

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SD SWASTA TALITAKUM MEDAN**

**Kevin Julinco Butar Butar<sup>1</sup>, Luter Girsang<sup>2</sup>**  
Universitas Prima Indonesia<sup>1</sup>, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi SUPRA<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

*This research aims to examine the influence of principal leadership and work motivation on teacher performance at Talitakum Medan Private Elementary School. This research uses quantitative methods, the population used is 23 people and uses a purposive sampling method, with the aim of obtaining a representative sample according to the criteria set in the research. Data collected through questionnaires, interviews and books and other journals. The results of this study indicate that in particular the principal's leadership has a positive and significant effect on teacher performance, work motivation has a positive and significant effect on teacher performance in Talitakum Medan Private Elementary School. In conclusion, there is a positive and significant influence on teacher performance.*

**Keyword: Principal Leadership, Work Motivation, Performance.**

**Korespondensi:** Luter Girsang, S.T., M.M. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi SUPRA. Medan.  
[luther@yahoo.com](mailto:luther@yahoo.com).

## **PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan salah satu variabel yang sangat penting dalam suatu instansi, salah satu indikator kemajuan suatu instansi baik instansi pendidikan maupun non pendidikan dapat diukur dari mutu sumber daya manusianya. Kinerja merupakan seperangkat nilai yang memberikan kontribusi atas perilaku seseorang yang positif atau negatif dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari perilakunya dalam bekerja selama di sekolah.

Untuk menentukan kinerja guru maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja itu sendiri, dari hasil penilaian tersebut dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan gurudapat memenuhi standar atau tidak. Melalui penilaian ini maka instansi pendidikan dapat memperoleh informasi kinerja guru yang dapat digunakan instansi pendidikan untuk memperbaiki kinerja guru serta memotivasi guru untuk mengembangkan diri dan juga sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan.

Secara umum kinerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan, ataupun kompensasi. Sedangkan Kompelmen dalam Supardi menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu,; lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Untuk sebuah instansi pendidikan, kepemimpinan merupakan faktor yang krusial, karena sekolah membutuhkan seorang pemimpin bagi para guru dan siswa yang diharapkan akan berdampak baik bagi sekolah ke arah yang lebih baik disetiap waktunya. Kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam membina dan meningkatkan kinerja guru. oleh karena itu, sikap kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah dapat dikatakan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin sekolah. Berdasarkan rumusan diatas menunjukkan betapa penting peran kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja

karyawan, yaitu , rendahnya kemampuan guru dalam membuat RPP. Kurangnya pengawasan dari kepala sekolah pada proses belajar mengajar. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar belum optimal.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru di SD Swasta Talitakum Medan?. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru di SD Swasta Talitakum Medan?. Berapa Besarkah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru di SD Swasta Talitakum Medan?. Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SD Swasta Talitakum Medan”.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kinerja Guru**

Banyak pendapat ahli yang menjelaskan tentang kinerja guru. Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa inggris, work performance atau job performance, tetapi dalam bahasa inggrisnya sering disingkat menjadi performance saja. Kinerja dalam bahasa indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Menurut Supardi kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan itu Ahmad Susanto mendefinisikan prestasi kerja atau biasa disebut kinerja sebagai hasil nyata yang ditunjukkan oleh guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam suatu proses kerja sebagai perwujudan dari kompetensi yang dimiliki terutama dalam pemberian pelayanan kepada peserta didik sehingga menghasilkan lulusan yang bermutu.

Dalam kamus Webster kata teacher bermakna sebagai the person who teach, especially in school, atau guru adalah seseorang yang mengajar, khususnya di sekolah. Guru yang hebat adalah guru yang kompeten secara metodologi pembelajaran dan keilmuan, diantara keduanya tercermin dalam kinerjanya selama transformasi pembelajaran Guru juga diartikan sebagai salah satu komponen manusiawi yang bertanggung jawab atas pendidikan anak, berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing, dan membina anak didik dalam proses belajar mengajar, baik secara

individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun diluar sekolah.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja Guru adalah kemampuan guru dalam menghasilkan prestasi kerjanya, yang diungkapkan secara nyata, hasil dari kerja kerasnya dalam mendidik serta menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Motif atau motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “needs” atau “want”. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009: 114), 13 tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan belum direspons maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sama dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.

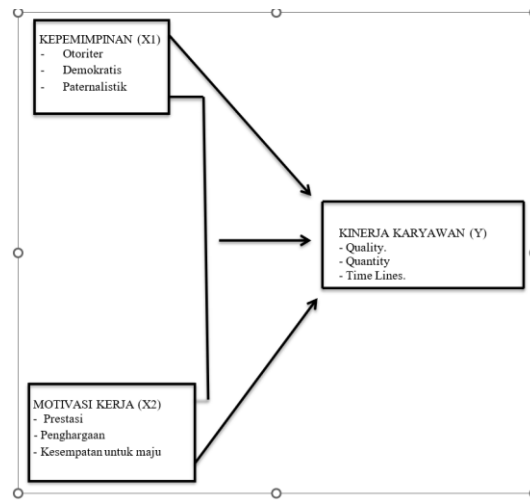
Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:18), motivasi adalah kondisi (energy) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (internal motivation) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (external motivation). Tingkatan motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi.

Individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus berusaha keras mempengaruhi motivasi seluruh individu organisasi agar mereka memiliki motivasi berprestasi tinggi. Dengan demikian, pencapaian kinerja organisasi dapat dicapai secara maksimal.

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan penjelasan deskripsi teori diatas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam menunjang kinerja guru karena dengan kinerja guru yang baik akan menghasilkan lulusan yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan sekolah. Dalam menilai efektivitas kinerja guru di sekolah, terdapat faktor yang mempengaruhinya yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah mempunyai

(MEGA)  
peran yang penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru dapat tercapai dengan maksimal apabila indikator kinerja guru terpenuhi yaitu harus mampu membuat perencanaan pembelajaran, mampu menguasai materi pembelajaran, mampu menguasai strategi dan metode mengajar, mampu mengelola kelas, serta mampu membuat evaluasi dan penilaian. Untuk lebih jelasnya kerangka berpikir yang dipaparkan diatas, diutarakan lagi dalam bentukdiagram sebagai berikut



Berdasarkan kerangka Konseptual yang telah dijelaskan maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H0 : Tidak terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

H1 : Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

## METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang cenderung menggunakan numerik atau angka dan rumus-rumus statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap kinerja guru. Menurut Sugiyono, (2016: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi di dalam penelitian ini adalah Guru SD SWASTA TALITAKUM MEDAN sebanyak 23 Guru. Pemilihan sampel penelitian didasarkan pada metode purposive sampling, dengan tujuan untuk mendapatkan sampel

yang representatif sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto, penentuan pengambilan sampel apabila kurang dari 100, lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%<sup>36</sup>. Dalam penelitian ini, jumlah guru sebanyak 23 orang atau sampel kurang dari 100, sehingga peneliti mengambil sampel 100% agar hasil yang diperoleh lebih akurat.

Jenis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif yang merupakan data atau informasi yang didapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat diproses menggunakan rumus matematika atau dapat juga dianalisis dengan sistem statistik. Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2001). Jenis data adalah kualitatif dan kuantitatif yang bersumber dari:

Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

Data sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Gambaran Umum SD Swasta Talitakum Medan

SD Swasta ini pertama kali didirikan pada tahun 2009. Saat ini, Ojy Maranata Sah Putra Sidabutar adalah operator di SD Talitakum, yang menggunakan panduan kurikulum belajar SD 2013. Dalam akreditasi tahun 2019, SD Talitakum menerima akreditasi grade A dengan nilai 91 dari BAN-S/M, atau Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah.

### Responden

Tabel.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase 100%
1	Laki-Laki	7 Orang	30 %
2	Perempuan	16 Orang	70 %

Sumber : Hasil olahan data primer, 2024

Dapat dijelaskan untuk karakteristik berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian adalah perempuan yaitu 16 orang (70%) dibandingkan dengan laki-laki yaitu 7 orang (30%). Maka perempuan merupakan mayoritas individu yang bekerja di SD Talitakum Medan.

Tabel.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase 100%
1	18-25 Tahun	6 Orang	26 %
2	26-30 Tahun	10 Orang	44 %
3	31-40 Tahun	7 Orang	30 %
<b>Total</b>		<b>23 Orang</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2024

Dapat dijelaskan untuk karakteristik berdasarkan usia menunjukkan bahwa yang menjadi kelompok usia terbesar adalah usia 26-30 tahun yaitu 10 orang (44)%. Dan diikuti kategori usia 18-25 tahun yaitu 6 orang dengan persentase 29%, kemudian di usia 31-40 tahun yaitu 7 orang dengan persentase 30%.

### Hasil Uji Kualitas Data

### Hasil Uji Validitas

Tabel.3 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Kepemimpinan (X1)		Motivasi Kerja (X2)		Kinerja Guru (Y)	
	Pearson Corelation	Sig	Pearson Corelation	sig	Pearson Corelation	Sig
1	0,597	0,006	0,594	0,003	0,731	0,000
2	0,566	0,001	0,646	0,001	0,758	0,000
3	0,585	0,003	0,539	0,008	0,799	0,000
4	0,671	0,000	0,675	0,000	0,619	0,002
5	0,539	0,008	0,540	0,008	0,667	0,001
6	0,689	0,000	0,597	0,001	0,602	0,002
7	0,590	0,003	0,741	0,000	0,735	0,000
8	0,645	0,000	0,593	0,003	0,699	0,000
9	0,704	0,000	0,677	0,000	-	-
10	0,661	0,000	0,655	0,000	-	-
11	0,587	0,003	-	-	-	-

Sumber : Data Diolah dengan SPSS, 2024

Dari hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan variabel memiliki nilai r tabel ( $r_{hitung} > 0,413$ ) Artinya pernyataan-pernyataan yang ada dalam

kuesioner dapat mengukur variabel yang telah digunakan dalam penelitian dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel.4 Hasil Uji Reliabilitas**  
**Reliability Statistics**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan	0.848	11	Lulus Uji
Motivasi Kerja	0.613	10	Lulus Uji
Kinerja Guru	0.710	8	Lulus Uji

Sumber : Data Diolah dengan SPSS, 2024

Hasil uji reliabilitas semua variabel penelitian menghasilkan Cronbach Alpha (0.848,0.613,0.710) > 0,60 sehingga semua variabel penelitian tersebut realibel/handal dan lulus ujireliabilitas.

### Hasil Uji Statistik Deskriptif

**Tabel.5 Uji Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	23	41.00	70.00	58.3043	9.30022
Motivasi Kerja	23	34.00	50.00	40.8696	4.13746
Kinerja Guru	23	27.00	39.00	33.8696	2.63377
Valid N (listwise)	23				

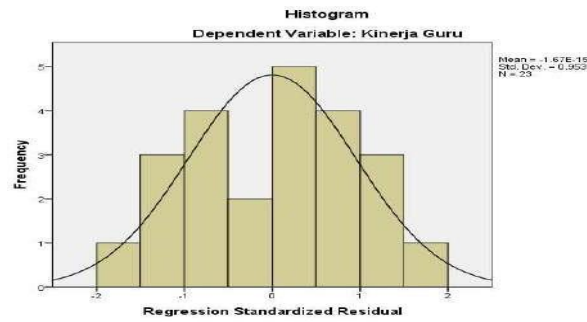
Sumber : Data Diolah dengan SPSS, 2024

1. Variabel Kepemimpinan (X1), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 41 sedangkan nilai maksimum sebesar 70, nilai mean sebesar 58.3043 dan Standar deviasi Kepemimpinan adalah 9.30022.
2. Variabel Motivasi Kerja (X2), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 34 sedangkan nilai maksimum sebesar 50, nilai mean sebesar 40.8696 dan Standar deviasi Kepemimpinan adalah 4.13746.
3. Variabel Kinerja Guru (Y), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 27 sedangkan nilai maksimum sebesar 39, nilai mean sebesar 33.8696 dan Standar deviasi data kinerja karyawan adalah 2.63377.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

### Hasil Uji Normalitas

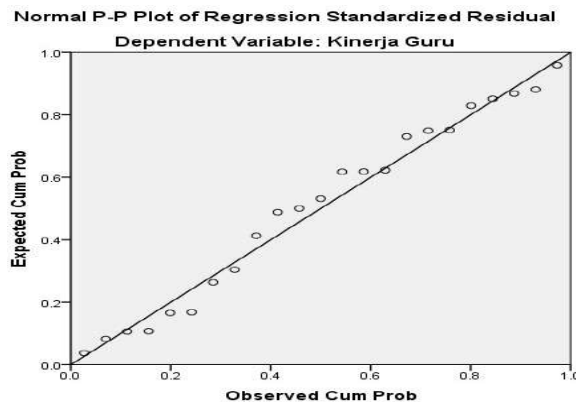
### Grafik Normalitas



Gambar. 2 Grafik Normaliltas  
Sumber : Data Diolah dengan SPSS, 2024

Garis kurva tepat berada di tengah-tengah histogram atau berbentuk simetri (U) yang artinya data residual dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Grafik P-Plot



Gambar. 3 Grafik Normal Probability Plot  
Sumber : Data Diolah dengan SPSS, 2024

Pada gambar tersebut dilihat titik-titik beredar tersebar disekitar garis diagonalnya, sehingga bisa dinyatakan data berdistribusi normal.

### Kolmogrov Smirnov

**Tabel.6 Tabel Statistik Kolmogrov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		standardized Residual
N		23
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23439334
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.095
	Negative	-.118
Test Statistic		.118

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Diolah dengan SPSS, 2024

Uji Kolmogrov-Smirnov menghasilkan signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $200 > 0,05$ . Sehingga data terdistribusi normal dan data penelitian layak digunakan.

Hasil Uji Multikolinearitas

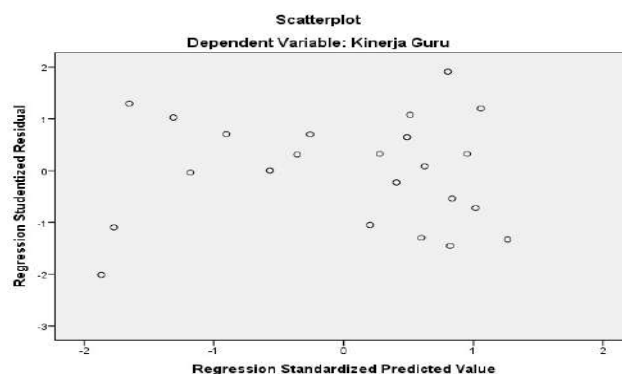
**Tabel.7 Hasil Uji Multikolinearitas**

	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan	0,992	1,008	Lulus uji
Motivasi Kerja	0,946	1,006	Lulus uji

Sumber : Data Diolah dengan SPSS, 2024

Nilai tolerance semua variabel penelitian  $> 0,1$  dan semua nilai VIF  $< 10$ . Maka artinya adalah tidak ditemukan gejala multikolinearitas , sehinggadinyatakan ketiga variabel bebas lulus uji dan data bisa digunakan

**Hasil Uji Heteroskedasitas**



Gambar. 4 Uji Heteroskedasitas

Sumber : Data Diolah dengan SPSS, 2024

Dari gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar berbagai arah. Kondisi tersebut berarti tidak adanya terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga data layak digunakan

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel.8 Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	<b>B</b>	<b>Standar Error</b>
Constant	24,063	5,419
Kepemimpinan	0,164	0,054

Motivasi Kerja (MEGA)	0,137	0,046
-----------------------	-------	-------

Sumber : Data Diolah dengan SPSS, 2024

Interpretasi analisis regresi linear berganda melalui persamaan linier adalah :

$$Y = 16,017 + 0,113 X_1 + 0,029 X_2 + 0,193 X_3$$

Penjelasan formulasi linier berganda dari pernyataan diatas sebagai berikut :

1. Kinerja Guru Hasil penelitian meningkat 24,063 dengan asumsi kepemimpinan dan motivasi kerja adalah nol.
2. Jika Kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu (1) satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru 0,164 dengan asumsi variabel motivasi kerja adalah nol.
3. Jika motivasi kerja ditingkatkan satu (1) satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru 0,137 dengan asumsi variabel kepemimpinan adalah nol.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel .9 Hasil Uji Parsial (Uji-T)

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)		4.441	.000
	Kepemimpinan	.580	3.173	.005
	Motivasi Kerja	.409	3.049	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Diolah dengan SPSS, 2024

Interpretasi atas hasil uji parsial diatas adalah sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan menghasilkan nilai Thitung 3,173 > Ttabel 2,093 dan sig 0,005 < 0,05. Artinya ada pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis diterima.
2. Variabel motivasi Kerja menghasilkan nilai Thitung 3,049 > Ttabel 2,093 dan sig 0,008 < 0,05. Artinya ada pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis diterima.

#### Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Tabel.10 Uji Simultan

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	59.034	2	29.517	5.375	.000 <sup>b</sup>
	Residual	109.835	20	5.492		
	Total	168.870	22			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Sumber : Data Diolah dengan SPSS, 2024

Hasil uji simultan menunjukkan F-hitung 5,375 > F-tabel 3,13 dan signifikansi 0,000 < 0,05 berarti bahwa artinya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja guru di Sd Talitakum Medan, sehingga dinyatakan hipotesis diterima.

### Hasil Uji Determinasi

Tabel.11 Uji Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate
1	.495 <sup>a</sup>	.821	.667	2.34345

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

c. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Diolah dengan SPSS, 2024

Hasil uji koefisien determinasi (R Square) 0,667 menyatakan kepemimpinan dan motivasi kerja berkontribusi pada kinerja guru di SD Talitakum Medan sebesar 66,7% dari sekian banyak variabel yang berkontribusi terhadap kinerja guru dan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel kepemimpinan memperoleh nilai t-hitung > t-tabel (3,173 > 2,093) dan signifikansi yang diperoleh 0,005 < 0,05, berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yaitu secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Talitakum Medan. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja guru dengan cara-cara seperti mendukung tercapainya tujuan, bersikap adil, menciptakan rasa aman, memberi inspirasi, dan menghargai.

#### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel motivasi kerja memperoleh nilai t- hitung > t-tabel ( $3,049 > 2,093$ ) dan signifikansi yang diperoleh  $0,008 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak yaitu secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Talitakum Medan. Ini berarti menunjukkan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab untuk memotivasi guru dan bertanggung jawab atas penerapan kebijakan dan pengambilan keputusan.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru SD Talitakum Medan” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan terhadap kinerja guru  $0,005 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $3,173 > 2,093$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Motivasi kerja terhadap kinerja driver  $0,008 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $3,049 > 2,093$ . Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3. Nilai F-hitung  $5,375 > F$ -tabel  $3,13$  berindikasi bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- <https://media.neliti.com/media/publications/37067-ID-pengaruh-kepemimpinan-kepala-sekolah-terhadap-kinerja-guru.pdf>  
<https://jurnal.usk.ac.id/JAP/article/view/9025>  
<https://jmie.ftk.uinjambi.ac.id/index.php/jmie/article/download/2021.62.91100/44/>  
<https://tambara.e-journal.id/medikonis/article/download/79/62>  
<https://jmie.ftk.uinjambi.ac.id/index.php/jmie/article/download/2021.62.91-100/44/>