



---

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA GURU, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH**

**Nanda Novita, Oki Kale**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Budi Luhur Jakarta, Indonesia**

Email: nandanovita970@gmail.com, okikale98@gmail.com

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru, pengaruh Motivasi terhadap kinerja Guru pengaruh sarana dan prasana terhadap kinerja guru, serta pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan sarana prasarana secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menjadikan penelitian sebelumnya sebagai salah satu sumber literatur serta referensi. Namun penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang pada umumnya terletak pada populasi atau sampel, variabel, tempat serta metode pengolahan data yang digunakan. Data penelitian diperoleh dari kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada guru negeri di kabupaten serang. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji regresi linier berganda, dan uji asumsi klasik. penelitian ini diperoleh hasil bahwasanya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Desa Pabuaran Kab Serang, maka pada bagian akhir dari penelitian ini penulis dapat menarik simpulan, sekaligus memberikan saran sebagai berikut. Hasil penilaian Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Guru Sekolah Dasar Negeri Desa Pabuaran Kab Serang termasuk dalam klasifikasi baik atau tidak, berarti secara keseluruhan penerapan Kepemimpinan Sekolah , Motivasi Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Desa Pabuaran Kab Serang, telah berjalan dengan baik.

*Kata kunci: kepemimpinan; motivasi; sarana prasana; kinerja guru*

**Abstract**

*This study aims to determine the influence of the principal's leadership on teacher performance, the influence of motivation on teacher performance, the influence of facilities and infrastructure on teacher performance, and the influence of the principal's leadership, motivation and infrastructure together on employee performance. This research makes previous research as one of the sources of literature and reference. However, this study has differences with previous studies which generally lie in the population or sample, variables, places and data processing methods used. The research data was obtained from questionnaires distributed directly to public teachers in Serang District. Data processing is carried out using the SPSS program version 20.0 which includes validity tests, reliability tests, correlation tests, multiple linear regression tests, and classical assumption tests. This research obtained the results that the Principal's Leadership, Work Motivation and Infrastructure Facilities on the Performance of Public Elementary School Teachers in Pabuaran Village, Serang Regency, so at the end of this study the author can draw conclusions, as well as provide suggestions as follows. The results of the Principal's Leadership assessment on Pabuaran Village Public Elementary School Teachers, Serang Regency are included in the classification of good or not, meaning that overall the application of School Leadership, Work Motivation and Infrastructure Facilities to the Performance of Public Elementary School Teachers in Pabuaran Village, Serang Regency, has run well.*

*Keywords: leadership; motivation; infrastructure; teacher performance*

---

**PENDAHULUAN**

Manajemen pendidikan merupakan faktor yang terpenting dalam menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran di sekolah yang keberhasilannya diukur oleh kualitas lulusan, oleh karena itu dalam menjalankan kepemimpinan, harus berpikir " sistem " artinya dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah komponen-komponen terkait seperti: guru-guru, Orang tua, siswa/Masyarakat, Pemerintah, anak didik,maupun sarana dan prasarana sekolah harus berfungsi optimal yang dipengaruhi oleh

kebijakan dan kinerja pimpinan (Fathurrochman et al., 2022). Tantangan lembaga pendidikan (sekolah) adalah meningkatkan kualitas pendidikan yg akan berdampak pada kualitas sumber daya manusia suatu negara (Baro'ah, 2020). Peningkatan kualitas pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan.

Kepala sekolah sebagai pemegang kendali yang paling puncak di sekolah adalah merupakan unsur yang paling menentukan dalam keberhasilan sekolah dan termasuk orang pertama yang bertanggung jawab manakala pendidikan mengalami kegagalan (De Keizer & Pringgabayu, 2018). Sebagai titik sentral di sekolah, kepala sekolah dituntut untuk lebih mampu dibanding unsur-unsur lain dalam mempengaruhi dan menggerakkan sumber daya untuk pencapaian tujuan sekolah. Kemampuan kepala sekolah dalam berbagai hal akan mewarnai kehidupan sekolah sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai karakteristik tersendiri. Kepala sekolah memiliki peran sebagai educator, manajerial, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator (EMASLIM) (Sari et al., 2021). Peran penting ini sangat menentukan keberhasilan kinerja kepala sekolah dalam pembinaan sumber daya manusia (SDM) (Purnama, 2016). Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah diarahkan untuk merencanakan, mengorganisir, menggerakkan, dan mengendalikan para guru agar memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Selain kepala sekolah Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya kualitas hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan kualitas pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru dalam segi jumlah maupun mutunya. Indikator suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusia, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakat. Semakin baik tingkat pendidikan, maka akan semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, dan demikian pula sebaliknya. Oleh sebab itu indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru.

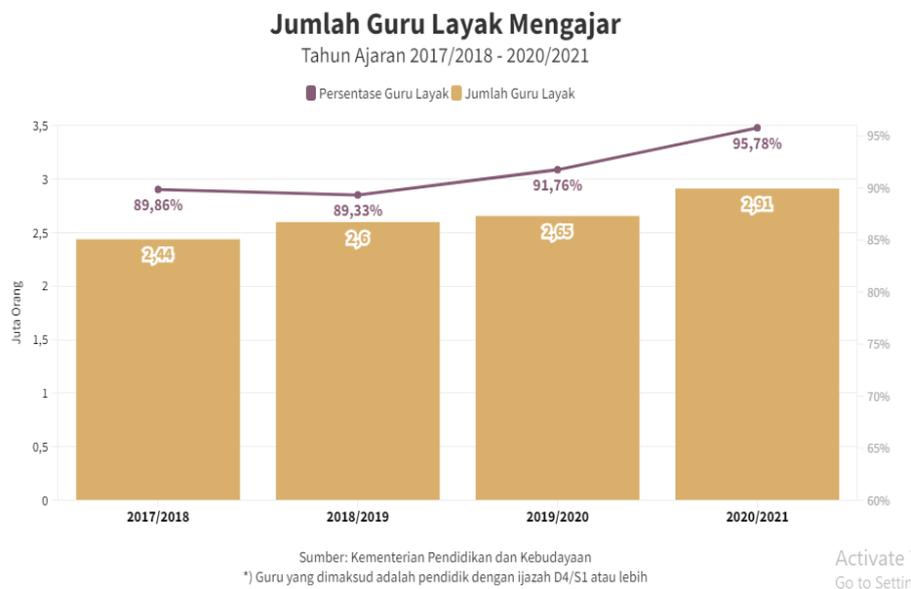
Guru merupakan komponen SDM yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus. Pembentukan profesi guru dilaksanakan melalui program pendidikan pra-jabatan maupun program dalam jabatan. Tidak semua guru yang dididik di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan qualified. Potensi sumber daya guru itu perlu terus bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara potensial. Selain itu pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus-menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat.

Tidak cuma kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi, tugas guru pula tidak lepas dari apa yang disebut dengan sarana prasarana sekolah. Sehebat apapun penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pendidikan, kurangnya dukungan sarana prasarana yang memadai mengakibatkan tidak dapat dicapai secara optimal seperti yang diinginkan. Sarana prasarana ialah aspek dalam meningkatkan efisiensi guru. Penyediaan sarana prasarana yang baik serta lengkap membantu aktivitas belajar mengajar di sekolah meraih hasil yang maksimal (Agustí et al., 2023; Djatmiko, 2006). Ketiadaan sarana dan prasarana akan mempersulit kegiatan pembelajaran yang nantinya juga akan mempengaruhi tinggi dan rendahnya hasil belajar siswa dan secara otomatis akan berdampak juga pada kinerja guru.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawab menjalankan amanah, profesi yang diemban, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas di dalam menjalankan tugas keguruan di dalam kelas dan tugas kependidikan di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung-jawab mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan di ukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh menjadi 4 kompetensi utama, yaitu (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam mengelola proses pembelajaran mulai dari bagaimana seorang menilai pembelajaran sampai pada perbaikan dan pengayaan.

Berdasarkan wilayah, jumlah guru layak mengajar terbanyak ada di Jawa Barat. Rinciannya, guru

layak mengajar di SD banyak 215.121 guru, guru layak mengajar di SMP sebanyak 93.141 guru, guru layak mengajar di SMA sebanyak 37.833 guru, dan guru layak mengajar di SMK sebanyak 56.592 guru. Secara tren, jumlah guru layak mengajar di Indonesia cenderung meningkat sejak tahun ajaran 2017/2018. Bahkan, jumlah guru layak mengajar pada tahun ini merupakan yang tertinggi selama empat tahun terakhir.



**Gambar 1 Grafik Presentase Guru Layak Mengajar**

Gambar 1 menunjukkan tahun ajaran 2017/2018-2020/2021 terdapat kenaikan jumlah guru layak mengajar secara signifikan meskipun pada tahun ajaran 2018/2019 terdapat sedikit penurunan menjadi 89,33% guru layak mengajar. Peningkatan kelayakan mengajar pada guru yg terjadi secara signifikan ini pertanda bahwa kualitas pendidik di Indonesia semakin berkembang, meskipun belum dapat dikatakan cukup untuk mengindikasikan peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitria et al., (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif. Pengaruh penerapan gaya kepemimpinan yang baik, kepala sekolah dapat memotivasi kinerja guru melalui kegiatan belajar mengajar dengan memberikan contoh dan bekerja sama dengan guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru disekolah.

Selanjutnya, motivasi kerja guru dapat mempengaruhi kinerja guru. Menurut Sudarjat et al., (2015) menyatakan bahwa Ada efek positif yang sangat signifikan dari motivasi kerja pada kinerja pekerjaan guru. Motivasi artinya semakin termotivasi guru, semakin tinggi tingkat kinerja guru. kinerja yang dapat diamati dari hasil penelitian kuantitatif yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi = 0,772 yang menunjukkan motivasi kerja berkontribusi sebanyak 77,2% pada prestasi para guru. Hasil ini juga didukung oleh hasil penelitian kualitatif yang dilakukan. melalui pengamatan lapangan, wawancara dengan informant, dan ekstraksi dokumen menunjukkan apakah Guru memiliki kekuatan atau energi dari dalam dirinya sendiri (intrinsik) atau dari luar (ekstrinsik) ini akan meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah dan kelayakan serta kelengkapan sarana prasarana terhadap kinerja guru dan pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana melalui motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri yg ada di desa pabuaran selain itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat meningkatkan kinerja guru yg mengajar di sekolah dasar negeri khususnya di desa pabuaran kabupaten serang.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) sehingga membuktikan hubungan klausul antar variabel kepemimpinan kepala sekolah,

variabel motivasi kerja, dan variabel sarana prasarana sebagai variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variabel) yaitu kinerja guru. Menurut Sugiyono, (2017) explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian explanatory ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah: Kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk memperoleh data primer, yaitu data yang diambil langsung tanpa perantara dari sumbernya yaitu SDN Pabuaran 2, SDN Pabuaran 3 dan SDN Pabuaran 4. melalui teknik angket atau kuesioner. Teknik ini merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden mengenai obyek yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

**Tabel 1**

#### **Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,958	8

Sumber: Olahan data peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, didapat hasil uji reliabilitas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan nilai *Alpha* sebesar 0.958, maka disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini tidak reliabilitas karena mempunyai nilai *cronbach's alpha*  $0.958 > 0.60$  %. Maka penelitian mengenai variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) adalah reliabel.

### 2. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,963	8

Sumber : Olahan data peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, didapat hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja dengan nilai *Alpha* sebesar 0.963, maka disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabilitas karena mempunyai nilai *cronbach's alpha*  $0.963 > 0.60$  %. Maka penelitian mengenai variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah reliabel.

### 3. Variabel Sarana Dan Prasarana ( $X_3$ )

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sarana Dan Prasarana ( $X_3$ )**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,953	8

Sumber : Olahan data peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, didapat hasil uji reliabilitas variabel Sarana Prasarana dengan nilai *Alpha* sebesar 0.953, maka disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabilitas karena mempunyai nilai *cronbach's alpha*  $0.953 > 0.60$  %. Maka penelitian mengenai variabel Sarana Prasarana ( $X_3$ ) adalah reliabel.

### 4. Variabel Kinerja Guru (Y)

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)**

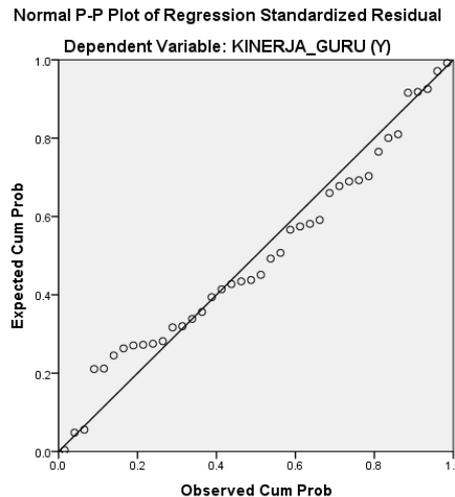
<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,972	8

Sumber: Olahan data peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, didapat hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Guru dengan nilai

Alpha sebesar 0.972, maka disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabilitas karena mempunyai nilai *cronbach's alpha*  $0.972 > 0.60$  %. Maka penelitian mengenai variabel Kinerja Guru (Y) adalah reliabel.

**5. Uji Linearitas (Uji Asumsi Klasik)**



**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas**  
**Sumber: Olahan data peneliti (2023)**

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal, mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**6. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 5 Uji multikolinieritas**

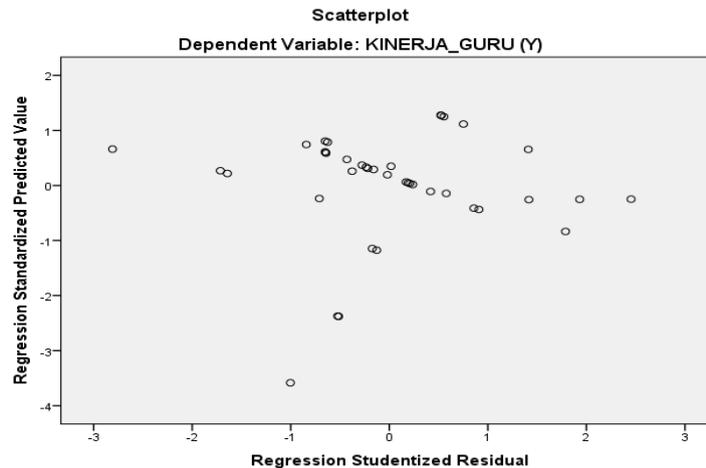
Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,816	4,351		,877	,386		
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	,469	,142	,493	3,312	,002	,393	2,547
Motivasi Kerja Guru (X2)	,017	,082	,019	,203	,840	,963	1,038
Sarana Prasarana (X3)	,371	,144	,387	2,570	,014	,384	2,607

a. Dependent Variable: KINERJA\_GURU (Y)

Sumber: Olahan data peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 5, nilai tolerance dan VIF ini dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variable Kepemimpinan Kepala Sekolah  $0.393 > 0.10$ , Motivasi Kerja  $0.963 > 0.10$ , dan Kinerja Guru  $0.384 > 0.10$ . Sedangkan nilai VIF untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah  $2,547 < 10$ , Motivasi Kerja  $1.038 < 10$ , dan Sarana Prasarana  $2,607 < 10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi sehingga model dinyatakan tidak terkena masalah Multikolinier.

**7. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Olahan data peneliti (2023)  
**Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot**

Berdasarkan Gambar 3, memperlihatkan bahwa penyebaran titik – titik data diatas tidak membentuk pola yang jelas. Titik – titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

**8. Analisis Regresi Linear Berganda**

Tujuan regresi linear berganda adalah untuk meneruskan model regresi yang paling sesuai menggambarkan faktor – faktor yang berhubungan dengan variabel terikat. Sehingga yang kita ketahui adalah pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap variabel terikat Y.

**Tabel 6 Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,816	4,351		,877	,386
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	,469	,142	,493	3,312	,002
Motivasi Kerja Guru (X2)	,017	,082	,019	,203	,840
Sarana Prasarana (X3)	,371	,144	,387	2,570	,014

Sumber: Olahan data peneliti (2023)

**9. Uji T (Uji Parsial)**

**Tabel 7 Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,816	4,351		,877	,386
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	,469	,142	,493	3,312	,002
Motivasi Kerja Guru (X2)	,017	,082	,019	,203	,840
Sarana Prasarana (X3)	,371	,144	,387	2,570	,014

Sumber: Olahan data peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.16, nilai  $T_{hitung}$  dalam tabel diatas adalah 3.312 untuk  $X_1$  dan 0.203 untuk  $X_2$  dan 2.570 untuk  $X_3$ . Sedangkan nilai  $T_{table}$  yang digunakan yaitu 2.0261 Untuk lebih detilnya dapat diuraikan sebagai berikut ;

- a) Diketahui nilai signifikasi (Sig.) Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) sebesar  $0.002 < 0.05$ , maka  $H_1$  diterima, yang artinya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) secara parsial mempengaruhi Kinerja (Y). Nilai  $T_{hitung}$  Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) sebesar  $3.312 >$  nilai  $T_{tabel}$  sebesar  $2.0261$ , maka hipotesis diterima, artinya semakin membuktikan bahwa memang secara parsial terdapat pengaruh dari Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y).
- b) Diketahui nilai signifikasi (Sig.) Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0.840 > 0.05$ , maka  $H_2$  ditolak, yang artinya Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak mempengaruhi Kinerja Guru (Y). Nilai  $T_{hitung}$  Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0.203 <$  nilai  $T_{tabel}$  sebesar  $2.0261$ , maka hipotesis ditolak, artinya semakin membuktikan bahwa memang secara parsial tidak terdapat pengaruh dari Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y).
- c) Diketahui nilai signifikasi (Sig.) Sarana Prasarana ( $X_3$ ) sebesar  $0.014 < 0.05$ , maka  $H_3$  diterima, yang artinya Sarana Prasarana ( $X_3$ ) secara parsial mempengaruhi Kinerja Guru (Y). Nilai  $T_{hitung}$  Sarana Prasarana ( $X_3$ ) sebesar  $2.570 >$  nilai  $T_{tabel}$  sebesar  $2.0261$ , maka hipotesis diterima, artinya semakin membuktikan bahwa memang secara parsial terdapat pengaruh dari Sarana Prasarana ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru (Y).

### 10. Uji F

**Tabel 8 Uji simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1197,059	3	399,020	26,264	.000 <sup>b</sup>
	Residual	546,941	36	15,193		
	Total	1744,000	39			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana (X3), Motivasi Kerja Guru (X2), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

**Sumber : Olahan data peneliti (2023)**

Berdasarkan pada tabel 8 menunjukkan hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $26,264$  lebih besar dari  $F_{tabel}$   $2,87$  ( $F_{hitung}$   $26,264 >$   $F_{tabel}$   $2,66$ ) dan diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,0000$  lebih kecil dari  $0.05$  ( $sig$   $0,000 <$   $0,05$ ) dengan demikian, maka dapat disimpulkan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Sarana Prasarana bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru atau dapat dikatakan  $H_4$  diterima.

### 11. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut.

**Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.828 <sup>a</sup>	.686	.660		3,89780

a. Predictors: (Constant), Sarana\_Prasarana (X3), Motivasi\_Kerja\_Guru (X2), Kepemimpinan\_Kepala Sekolah (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA\_GURU (Y)

Sumber: Olahan data peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.18, bahwa nilai kontribusi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru sebesar ,660 atau 66%. Artinya Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Sarana Prasarana sebesar 66%, sedangkan sisanya sebesar 34% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## 12. Interpretasi Hasil Penelitian

**Tabel 10 Hasil Uji Statistik**

No	Hipotesis	Persamaan Regresi	Uji T	R <sup>2</sup>	Keterangan	Sig.
1	H <sub>1</sub>	Y=1.835+ 0.469X <sub>1</sub>	T <sub>hitung</sub> 3.312 > T <sub>tabel</sub> 2.0261		H <sub>1</sub> diterima, Maka X <sub>1</sub> berpengaruh signifikan terhadap Y	0.002
2	H <sub>2</sub>	Y=3.816+ 0.017X <sub>2</sub>	T <sub>hitung</sub> 0.203 < T <sub>tabel</sub> 2.0261		H <sub>2</sub> ditolak Maka X <sub>2</sub> berpengaruh signifikan terhadap Y	0.840
3	H <sub>3</sub>	Y=3.816+ 0.371X <sub>3</sub>	T <sub>hitung</sub> 2.570 > T <sub>tabel</sub> 2.0261		H <sub>3</sub> diterima, Maka X <sub>3</sub> berpengaruh signifikan terhadap Y	0.014
No	Hipotesis	Persamaan Regresi	Uji F	R <sup>2</sup>	Keterangan	Sig.
4	H <sub>4</sub>	Y= 3.816 + 0.469X <sub>1</sub> + 0.017X <sub>2</sub> + 0.371X <sub>3</sub> + e	F <sub>hitung</sub> 26,264 > F <sub>tabel</sub> 2,66	66%.	H <sub>4</sub> diterima, Maka X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub> berpengaruh signifikan terhadap Y	0,000

### Hasil Uji Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan Tabel 4.23, diketahui bahwa uji T variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah(X<sub>1</sub>) memiliki nilai sig. 0.002 < α = 0,05. Sementara nilai T<sub>hitung</sub> 3.312 > dari T<sub>tabel</sub> 2.0261, dengan melihat hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> diterima. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh dari kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y). Sedangkan berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,469, artinya setiap kenaikan nilai koefisien kepemimpinan kepala sekolah (X<sub>1</sub>) sebesar satu – satuan maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,072 dengan asumsi Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dan Sarana Prasarana(X<sub>3</sub>) dianggap konstan.

Dari analisis regresi, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Desa Pabuaran Kab Serang. Artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah diterapkan dengan baik, maka akan meningkatnya Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Desa Pabuaran Kab Serang. dengan anggapan faktor-faktor lainnya yang konstan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ternyata terdapat pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Desa Pabuaran Kab Serang. Hal ini dikarenakan pimpinan kepala sekolah telah menjalankan fungsi dan peran kepemimpinan dengan baik menurut penilaian para guru. Ini sejalan dengan pendapat Happy et al., 2019; Rumondor et al., 2016; Sonvico et al., (2018) dan

Rachmawati, (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun tidak sejalan dengan Anuraga et al., (2017), yang menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Berdasarkan Tabel 4.23, diketahui bahwa uji T variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai sig.  $0.840 > \alpha = 0,05$ . Sementara nilai  $T_{hitung} 0.203 <$  dari  $T_{tabel} 2.0261$ , dengan melihat hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima. Artinya, secara parsial tidak terdapat pengaruh dari Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,017, artinya setiap kenaikan nilai koefisien Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar satu – satuan maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,017 dengan asumsi kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dianggap konstan.

Dari analisis regresi, ditemukan bahwa variable Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Desa Pabuaran Kab Serang. Artinya apabila Motivasi Kerja belum diterapkan dengan baik, maka akan belum meningkatnya kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Desa Pabuaran Kab Serang.dengan anggapan faktor-faktor lainnya yang konstan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ternyata tidak terdapat pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Desa Pabuaran Kab Serang. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Bahri, 2019), yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Sarana Prasarana ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru(Y)**

Berdasarkan Tabel 4.23, diketahui bahwa uji T variabel Sarana Prasarana ( $X_3$ ) memiliki nilai sig.  $0.014 < \alpha = 0,05$ . Sementara nilai  $T_{hitung} 2.570 >$  dari  $T_{tabel} 2.0261$ , dengan melihat hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh dari Sarana Prasarana ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru (Y). Sedangkan berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel Sarana Prasarana sebesar 0,371, artinya setiap kenaikan nilai koefisien Sarana Prasarana ( $X_3$ ) sebesar satu-satuan maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,371 dengan asumsi Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan.

Dari analisis regresi, ditemukan bahwa variabel Sarana Prasarana mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Desa Pabuaran Kab Serang. Artinya apabila sarana Prasarana diterapkan dengan baik, maka akan meningkatnya Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Desa Pabuaran Kab Serang dengan anggapan faktor-faktor lainnya yang konstan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ternyata terdapat pengaruh dari sarana prasarana terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Desa Pabuaran Kab Serang.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Sarana Prasarana ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini terlihat pada tabel 4.23. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh simultan terhadap kinerja guru. Hasil uji F dengan memperhatikan nilai sig.  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan membandikan nilai  $F_{hitung} 26,264 >$   $F_{tabel} 2,66$  maka dapat dibuat kesimpulan  $H_4$  diterima. Dengan demikian, maka variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Sarana Prasarana ( $X_3$ ), secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Demikian akhir pembahasan hasil penelitian ini dimana hipotesis pertama sampai dengan yang ketiga yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru kecuali variabel Motivasi Kerja tidak terdapat pengaruh secara parsial. Secara Simultan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Sarana Prasarana ( $X_3$ ), berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

---

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Desa Pabuaran Kab Serang, maka pada bagian akhir dari penelitian ini penulis dapat menarik simpulan, sekaligus memberikan saran sebagai berikut. Hasil penilaian Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Guru Sekolah Dasar Negeri Desa Pabuaran Kab Serang termasuk dalam klasifikasi baik atau tidak, berarti secara keseluruhan penerapan Kepemimpinan Sekolah, Motivasi Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Desa Pabuaran Kab Serang, telah berjalan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustí, A., Celli, B. R., Criner, G. J., Halpin, D., Anzueto, A., Barnes, P., Bourbeau, J., Han, M. K., Martinez, F. J., & Montes De Oca, M. (2023). Global Initiative For Chronic Obstructive Lung Disease 2023 Report: GOLD Executive Summary. *American Journal Of Respiratory And Critical Care Medicine*, 207(7), 819–837.
- Anuraga, I. P. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(9), 3291–3324.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Baro'ah, S. (2020). Kebijakan Merdeka Belajar Sebagai Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Tawadhu*, 4(1), 1063–1073.
- De Keizer, H., & Pringgabayu, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, Dan Budaya Sekolah, Terhadap Kinerja Guru Di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 4(1).
- Djarmiko, E. (2006). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Kota Semarang. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(2).
- Fathurrochman, I., Adilah, P., Anjriyani, A., & Prasetya, A. Y. (2022). Pengelolaan Manajemen Sekolah Yang Efektif. *E-Amaljurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 1363–1374.
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). The Effect Of Organizational Structure And Leadership Style On Teacher Performance In Private Secondary School. *IJHCM (International Journal Of Human Capital Management)*, 1(02), 101–112.
- Happy, A., Soumya, M., Kumar, S. V., Rajeshkumar, S., Sheba, R. D., Lakshmi, T., & Nallaswamy, V. D. (2019). Phyto-Assisted Synthesis Of Zinc Oxide Nanoparticles Using Cassia Alata And Its Antibacterial Activity Against Escherichia Coli. *Biochemistry And Biophysics Reports*, 17, 208–211.
- Purnama, B. J. (2016). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, 12(2), 113839.
- Rachmawati, Y. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi*, 1(1).
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, J. L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggamalut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Sari, E., Sihaloho, R., Sutomo, S., & Arum, W. S. A. (2021). Meningkatkan Komitmen Guru Melalui Optimalisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Jendela Pendidikan*, 1(04), 250–264.
- Sonvico, F., Clementino, A., Buttini, F., Colombo, G., Pescina, S., Staniscuaski Guterres, S., Raffin Pohlmann, A., & Nicoli, S. (2018). Surface-Modified Nanocarriers For Nose-To-Brain Delivery: From Bioadhesion To Targeting. *Pharmaceutics*, 10(1), 34.
- Sudarjat, J., Abdullah, T., & Sunaryo, W. (2015). Supervision, Leadership, And Working Motivation To Teachers' Performance. *International Journal Of Managerial Studies And Research (IJMSR)*, 3(6), 146–152.

---

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.



**This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License**