasil diatas, terlihat bahwa semua variabel yang diteliti memiliki nilai yang dapat dikategorikan reliabel atau dapat diandalkan. Artinya, semua variabel pernyataan dapat diterima karena nilainya lebih besar dari nilai Cronbach Alpha yaitu 0,6. Dengan demikian, jika pernyataan diajukan secara berulang, hasilnya akan tetap konsisten.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi normalitas ini menunjukkan bahwa nilai error atau residual harus berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Output SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.15144426
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.063
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.202
	99% Confidence Interval	Lower Bound .191
		Upper Bound .212

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber data: Data primer yang diolah 2024

Dari Tabel 3 tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menganalisis matriks korelasi antar variabel independen serta perhitungan nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Nilai Tolerance mengukur seberapa besar varians variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya, sementara VIF mengukur sejauh mana variabel independen mengalami inflasi varians akibat kolinearitas dengan variabel independen lainnya.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas SPSS

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
1	Kompetensi	0.338	2.956	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Motivasi	0.630	1.587	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Kepemimpinan	0.388	2.579	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber data: Data primer yang diolah 2024

Dari output diatas nilai VIF untuk semua variabel kurang 10.00 dan nilai *tolerance* melebihi 1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan dalam variasi (dispersi) antara kelompok-kelompok atau sub-sampel dalam suatu dataset. Jika heteroskedastisitas terdeteksi, maka estimasi koefisien regresi menjadi tidak efisien dan uji statistik bisa menjadi tidak valid, yang dapat memengaruhi kesimpulan penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Spearman Rho

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.114	1.786	1.743	.091
	KOMPETENSI	.036	.028	.369	.215
	MOTIVASI	-.112	.066	-.360	.102
	KEPEMIMPINAN	-.098	.122	-.218	.430

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber data: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas yang menunjukkan nilai signifikansi dari variabel bebas lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05), dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi. Artinya, tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, varians residual dianggap konstan, dan model regresi yang digunakan dapat menghasilkan estimasi koefisien yang efisien dan valid untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda dilakukan analisis koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1. X_1 + \beta_2. X_2 + \beta_3. X_3$$

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.307	2.882		-1.494	.145
	Kompetensi	.100	.045	.315	2.211	.035

	Motivasi	.306	.107	.298	2.851	.008
	Kepemimpinan	.596	.197	.403	3.020	.005
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber data: Data primer yang diolah 2024

$$Y = 4.307 + 0.100 \cdot X_1 + 0.306 \cdot X_2 + 0.596 \cdot X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. $\alpha = 4.307$ menunjukkan bahwa jika nilai kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konstanta terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 4.307.
2. $\beta_1 = 0.100$ menyatakan jika budaya kompetensi (X_1), bertambah 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.100 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai motivasi kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3).
3. $\beta_2 = 0.306$ menyatakan jika motivasi kerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.306 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai kompetensi (X_1) dan kepemimpinan (X_3).
4. $\beta_3 = 0.596$ menyatakan jika kepemimpinan (X_3) bertambah 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.596 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2).

Dari persamaan diatas terlihat bahwa kompetensi, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Dalam penelitian ini, R^2 menunjukkan seberapa baik variabel-variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan dapat menjelaskan variasi dalam kinerja guru.

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi (R^2) adalah:

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

K_d = Koefisien

Determinasi r = Koefisien Korelasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.766	1.20587
a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMPETENSI				

Sumber data: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,787 atau 78.7%, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan sekitar 78.7%, variasi atau perubahan pada variabel terikat, yaitu kinerja guru (Y), yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas (kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3)).

Hasil Uji Hipotesis

Uji signifikansi persial (uji t)

Adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah suatu variabel independen tertentu secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dalam suatu model regresi linear berganda, ketika kontrol terhadap variabel- variabel independen lainnya telah dilakukan.

Tabel 8. Hasil Uji t SPSS

No.	Variabel	t	Sig.	Kesimpulan
1	Kompetensi	2.211	.035	Pengaruh signifikan
2	Motivasi Kerja	2.851	.008	Pengaruh signifikan
3	Kepemimpinan	3.020	.005	Pengaruh signifikan

Sumber data: Data primer yang diolah 2024

Tabel distribusi dicari pada kondisi sebagai berikut:

$$\frac{\alpha}{2} = \frac{0.05}{2} = 0.025 - 1 = 31$$

Nilai kompetensi (X1) yang dihitung, yaitu t hitung sebesar 2.211. Kemudian, untuk menentukan ttabel, nilai tersebut dicari dalam tabel distribusi t pada $\alpha/2 = 0,05$, yaitu 0,025, dengan derajat bebas $N - k - 1$ yang dihitung sebagai $35 - 3 - 1 = 31$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,039. Karena t hitung (2.211) lebih besar dari t tabel (2,039) dan nilai signifikansi (Sig.) 0,35 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi dan Kinerja Guru. Diperoleh nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 2.851. Selanjutnya, untuk menentukan t tabel, nilai tersebut dicari pada tabel distribusi t dengan $\alpha/2 = 0,05$, yaitu 0,025, dengan derajat bebas $N - k - 1$ yang dihitung sebagai $35 - 3 - 1 = 31$, sehingga diperoleh ttabel sebesar 2,039. Karena thitung (2.851) lebih besar dari ttabel (2,039) dan nilai signifikansi (Sig.) 0,008 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. Diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan (X3) sebesar 3.020. Selanjutnya, untuk menentukan ttabel, nilai tersebut dicari pada tabel distribusi t dengan $\alpha/2 = 0,05$, yaitu 0,025, dengan derajat bebas $N - k - 1$ yang dihitung sebagai $35 - 3 - 1 = 31$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,039. Karena thitung (3.020) lebih besar dari t tabel (2,039) dan nilai signifikansi (Sig.) 0,005 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan dan Kinerja Guru.

Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji secara simultan apakah sejumlah variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi linear berganda. Tujuan uji ini adalah untuk menguji hipotesis nol, yang menyatakan bahwa koefisien regresi dari semua variabel independen adalah nol secara bersamaan.

Tabel 9. Hasil Uji F SPSS

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.065	3	55.355	38.067	<.001 ^b
	Residual	45.078	31	1.454		
	Total	211.143	34			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMPETENSI

Sumber data: Data primer yang diolah 2024

Tabel distribusi dicari pada kondisi sebagai berikut:

$$\frac{\alpha}{2} = \frac{0.05}{2} = 0.025$$

Derajat kebebasan = 35 - 3 = 32

Berdasarkan tabel output SPSS, diperoleh F hitung sebesar 38.067. Selanjutnya, untuk menentukan F tabel, nilai tersebut dicari pada tabel distribusi F dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas $N - k$, yaitu $35 - 3 = 32$, sehingga diperoleh Ftabel sebesar 2,90. Karena Fhitung (38.067) lebih besar daripada Ftabel (2,90) dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP dan SMA Bodhi Dharma
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP dan SMA Bodhi Dharma.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kepemimpinan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP dan SMA Bodhi Dharma
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan guru berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di SMP dan SMA Sekolah Bodhi Dharma.

Implikasi Penelitian

Implikasi dari hasil penelitian Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMP dan SMA Bodhi Dharma.

1. Kompetensi guru yang baik, seperti memberikan akses bagi guru untuk mengikuti pelatihan yang memperkuat keterampilan mengajar, pengetahuan pedagogik, dan pemahaman terhadap teknologi Pendidikan dan merancang program pengembangan yang berkelanjutan, seperti mentoring atau pelatihan berbasis kebutuhan yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran guru.
2. Motivasi kerja guru yang baik, seperti sistem penghargaan dan pengakuan di sekolah. Sekolah bisa mengimplementasikan sistem yang memberi apresiasi atas pencapaian atau dedikasi kerja guru, baik secara individu maupun kolektif. Kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, serta menyediakan fasilitas yang mendukung kenyamanan bekerja, dapat meningkatkan motivasi guru.
3. Kepemimpinan yang baik, seperti kepemimpinan yang inklusif, komunikatif, dan mendorong inovasi di kelas dapat memotivasi guru untuk memberikan yang terbaik. Kepala sekolah juga harus bisa menjadi fasilitator dalam menciptakan lingkungan yang mendukung. Kepala sekolah juga perlu belajar tentang cara membangun tim yang efektif dan memberikan ruang bagi guru, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kinerja guru SMP dan SMA Bodhi Dharma.
4. Kompetensi, motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP dan SMA Bodhi Dharma

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang dialami peneliti selama pembuatan tesis, sebagai berikut:

1. Google Forms tidak memberikan kontrol terhadap berapa lama seseorang mengisi survei atau pertanyaan apa yang lebih lama dipikirkan, yang dapat berguna untuk analisis lebih lanjut mengenai perilaku responden.
2. Google Forms mengandalkan akses internet, yang berarti partisipan yang tidak memiliki koneksi internet yang stabil atau perangkat yang mendukung bisa terhalang untuk mengisi survei. Ini dapat menyebabkan bias dalam pengumpulan data, terutama jika populasi yang diteliti memiliki karakteristik tertentu.
3. Pengisian survei oleh responden dalam lingkungan yang tidak terkontrol (misalnya, mereka bisa menjawab tergesa-gesa tanpa memberi pertimbangan penuh terhadap pertanyaan) dapat mengurangi kualitas dan kedalaman jawaban yang diberikan.

Saran

Dari hasil penelitian ini manajemen Sekolah Bodhi Dharma terutama unit SMP dan SMA dapat mengoptimalkan kinerja guru dengan berfokus pada peningkatan kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan, secara rinci saran pada masing-masing variabel seperti dibawah ini;

1. Program Peningkatan Kompetensi
 - a. Mengikuti pelatihan dan workshop: Guru dapat mengikuti pelatihan yang dirancang khusus untuk meningkatkan keterampilan pedagogik dan manajerial. Misalnya, pelatihan dalam pengelolaan kelas, penggunaan teknologi pendidikan, atau pengembangan metode pengajaran kreatif dan inovatif. Mengikuti seminar dan workshop pendidikan yang relevan memberikan peluang untuk belajar tentang praktik terbaik dan metode terbaru dalam pendidikan. Ini juga membuka kesempatan untuk berdiskusi dan bertukar pengalaman dengan rekan sejawat.
 - b. Mengembangkan penguasaan teknologi Pendidikan: Mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran dapat meningkatkan efektivitas pengajaran. Aplikasi interaktif, serta perangkat lunak pendidikan lainnya untuk memperkaya pengalaman belajar peserta didik. Guru juga harus belajar menguasai alat-alat multimedia (misalnya, video pembelajaran atau presentasi interaktif) dapat membuat materi pelajaran lebih menarik dan mudah dipahami oleh peserta didik.
 - c. Peningkatan kompetensi pedagogik: Guru perlu menguasai berbagai metode pengajaran dan menyesuaikannya dengan kebutuhan siswa. Penggunaan metode yang bervariasi, seperti pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran kooperatif, dan pembelajaran berbasis masalah, akan meningkatkan kualitas pengajaran. Guru harus selalu mengikuti perkembangan kurikulum dan sistem penilaian terbaru. Menguasai kurikulum yang berlaku dan tahu bagaimana cara menilai kemajuan siswa secara adil dan efektif akan meningkatkan kualitas pengajaran dan belajar.
 - d. Mengembangkan keterampilan manajerial kelas: Salah satu tantangan terbesar guru adalah mengelola kelas dengan baik. Pelatihan dalam pengelolaan kelas dan penggunaan teknik disiplin yang positif sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Mengadaptasi pengajaran untuk memenuhi kebutuhan beragam peserta didik dalam satu kelas, baik yang cepat memahami materi maupun yang membutuhkan waktu lebih lama, dapat meningkatkan keterlibatan dan hasil belajar peserta didik.
 - e. Meningkatkan pengetahuan tentang psikologi peserta didik: Memahami perkembangan kognitif, emosional, dan sosial siswa sangat penting dalam merancang pembelajaran yang efektif. Guru yang memahami kebutuhan psikologis siswa dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan akademik mereka. Pendekatan yang memperhatikan seluruh aspek perkembangan siswa, baik akademis maupun non-akademis, akan membantu guru dalam membimbing siswa secara lebih komprehensif.

2. Program Peningkatan Motivasi

- a. Pemberian penghargaan dan pengakuan: Menghargai usaha dan prestasi guru, baik secara formal (seperti penghargaan di depan umum, sertifikat, atau bonus) maupun informal (seperti ucapan terima kasih atau pujian), dapat meningkatkan rasa dihargai dan memberi dorongan motivasi.
- b. Peningkatan pengembangan profesional: Memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau workshop yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka akan membantu guru merasa lebih kompeten dan dihargai. Pengembangan profesional dapat membuka peluang untuk promosi atau pengembangan karier. Menyediakan program mentoring atau coaching di mana guru yang lebih berpengalaman dapat membimbing yang lebih baru, dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi guru.
- c. Meningkatkan kesejahteraan guru: Memastikan kesejahteraan guru, baik fisik maupun mental, adalah faktor penting dalam menjaga motivasi. Mengurangi beban kerja yang berlebihan, memberikan waktu untuk istirahat, serta mendukung kesehatan mental guru dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Memberikan fasilitas yang memadai seperti ruang kerja yang nyaman, akses ke teknologi pendidikan, dan dukungan administrasi yang efisien akan membantu guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.
- d. Menumbuhkan semangat profesionalisme: Menumbuhkan semangat kebanggaan dalam profesi pendidikan akan meningkatkan motivasi guru. Mengedepankan pentingnya profesi guru dalam masyarakat dapat memberikan perasaan positif dan motivasi tambahan untuk bekerja lebih baik. Mengakui pentingnya peran guru dalam mencetak generasi masa depan dan memberikan dampak positif dalam masyarakat dapat menjadi motivasi yang kuat.

3. Program Peningkatan Kepemimpinan

- a. Pengembangan kompetensi kepemimpinan Guru: Mengadakan pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada keterampilan manajerial dan pengambilan keputusan untuk guru, agar mereka dapat memimpin kelas dan tim dengan lebih efektif. Pelatihan ini dapat mencakup topik seperti pengelolaan kelas, pengambilan keputusan berbasis data, dan motivasi anggota tim. Guru yang diberi kesempatan untuk mengikuti kursus kepemimpinan pendidikan akan mendapatkan wawasan lebih dalam tentang peran kepemimpinan guru dalam pengelolaan kelas dan pembelajaran, serta keterampilan manajerial yang dibutuhkan dalam lingkungan pendidikan.
 - b. Kolaborasi dan pembagian tugas : Kepemimpinan seorang guru yang baik melibatkan kerja sama tim. Memfasilitasi kolaborasi antara guru-guru dalam merencanakan pembelajaran, berbagi strategi, dan berdiskusi tentang pengelolaan kelas dapat memperkuat semangat tim dan meningkatkan kinerja kolektif.
 - c. Membangun budaya sekolah yang positif: Kepemimpinan guru yang baik akan menciptakan iklim sekolah yang mendukung di mana guru merasa dihargai dan siswa merasa aman dan termotivasi. Membangun budaya sekolah yang positif melalui kegiatan-kegiatan sosial, program peningkatan kualitas, atau penguatan nilai-nilai moral akan memperkuat semangat kerja guru. Menumbuhkan rasa kebersamaan dan kolaborasi di antara guru dan siswa melalui kegiatan yang melibatkan semua pihak di sekolah, seperti acara sosial atau kegiatan pengabdian masyarakat, dapat meningkatkan kekompakan dan semangat tim.
- 4. Kegiatan Refleksi Diri dan Penilaian Kinerja:** uru perlu melakukan refleksi diri untuk mengetahui kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan dalam kepemimpinan mereka.

Refleksi ini dilakukan setiap semester. Guru melakukan penilaian diri mengenai kemampuan kepemimpinan mereka, baik dalam hal komunikasi, pengelolaan kelas, dan pengambilan keputusan. Program Peningkatan Kinerja

- a. Penelitian selanjutnya dapat dikembangkan lebih luas lagi di unit lain Sekolah Bodhi dharma seperti di SD dan TK Bodhi Dharma.
- b. Penelitian selanjutnya dapat dikembangkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru SMP dan SMA sekolah Bodhi Dharma, tidak hanya variabel kompetensi, motivasi kerja dan kepemimpinan, misalnya variabel tentang budaya, kepemimpinan (leadership), lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan, hubungan antar guru (interpersonal relationships), disiplin kerja, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azis, A. M. (2020). Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kabupaten Sinjai. *Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Pembelajaran*, 2(1), 33-46.
- Badawi, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 17-27.
- Giantoro, H. M., Haryadi, H., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smk negeri di kabupaten purbalingga. *Jurnal ekonomi, bisnis, dan akuntansi*, 21(2).
- Heryana, M. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Guru Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya Pada Kompetensi Lulusan. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 44-67.
- Hosan, H., Komardi, D., & Panjaitan, H. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sekolah Metta Maitreya. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 250-262.
- Huda S. & Sunrowiyati S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan jasa konstruksi (Studi Kasus Pada CV Ideal Cipta Yasa Blitar). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* Vol. 4 No. 1 (2019) hlm. 41-51
- Indahsari, S. P., Bukhori, M., & Agustina, T. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada Smk PGRI 3 Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 5(1).
- Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. (2021). Factors Affecting Teacher Performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1462-1468.
- Kementerian Pendidikan Nasional. (2010). *Permendiknas No. 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Mugiwati (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kebumen.
- Pemerintah Indonesia. (2003). Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Pemerintah Indonesia. (2005). Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Pemerintah Indonesia. (2007). Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia, 2006.

- Setiyati, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22(2), 200-206.
- Siska, A. J. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)*, 1(02), 98-c103.
- Soetopo, M. P. S. (2016). Pengaruh kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan Motivasi kerja, dan budaya organisasi Terhadap kompetensi dan kinerja guru. *Jurnal STEI Ekonomi*, 25(01).
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed., Vol. 16). Salemba Empat.
- Sudaryono, S., & Sutianingsih, S. (2023). Peran Mediasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AKTUAL*, 21(2), 1–8.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development/ R&D) (ke-4)*. Bandung : Alfabeta 2019.
- Sugiyono. (2020). *Cara mudah menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi (STD)* (A. Nuryanto (ed.); Cet 5). Bandung : Alfabeta, 2020.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan : Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Tindakan* (M. T. Dr. Apri Nuryanto, S.Pd., S.T. (ed.); Edisi 3, C). Bandung : Alfabeta, 2021.
- Sukirno, D. S. (2003). The Impact of Teaching Experience, Education Level and Participative Decision Making of Teaching Staffs on Student Outcomes in Accounting Department at Private College. *Cakrawala Pendidikan*, (3), 81091.
- Wusqo, U., Wuryandini, E., & Rasiman, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*, 4(2), 640-647.
- Yuliana, Y., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1552-1560.