

# Pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se Sumatera Utara

Johan<sup>1\*</sup>, Muljadi<sup>2</sup>, Isomudin<sup>3</sup>

<sup>123</sup> Institut Nalanda, Indonesia

[JohanTanudin@Mabikti.org](mailto:JohanTanudin@Mabikti.org)<sup>1</sup>, [Isomudinshmpd@gmail.com](mailto:Isomudinshmpd@gmail.com)<sup>2</sup>, [Muljadi@Nalanda.ac.id](mailto:Muljadi@Nalanda.ac.id)<sup>3</sup>

Alamat: Jl. Pulo Gebang No. 107, Cakung – Jakarta Timur

Korespondensi penulis : [JohanTanudin@Mabikti.org](mailto:JohanTanudin@Mabikti.org)\*

## ABSTRACT

*Performance of the Chong-De Buddhist Sunday School (SMB) teachers in North Sumatra. This research uses multiple regression analysis. In this study using a sample using probability sampling technique, with a total sample of 86 respondents. This research uses primary data, data is collected by distributing questionnaires to respondents via google form which is tested with SPSS 20.0 for Windows. The results showed that the principal's leadership had a positive effect on the performance of SMB Chong-De teachers throughout North Sumatra with a correlation coefficient score ( $r_{y1} = 0.613$ ) and a score determination coefficient ( $r^2_{y1} = 0.375$ ). Work motivation has a positive effect on the performance of SMB Chong-De teachers in North Sumatra with a correlation coefficient score ( $r_{y2} = 0.762$ ) and a determination coefficient score ( $r^2_{y2} = 0.581$ ). Principal leadership and work motivation have a positive and significant effect on the performance of Chong-De High School teachers in North Sumatra with a correlation coefficient score ( $r_{y1,2} = 0.835$ ) and a coefficient of determination score ( $r^2_{y1,2} = 0.698$ ). Regression equation:  $Y_{1,2} = 49.013 + 0.835X_1 + 0.698X_2$ . So for optimizing teacher performance, a policy or regulation is needed to improve school principal leadership and work motivation.*

**Keywords:** *Poor performance, Principal leadership, Work motivation.*

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara. Riset ini menggunakan analisis regresi berganda. Pada riset ini penentuan sampel menggunakan teknik probability sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 86 responden. Riset ini memakai data primer, data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada reponden melalui google forms yang diuji dengan SPSS 20.0 for Windows. Hasil riset menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMB Chong-De Se-Sumatera Utara dengan skor koefisien korelasi ( $r_{y1} = 0,613$ ) dan skor koefisien determinasi ( $r^2 = 0,375$ ). Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMB Chong-De Se-Sumatera Utara dengan skor koefisien korelasi ( $r_{y2} = 0,762$ ) dan skor koefisien determinasi ( $r^2 = 0,581$ ). Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMB Chong-De Se-Sumatera Utara dengan skor koefisien korelasi ( $r_{y1,2} = 0,835$ ) dan skor koefisien determinasi ( $r^2 = 0,698$ ). Persamaan regresi:  $\hat{Y}_{1,2} = 49,013 + 0,835X_1 + 0,698X_2$ . Sehingga untuk pengoptimalan kinerja guru maka diperlukan sebuah kebijakan maupun regulasi dalam peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

**Kata kunci:** Kinerja buruk, Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi kerja.

**Riwayat Artikel** : Diterima: 18-07-2024

Disetujui: 31-07-2024

**Alamat Korespondensi:**

Johan

Institut Nalanda, Indonesia

Jl. Pulo Gebang No. 107, Cakung – Jakarta Timur

Email : [JohanTanudin@Mabikti.org](mailto:JohanTanudin@Mabikti.org)

## 1. LATAR BELAKANG

Sekolah minggu Buddha atau biasa disebut dengan SMB adalah bagian atau pelengkap dari suatu pendidikan keagamaan dalam sebuah pendidikan secara nonformal yang terselenggara pada hari Minggu. Guru menjadi sebuah SDM yang terdapat di suatu sekolah. Kinerja yang dilakukan oleh seorang guru di SMB memiliki suatu peranan yang amat penting

dalam menjangkau sebuah tujuan SMB. Permasalahan kinerja merupakan perhatian dari beberapa pihak kinerja yang diberikan oleh guru akan dirasakan oleh orang tua siswa dan siswa, serta kinerja dari seorang pemerintahan akan dirasakan masyarakat. Sehingga kinerja yang dilakukan oleh guru SMB tentu akan menjadi perhatian dari segala pihak. Kinerja guru merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam menjalankan tanggung jawabnya serta tugas yang dibebankan sebagai tenaga kependidikan, atau bisa dibilang kinerja dari seorang guru merupakan sebuah kondisi yang memperlihatkan kemampuan dari guru itu sendiri dalam menjalankan tugas yang ada pada sebuah sekolah (Hidayat, 2023).

Keberhasilan prestasi yang ada di sebuah sekolah ditentukan dari beberapa faktor, seperti kepemimpinan dari kepala sekolah yang menjadi kemampuan dalam mendorong atau mempengaruhi sekelompok atau seseorang supaya bekerja secara sukarela dalam mencapai sasaran atau tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepala sekolah yang mampu mengndalikan sekolah adalah suatu unsur yang amat penting dlaam mencapai sebuah keberhasilan di sekolah serta seseorang yang memiliki tanggung jawab manakala terjadinya kegagalan pada bidang pendidikan. Sebagai pusat di sebuah sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk mampu memberikan pengaruh dalam mencapai tujuan sekolah dibandingkan dengan unsur-unsur yang lainnya. Tuntunan terhadap kinerja guru, sepertinya akan terasa sulit untuk dapat dipenuhi, manakala sebuah kondisi motivasi atau psikologis yang dirasakan dari seorang guru belum memberikan dukungan, dikarenakan pada umumnya kinerja dari guru memerlukan sebuah kegairahan dan konsentrasi dalam melakukan pekerjaan, serta hal yang ini mampu diwujudkan jika guru mempunyai motivasi yang amat besar dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil survei, terdapat beberapa hal yang menyebabkan kinerja guru SMB masih rendah, yaitu: (1) Tingkat motivasi kerja guru SMB masih rendah dimana: dalam menyelesaikan pekerjaan secara baik, penggunaan waktu yang tersedia dalam evaluasi kerja sekaligus memberikan support kepada siswa sehingga proses pelaksanaan belajar mengajar berjalan tepat waktu. 2) Rendahnya keinginan untuk saling komunikasi sesama rekan sejawat guru sekolah minggu Buddha untuk inovasi alat edukasi dan metode pembelajaran yang menyenangkan di dalam kelas. 3) Kurangnya kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan penghargaan, pengawasan, motivasi serta perhatian kepada prestasi kerja guru SMB.

Berdasarkan pemaparan diatas adapun identifikasi pada riset ini yaitu: 1) Masih kurangnya kepemimpinan kepala sekolah. Kurangnya kepemimpinan yang diberikan oleh kepala sekolah karena kurangnya kemampuan dari kepala sekolah dalam memberikan motivasi dan inspirasi, juga kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam hal perencanaan dan pengorganisasian serta

kemampuan dalam hal pengawasan. (2) Masih kurangnya motivasi kerja. Kurangnya motivasi kerja karena guru sekolah minggu Buddha masih kurang dalam sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan dan kurangnya memiliki harapan dan cita-cita. Identifikasi motivasi kerja terletak pada dorongan untuk mempunyai sifat agresif, kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan, penyelesaian tugas yang diberikan, hasrat dan keinginan dalam menjalankan sebuah kegiatan, serta terdapat sebuah cita-cita serta harapan untuk menjalankan tugas sehingga mencapai kinerja yang optimal dalam mencapai suatu tujuan yang sudah disusun. (3) Masih rendahnya kinerja kerja guru. Rendahnya kinerja guru karena masih rendahnya ketercapaian hasil dan tujuan kerja yang disebabkan oleh kualitas kerja, inisiatif dan kemampuan dan tanggung jawab kerja untuk mencapai hasil dan tujuan kerja dengan menggunakan sumberdaya secara efektif dan efisien.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak dapat dipisahkan dari konsep kepemimpinan secara keseluruhan. Menurut buku kepemimpinan Miftah Toha, "Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi" (5), definisi di atas didukung oleh Stephen P. Robbins, yang dalam buku "Manajemen, Seven Edition" mengartikan kepemimpinan sebagai: "Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran" (6). Ini menunjukkan bahwa manajer dapat bertindak sebagai pemimpin asalkan mereka memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Namun demikian, seorang pemimpin tidak selalu harus bertindak sebagai manajer.

Dalam buku *The Complete Ideal's Guides to Leadership 2nd Edition*, yang dialih bahasa oleh Tri Wibowo BS, Andrew J. Dubrin menyatakan bahwa ada banyak definisi yang berbeda dari arti kepemimpinan yang sebenarnya. Berikut ini adalah beberapa definisi kepemimpinan: (1) Kepemimpinan adalah upaya mendorong banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan; (2) Kepemimpinan adalah cara mendorong orang lain dengan memberi instruksi atau perintah; (3) Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi untuk mencapai tujuan; (4) Kepemimpinan adalah cara mendorong orang lain untuk bertindak atau merespon dengan baik.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mendorong orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu, kepemimpinan dapat terjadi di mana saja. Ada banyak definisi yang berbeda untuk kata "kepemimpinan", tetapi ada banyak definisi yang

sama yang berlaku untuk semua orang. Pemimpin memotivasi, membujuk, dan mempengaruhi orang lain. Teori perilaku dapat digunakan untuk membedakan pemimpin dari non-pemimpin.

### **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Selaras pada uraian kepemimpinan yang berkaitan dengan kepemimpinan dalam organisasi sekolah. Kepala sekolah adalah manajer sekaligus pemimpin. Dia harus mengatur, memberi perintah, dan mengayomi bawahannya, termasuk guru, dan menyelesaikan masalah. Kepala sekolah, sebagai pimpinan tertinggi, harus memenuhi standar kepemimpinan, khususnya di lembaga pendidikan. Menurut Mulyasa, seorang kepala sekolah harus memainkan peran pimpinan dengan menjalankan fungsi berikut: a. Pendidik (pendidik), b. Manajer, c. Administrator, d. Pengawasan, e. Pemimpin (pemimpin), f. Inovator, g. Motivator.

Jika seorang kepala sekolah melakukan fungsi-fungsi di atas dengan baik, maka dia memiliki kemampuan memimpin yang baik. Oleh karena itu, untuk berhasil sebagai pemimpin, seorang kepala sekolah harus melakukan setidaknya tujuh fungsi di atas serta memenuhi syarat lain, seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman. Selain memiliki kemampuan untuk memimpin, kepala sekolah juga harus mampu mengelola sekolah dengan baik. Mereka juga harus mampu menciptakan suasana kerja yang baik yang memotivasi guru untuk bekerja dan mencegah perpecahan atau kerusakan dalam organisasi.

### **Motivasi Kerja**

Serangkaian sikap dan nilai yang tidak terlihat yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Selain itu, Veethzal menyatakan, "Dua hal yang dianggap sebagai dorongan individu adalah arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja)."

### **Kinerja**

Kinerja berasal dari pemahaman tentang kinerja. Ada juga yang mengartikan kinerja sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Namun, kinerja sebenarnya berarti lebih banyak daripada hanya hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan dilakukan.

Seperti yang dikemukakan oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara bahwa: —Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 10 Mathis dan Jackson menyatakan bahwa unsur yang membentuk kinerja pegawai antara lain: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.<sup>11</sup> Sementara Gomez mengemukakan unsur yang berkaitan dengan kinerja terdiri dari:<sup>12</sup> 1. Quantity of work, yakni jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu. 2. Quality of work, yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang

ditentukan. 3. Job knowledge, yakni pemahaman pegawai pada prosedur kejadian informasi teknis tentang pekerjaan. 4. Creativeness, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan dalam pekerjaan. 5. Cooperation, yaitu kerjasama dengan rekan kerja dan atasan. 6. Dependability, yakni kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain. 7. Inisiative, yakni kemampuan melahirkan ideide dalam pekerjaan. 8. Personal qualities, yaitu kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan.

### Kinerja Guru

Rachman Natawijaya mendefinisikan kinerja guru sebagai sekumpulan perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru saat memberikan pelajaran kepada siswanya. Menurut pengertian Mangkunegara, tugas guru mencakup pembuatan program pengajaran, pemilihan media dan metode penyampaian yang tepat, evaluasi, dan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang sebagai sumber penghasilan kehidupan, memenuhi standar atau norma tertentu, dan memerlukan pendidikan profesional. Guru adalah pusat pelaksanaan pendidikan. Kesuksesan guru dalam menyelesaikan tugasnya adalah hasil dari kinerja guru dan aktualisasi kompetensi guru dalam menjalankan pekerjaan mereka.

### 3. METODE PENELITIAN

Riset ini dilakukan pada SMB Chong-De se-Sumatera Utara. Pada riset ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bermaksud untuk mendapatkan sebuah data atau angka kuantitatif secara terukur. Instrumen pengukuran data pada riset ini dalam memperoleh data dilapangan menggunakan kuesioner dengan teknik rating scale uang menggambarkan tingkatan skala sikap dari seorang responden. Populasi pada riset ini adalah keseluruhan guru SMB Chong-De Se-Sumatera Utara sebanyak 110 orang. Berdasarkan populasi tersebut proses penentuan sampel yang terdapat pada riset ini memakai metode sensus, adapun teknik pengambilan sampel pada riset ini dilakukan dengan jenis *Probability Sampling*.

**Tabel 1.** Sampel dalam Penelitian

No	Sebaran Guru SMB Chong De			Ukuran Sampel	
	Kota/Kabupaten	Jumlah Guru	Prosentase (%)	Slovi n	Pembulata n
1	Kota Medan	79	72	61.92	62
2	Kota Tebing Tinggi	6	6	5.16	5
3	Kabupaten Deli Serdang	19	18	15.48	15
4	Kabupaten Serdang Bedagai	3	3	2.58	2
5	Kabupaten Batu Bara	3	3	2.58	2

<b>Total Keseluruhan</b>	<b>110</b>	<b>100</b>	86.00	86
--------------------------	------------	------------	-------	----

Sumber: Data diolah (2022)

Riset ini memakai angket tertutup atau kuesioner dalam penentuan teknik instrumen data. Data Empiris yang terkumpul dalam riset ini adalah Kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah, Motivasi Kerja, serta Kinerja dari seorang guru dengan responden yang ada pada guru SMB Chong-De Se-Sumatera Utara. Teknik analisis yang dipakai pada riset yakni regresi berganda.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dari keseluruhan guru SMB Chong-De Se-Sumatera Utara dengan sampel 86 orang. Adapun data distribusi frekuensi dari beberapa variabel yang digunakan pada riset ini yakni kepemimpinan dari kepala sekolah, motivasi pekerjaan, serta kinerja yang dilakukan oleh seorang guru di SMB yakni seperti berikut:

**Tabel 2.** Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Kelas	Interval Kelas	Frekwensi	
		Absolut	Relatif (%)
1	118 – 121	11	12.79
2	122 – 125	7	8.14
3	126 – 129	15	17.44
4	130 – 133	22	25.58
5	134 – 137	16	18.60
6	138 – 141	14	16.28
7	142 – 145	1	1.16
Jumlah		<b>86</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data diolah (2022)

Porsi terbesar penelitian kepemimpinan kepala sekolah (X1) di Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara yang disajikan pada tabel diatas berada pada kelas interval 130 - 133 senilai 25,58%. Posisi kedua ditempati oleh kelas interval 134 - 137 senilai 18,60%. Posisi ke tiga ditempati kelas interval 126 - 129 sebesar 17,44%. Posisi ke empat ditempati kelas interval 138 - 141 sebesar 16,28%. Posisi ke lima ditempati kelas interval 118 - 121 sebesar 12,79%. Posisi ke enam ditempati kelas interval 122 – 125 sebesar 8,14% dan posisi ke tujuh ditempati kelas interval 142 – 145 senilai 1,16%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X1) di SMB Chong-De belum merata dan perlu ditingkatkan kepemimpinan kepala sekolah (X1) di Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara.

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Kelas	Interval Kelas	Frekwensi	Frekwensi
		Absolut	Relatif (%)
1	110 – 114	5	5.81
2	115 – 119	12	13.95
3	120 - 124	27	31.40
4	125 – 129	18	20.93
5	130 – 134	9	10.47
6	135 – 139	8	9.30
7	140 – 144	0	0.00
8	145 - 149	7	8.14
Jumlah		<b>86</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data diolah (2022)

Porsi terbesar penelitian motivasi kerja (X2) Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara yang disajikan pada tabel diatas berada pada 120 - 124 senilai 31,40% dari populasi. Posisi kedua ditempati pada interval 125 - 129 senilai 20,93%. Posisi ke tiga ditempati kelas interval 115 - 119 sebesar 13,95%. Posisi ke empat ditempati kelas interval 130 – 134 sebesar 10,47%. Posisi ke lima ditempati kelas interval 135 – 139 sebesar 9,30%. Posisi ke enam ditempati kelas interval 145 - 149 sebesar 8,14%. Posisi ke tujuh ditempati kelas interval 110 - 114 sebesar 5,81% dan posisi ke delapan ditempati kelas interval 140 - 144 sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja SMB Chong-De Se-Sumatera Utara belum merata dan perlu ditingkatkan motivasi kerja SMB Chong-De Se-Sumatera Utara.

**Tabel 4.** Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)

Kelas	Interval Kelas	Frekwensi	Frekwensi
		Absolut	Relatif (%)
1	114 – 117	5	5.81
2	118 – 121	11	12.79
3	122 – 125	18	20.93
4	126 – 129	35	40.70
5	130 – 133	15	17.44
6	134 - 137	2	2.33
Jumlah		<b>86</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data diolah (2022)

Porsi terbesar penelitian kinerja guru (Y) Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara berada pada kelas interval 126 - 129 senilai 40,70% dari populasi. Posisi kedua ditempati pada interval 122 - 125 senilai 20,93%. Posisi ke tiga ditempati kelas interval 130 - 133 sebesar 17,44%. Posisi ke empat ditempati kelas interval 118 – 121 sebesar 12,79%. Posisi ke lima ditempati kelas interval 114 - 117 sebesar 5,81%. dan posisi ke enam ditempati kelas interval 134 - 137 sebesar 2,33%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SMB Chong-De

Se-Sumatera Utara belum merata dan perlu ditingkatkan kinerja guru SMB Chong-De Se-Sumatera Utara.

### Pengujian Persyaratan Analisis

**Tabel 5.** Koefisiensi Korelasi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.411	8.086		8.461	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.438	.062	.613	7.102	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data diolah (2022)

Untuk menguji adanya pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) dilakukan uji signifikan persamaan regresi dengan uji t. Persamaan hipotesis teruji bila signifikansi < 0,05, maka variabel X1 terdapat berpengaruh. Berdasarkan perhitungan diperoleh tingkat signifikansi kepemimpinan kepala sekolah (X1)  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $7,102 > t$  tabel  $1,663$  kesimpulannya terdapat berpengaruh, skor thitung =  $7,102$  dan skor ttabel  $(0,05;84) = 1,663$  skor tabel  $(0,01;84) = 2,372$ . Hal ini berarti hitung > tabel.

**Tabel 6.** Koefisien korelasi antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	73.920	4.820		15.337	.000
	Motivasi Kerja	.412	.038	.762	10.783	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data diolah (2022)

Untuk menguji adanya pengaruh antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) dilakukan uji signifikan persamaan regresi dengan uji t. Persamaan hipotesis teruji bila signifikansi < 0,05, maka variabel X2 terdapat berpengaruh. Berdasarkan perhitungan diperoleh tingkat signifikansi motivasi kerja (X2)  $0,000 < 0,05$  dan nilai nilai t hitung  $10,783 > t$  tabel  $1,663$  kesimpulannya terdapat berpengaruh, skor hitung =  $10,783$ , dan skor ttabel  $(0,05;84) = 1,663$  skor ttabel  $(0,01;84) = 2,372$ . Hal ini berarti thitung > ttabel. Dengan demikian menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan, bahwa hipotesis Alternatif (H2) diterima dan hipotesis (H0) ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada berpengaruh positif

dan signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Pengaruh fungsional antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) disajikan dalam bentuk persamaan regresi sederhana sebagai berikut:  $\hat{Y} = 49,013 + 0,266X1 + 0,334X2$ .

**Tabel 7.** Koefisien korelasi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.013	6.024		8.136	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.266	.047	.372	5.664	.000
	Motivasi Kerja	.334	.035	.617	9.404	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data diolah (2022)

Untuk menguji adanya pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) dilakukan uji signifikan persamaan regresi dengan uji t. Persamaan hipotesis teruji bila signifikansi  $< 0,05$ , maka variabel X1 dan X2 terdapat berpengaruh. Berdasarkan perhitungan diperoleh tingkat signifikansi  $X1 = 0,000 < 0,05$  dan  $X2 = 0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $X1 5,664 > t$  tabel 1,663 nilai t hitung  $X2 9,404 > t$  tabel 1,663 kesimpulannya terdapat berpengaruh, skor thitung = 5,664 dan 9,404, dan skor ttabel  $(0,05;83) = 1,663$  skor ttabel  $(0,01;83) = 2,372$ . Hal ini berarti thitung  $> ttabel$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan, bahwa hipotesis Alternatif (Ha) diterima dan hipotesis (H0) ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada berpengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y).

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Korelasi

No	Korelasi Antara	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Y dengan X1	0,613	0,000	Signifikan
2	Y dengan X2	0,762	0,000	Signifikan

Syarat signifikan: Sig.  $< 0,05$

Sumber : Data diolah (2022)

### Pembahasan Hasil Penelitian

Persamaan regresi  $\hat{Y}1 = 68.411 + 0,438X1$  dengan skor Persamaan hipotesis teruji t hitung  $> t$  tabel = 7,102  $> 1,663$  dan Fhitung = 50,443  $> Ftabel (0,05;84) = 3,95$ , Ftabel

(0,01;84) = 6,95, yang artinya bahwa persamaan regresi positif dan sangat signifikan. Persamaan regresi tersebut bersifat linier, skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar  $r_{y1} = 0,613$ , menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori kuat antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartini, Bedjo Sujanto and Mukneri Mukhtar (2017:192) dan Ridwan Yusuf Deluma, Zulela MS dan Moch. Asmawi (2010:145) dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif kepada kinerja guru.

Persamaan regresi  $\hat{Y}_2 = 73,920 + 0,412X_2$  dengan skor Persamaan hipotesis teruji t hitung  $> t$  tabel =  $10,783 > 1,663$  dan  $F_{hitung} = 116,270 > F_{tabel} (0,05;84) = 3,95$ ,  $F_{tabel} (0,01;84) = 6,95$ , yang artinya bahwa persamaan regresi positif dan sangat signifikan. Persamaan regresi tersebut bersifat linier, skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar  $r_{y1} = 0,762$ , menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori yang kuat antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartini, Bedjo Sujanto and Mukneri Mukhtar (2017:192) dan Hendriady De Keizer dan Dematria Pringgabayu (2017:14) dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh kepada kinerja dari seorang guru.

Persamaan regresi  $\hat{Y}_3 = 49,013 + 0,266 X_1 + 0,334 X_2$  dengan skor Persamaan hipotesis teruji F hitung =  $95,691 > F_{tabel} (0,05;83) = 3,11$ ,  $F_{tabel} (0,01;83) = 4,67$ , yang artinya bahwa persamaan regresi berpengaruh positif dan sangat signifikan. Persamaan regresi tersebut bersifat linier, skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar  $r_{y1.2} = 0,835$ , menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori sangat kuat antara kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMB Chong-De Se-Sumatera Utara. Hasil ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Hendriady De Keizer dan Dematria Pringgabayu (2017:14).

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

### SIMPULAN

Setelah melakukan tahapan penelitian kuantitatif melalui proses analisa hasil pengolahan data, perhitungan statistik, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian yang kemudian diperkuat dengan tahap penelitian kualitatif melalui proses observasi, wawancara mendalam dan pengumpulan dokumen, maka penelitian mengenai peningkatan kinerja guru SMB Chong-De Se-Sumatera Utara diperoleh hasil bahwa (1) Terdapat keterikatan positif dan signifikan

antara kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan kinerja dari guru SMB Chong-De Se-Sumatera, (2) Terdapat keterikatan positif dan signifikan antara motivasi pekerjaan dengan kinerja dari guru SMB Chong-De Se-Sumatera, (3) Terdapat keterikatan positif dan signifikan secara bersama sama antara kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan motivasi pekerjaan dengan kinerja dari guru SMB Chong- De Se-Sumatera.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan adanya peningkatan kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan motivasi kerja. Hasil riset ini diharapkan dapat menjadi alternatif masukan bagi kepala sekolah, serta pihak / instansi terkait untuk meningkatkan kinerja. Saran-saran terhadap kinerja dapat diuraikan seperti berikut:

Pihak sekolah dan Pembimas Buddha Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dapat memberikan Kepala Sekolah kesempatan untuk mengikuti diklat dan workshop yang dilakukan pihak terkait guna menambah wawasan kepala sekolah mengenai strategi yang inovatif dan kreatif untuk memberikan bantuan kepada kepala sekolah dalam mengatasi masalah di sekolah dan mencapai tujuan sekolah serta membantu para guru yang menghadapi kendala di sekolah.

Pihak sekolah dan Pembimas Buddha Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dapat memberikan apresiasi berupa tunjangan kinerja maupun jenjang karir sehingga dapat meningkatkan hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan Guru SMB.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aziz Wahab, A., & Riduwan. (2011). *Anatomi organisasi dan kepemimpinan pendidikan* (Cetakan ke-; Riduwan, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Baker, A., Abu, A., Akeel, B., & Subramaniam, I. D. (2013). The role of transformation leadership style in motivating public sector employees in Libya. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(2), 99–108.
- Blumberg, A., & Greenfield, W. (2014). *The effective principal: Perspectives on school leadership*. Boston, MA: Allyn and Bacon, Inc. <https://doi.org/10.1177/019263658006443621>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2013). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Daft, R. L. (2012). *New era of management* (9th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.

- Deluma, R. Y., MS, Z., & Asmawi, M. (2010). The effect of principal leadership style, work motivation, and professional competence of primary school teacher performance in Kendari City. *Journal of Education, Teaching and Learning*, 5, 145–151.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and managing organizational behavior* (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall. <https://doi.org/0136124437>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H. J., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior structure and processes* (14th ed.; P. Ducham, Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hafid, M. (2017). Pengaruh motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sekolah dan madrasah di lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(2), 297. <https://doi.org/10.35316/jpii.v1i2.55>
- Han, J., & Yin, H. (2016). Teacher motivation: Definition, research development, and implications for teachers. *Cogent Education*, 3. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>
- Hendriady De Keizer, D. P. (2017). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 4(1), 14–24.
- Hidayat, N., Sutrisno, S., & Permatasari, T. (2023). Transformasi Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda menjadi Institut Agama Buddha Nalanda: Tinjauan studi kelayakan dalam konteks sosial budaya. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(5), 4174–4189. Retrieved from <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5331>
- ISLLC. (2008). *Educational leadership policy standards: ISLLC 2008*. Washington, DC: The Wallace Foundation. Retrieved from <https://principalstandards.gtlcenter.org/sites/default/files/upload/Educational-Leadership-Policy-Standards-ISLLC-2008.pdf>
- Kartini, K., Sujanto, B., & Mukhtar, M. (2017). The influence of organizational climate, transformational leadership, and work motivation on teacher job performance. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(01), 192–205. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.011.015>
- Kasmadi, & Sunariah, N. S. (2014). *Panduan modern penelitian kuantitatif* (2nd ed.). Bandung: CV Alfabeta Bandung.
- Manning, G., & Curtis, K. (2012). *The art of leadership* (4th ed.; P. Ducham, Ed.). New York: McGraw-Hill. <https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000514068.76314.4d>
- Moehariono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi* (Edisi Revisi). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2013). *Principles of organizational behavior: Realities & challenges* (8th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Riduwan. (2011). *Belajar mudah penelitian untuk guru-karyawan dan peneliti pemula* (7th ed.; Akdon, Ed.). Bandung: CV Alfabeta Bandung.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2012). *Management* (11th ed.; S. Yagan, Ed.). New Jersey: Pearson. <https://doi.org/10.4324/9781315024790-16>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.; S. Yagan, Ed.). New Jersey: Prentice Hall. <https://doi.org/0132834871>
- Schleicher, A. (2016). *School leadership for learning: Insights from TALIS 2013*. Paris. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1787/9789264258341-en>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (5th ed.). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sergiovanni, T. J. (2009). *The principalship: A reflective practice perspective* (6th ed.). London: Allyn and Bacon.
- Utomo, H. B., Suminar, D. R., Hamidah, H., & Yulianto, D. (2019). Motivasi mengajar guru ditinjau dari kepuasan kebutuhan berdasar determinasi diri. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 69–81. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jp.18.1.69-81>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.; S. Yagan, Ed.). New York: Pearson.

