

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Mangarabombang Kabupaten Takalar

Muh Said, Muh Rizal Halim, Muh Jufri

^{1,3}Pascasarjana Institut Teknologi Bisnis Nobel Indonesia Makassar

²STIE AMKOP Makassar

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada SMP Negeri 2 Mangarabombang Kabupaten Takalar. Penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada 40 responden. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menguji hipotesis yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Uji T, Uji F, dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala Sekolah SMP Negeri 2 Mangarabombang Kabupaten Takalar. Pada variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala Sekolah SMP Negeri 2 Mangarabombang Kabupaten Takalar

Pada uji simultan yaitu variabel kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala Sekolah SMP Negeri 2 Mangarabombang Kabupaten Takalar, sedangkan uji Determinasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 61,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja guru

Copyright (c) 2025 Muh Said

✉ Corresponding author : gabrielawiraditha@gmail.com

PENDAHULUAN

Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi yang mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok. Dikatakan bahwa kepemimpinan mempunyai kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisor dari seluruh proses kegiatan organisasi. Sehingga kepemimpinan mempunyai peran utama dalam menentukan dinamika dari semua sumber yang ada. Disamping kedudukannya yang strategis, kepemimpinan juga mutlak diperlukan, dimana terjadi interaksi kerja sama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Menurut Firmansyah & Mahardhika (2018,) Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi Manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga mencapai sasaran dan tujuan organisasinya. Begitupula yang dikemukakan oleh Judge

(2021) Bahwa kepemimpinan adalah “kemampuan untuk mempengaruhi kelompok dan mengarahkannya pada tujuan bersama, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan terarah” Kepemimpinan yang bagus menurut Bernard M. Bass (2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan di mana pemimpin menentukan apa yang harus dikerjakan oleh pegawai agar mereka dapat mencapai tujuan mereka sendiri atau organisasi.

Kontribusi sekolah dapat berhasil ditentukan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang mempunyai kemampuan secara fungsional, dimana kepala sekolah mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang dan tujuannya. Kepala Sekolah harus bertindak sebagai manajer dan pemimpin yang efektif. Sebagai manajer ia harus mampu mengelola agar semua potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal. Hal ini dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah jika didalam menjalankan tugas sebagai manajer mampu melakukan lima macam kegiatan pokok seorang manajer yaitu : perencanaan / *planning*, Pengorganisasian / *organizing*, pelaksanaan / *actuating*, penganggaran / *budgeting* dan kontrol / *controlling*. Kepala sekolah dapat dikatakan berhasil apabila mampu melakukan fungsi manajemen dengan baik yang meliputi ; Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, dan pengawasan (Suyanto, 2022)

Fungsi manajemen tersebut sangat berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah. Kepala Sekolah adalah pemimpin pendidikan pada tingkat sekolah, sehingga ia mampu menghindarkan diri dari wacana retorika dan perlu membuktikan bahwa ia memiliki kemampuan kerja secara profesional serta menghindarkan diri dari aktivitas yang dapat menyebabkan pekerjaan yang ada disekolah menjadi sangat membosankan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Salah satu sumber daya manusia di bidang pendidikan adalah atau kepala sekolah dan guru, kepala sekolah merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi sekolah karena merupakan sumber yang mengarahkan serta mempertahankan dan mengembangkan sekolah dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Guna mencapai tujuan dari sekolah diperlukan sumber daya manusia atau dalam hal ini kepala sekolah yang berkualitas dan mampu menyumbangkan segenap daya upaya dalam rangka melayani kebutuhan masyarakat dan memajukan sekolah, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi berharga bagi sekolah.

Kepala sekolah merupakan orang atau personil kependidikan yang memiliki peran besar dalam mencapai keberhasilan pengelolaan suatu sekolah. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang didalamnya terdapat juga kepribadian, ketrampilan dalam mengelola sekolah termasuk dalam menangani masalah yang timbul disekolah, gaya kepemimpinan serta kemampuan menjalin hubungan antar manusia sangat menentukan atau memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas proses belajar dan mengajar di sekolah. Dalam hal ini keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolah akan tampak dari apa yang dikerjakannya. Hal ini penting untuk dikedepankan karena apa yang telah dikerjakan kepala sekolah melalui kebijakan yang telah ditetapkan akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikis para guru, siswa dan pegawai sekolah.

Selain pengaruh kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja, pengaruh lainnya adalah motivasi, sejalan dengan pendapat Mathis & Jackson (2018) mengatakan, motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seorang akan melakukan suatu tindakan untuk satu hal dalam mengapai tujuannya, selalunya tidak akan sia-sia dan ini diperkuat dengan pendapat Mangkunegara (2018) yang mengemukakan bahwa pengertian motivasi adalah membangkitkan semangat bawahan agar mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan ketrampilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, Ira Rahmadita (2018). Mengemukakan bahwa semakin tepat usaha pemberian motivasi kepada pegawai maka akan semakin tinggi alhasil yang menguntungkan kedua belah pihak baik pegawai maupun instansi tersebut, Ayu Permatasary (2018). mengemukakan bahwa motivasi yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi organisasi dan akan mempengaruhi hasil kerja para pegawai, sehingga demikian maka orang yang tidak mempunyai motivasi, tidak akan mempunyai hasil kerja yang tinggi.

Demi mencapai tujuan organisasi, guna menimbulkan dorongan maupun semangat kerja agar pegawai bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, maka dibutuhkan motivasi untuk melakukan suatu tindakan yang searah dan secara langsung mempengaruhi anggotanya atau pegawainya untuk lebih bersemangat baik secara internal dan eksternal yang bersifat positif. Untuk itu di perlukan arahan dalam mengelola motivasi, dikarenakan motivasi dapat bersifat positif dan negative, tergantung pada arahan maupun ketangguhan pimpinan instansi

Sehingga demikian maka motivasi merupakan energi yang dapat menggerakkan diri pegawai yang lebih terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja maksimal. Guna mewujudkan kinerja pegawai maka harus mendapatkan perhatian dari atasannya. Hal ini berarti bahwa motivasi tidak hanya sebatas aspek materil tetapi juga harus didukung dengan aspek non material, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan pegawai merasa puas serta hasil kerjanya dihargai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini dengan menggunakan deskriptif kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka yang diolah, sesuai yang di kemukakan oleh Arikunto (2013) bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka, yang diawali pengumpulan data lewat kuesioner, kemudian ditafsirkan sehingga dapat menyajikan informasi seperti yang di harapkan dalam hasil penelitian ini.

Adapun populasi merupakan keseluruhan dari subjek penelitian. dalam penelitian ini adalah guru SMP 2 Negeri Takalar yang berjumlah 40 orang . Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh yang artinya apabila jumlah responden di bawah 100 orang maka sampel yang di gunakan adalah sesuai jumlah pada populasi. Adapun teknik pengambilan sampel yaitu dengan teknik sensus artinya semua populasi mempunyai kesempatan menjadi sampel . Hal ini dikarenakan jumlah populasi 40 Maka jumlah sampel yang digunakan yaitu 40 orang responden, yang diambil di sekolah SMP Negri 2 Kabupaten Takalar .

Jenis dan sumber data pada penelitian ini menggunakan sumber data yaitu data primer dan data sekunder.. Data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner. Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini, data sekunder lainnya.

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan metode korelasi *bivariate person* dengan alat bantu aplikasi SPSS, item angket dinyatakan valid jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada signifikansi 0,05, Berikut ini ringkasan hasil uji validitas sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 5.8: Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	Signif	r-tabel	Valid/tidak
Kinerja guru	1	0,741	0,000	0,210	Valid
	2	0,673	0,000	0,210	Valid
	3	0,785	0,000	0,210	Valid
	4	0,813	0,000	0,210	Valid
Kepemimpinan (X ₁)	1	0,717	0,000	0,210	Valid
	2	0,857	0,000	0,210	Valid
	3	0,785	0,000	0,210	Valid
	4	0,729	0,000	0,210	Valid
Motivasi (X ₂)	5	0,262	0,058	0,210	Valid
	1	0,609	0,000	0,210	Valid
	2	0,795	0,000	0,210	Valid
	3	0,613	0,000	0,210	Valid
	4	0,709	0,000	0,210	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validasi dengan membandingkan nilai signifikansi (< 0.05) pada masing-masing pernyataan ataupun dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel maka item pernyataan pada tabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan motivasi dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas adalah metode untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dalam mengukur instrumen yang di gunakan, walaupun alat itu dipindahkan berulang kali sehingga penelitian ini dapat di percaya Pada Uji realibilitas variabel dikatakan reael apabila Nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Untuk melihat hasil dari uji reliabilitas maka dapat dilihat;

**Tabel 5.9:
Nilai Koefisien Alpha**

Variabel Bebas/ Terikat	Koefisien Alpha	Hasil
Kinerja (Y)	0,747	
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	.0,719	Reliabel
Motivasi (X ₂)	.0,645	Reliabel
	.0,796	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar (0,719), pada variabel motivasi nilai *Cronbach's Alpha* (0,645). variabel kinerja *Cronbach's Alpha* 0,747, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel diatas lebih besar dari pada nilai alpha (0,60), Maka dapatlah disimpulkan bahwa berdasarkan hasil pengisian kuesioner dinyatakan seluruh item variabel adalah reliabel karena seluruhnya memiliki nilai lebih besar dari 0,60.

UJI ASUMSI KLASIK

Pengujian terhadap asumsi klasik digunakan untuk menguji asumsi dasar dari persamaan regresi linear berganda dengan menguji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, autokorelasi, Uji Normalitas. Berikut dijabarkan masing-masing pengujian asumsi klasik sebagai berikut :

Multikolinearitas

Pada uji Multikolinearitas, hasil digunakan untuk mendeteksi dan menguji regresi berganda antara dua variabel bebas dan variabel terikat. Uji Multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya *korelasi* yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Tabel 5.10:

Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.819			.443	.660		
	X1	.001	.064	.001	.010	.992	.974	1.027
	X2	.499	.147	.391	3.401	.001	.460	2.173

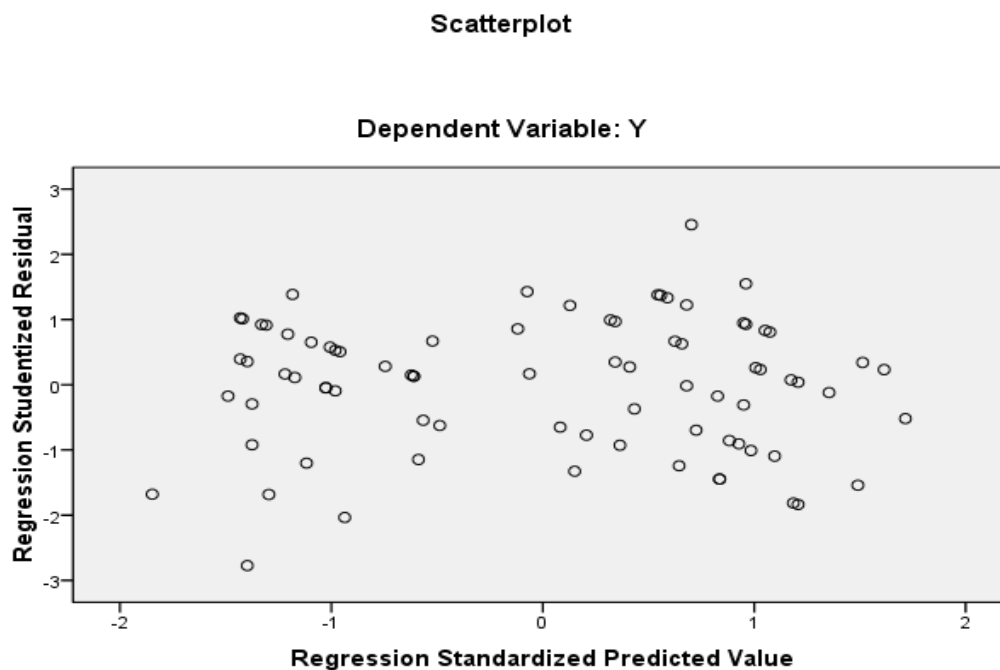
Sumber data data di olah 2025

Berdasarkan dari hasil olah data menunjukkan angka VIF dari tiga variabel bebas (X) dimana hasil uji Multikolinearitas yang digunakan untuk mendeteksi dan menguji regresi kolerasi antara tiga variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) VIF (*Variance Inflation Factor*) maka tidak terdapat adanya gejala Multikolinearitas karena VIF (*Variance Inflation Factor*) nilai VIF berada pada angka dibawah angka 10 (sepuluh).

A. 2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui dan mengamati apakah ada perbedaan varians dari residual pengamatan yang berbeda atau ketidaksamaan. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Untuk mengetahui uji Heterokedastisitas maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini;

Gambar 5.1
Grafik Scatterplot



Sumber : Data diolah, 2022

Dalam gambar tersebut diatas dimana koordinat 0 berimbang antara koordinat 0 diatas dan koordinat 0 di bawah sehingga dapat dikatakan bahwa pola penyebaran pada titik-titiknya tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga penelitian ini tidak mengandung Heterokedastisitas.

Autokorelasi

Pada pengujian Uji autokorelasi adalah untuk melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat apakah ada korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan periode. Untuk melihat korelasi tersebut maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 5.11
Hasil Uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.838 ^a	.702	.683	1.37809	1.805

a. Predictors: (Constant), X3, X1,

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.838 ^a	.702	.683	1.37809	1.805

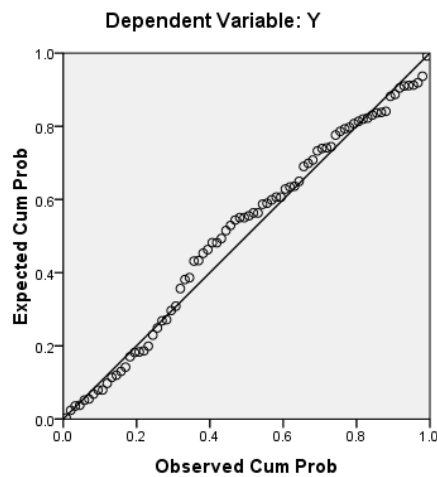
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2022

Untuk mengetahui hasil uji auto korelasi diatas maka dapat menggunakan pendekatan uji autokorelasi dengan melihat Durbin-watson apabila angka Durbin-mendekati 2 maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Pada tabel 5.11 diatas dapat dilihat Durbin Watson sebesar 1.805 sehingga dapat dikatakan penelitian ini tidak mengandung autokorelasi.

B. 4. Uji Normalitas

Jadi uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel pada nilai residualnya. Atau Uji Normalitas dapat dikatakan sebagai suatu pengujian dengan tujuan untuk mengetahui terhadap sebaran data pada pengisian kuesioner atau variabel, apakah pengisian kuesioner dimana pernyataan yang diisi tersebar keseluruhan pernyataan tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Untuk mengetahui apakah pengisian kuesioner berdistribusi normal maka dapat dilihat pada gambar dibawah ini;

Gambar 5.2 Grafik Uji Normalitas**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Berdasarkan dengan gambar diatas maka dapat dilihat bahwa titik titik melekat pada garis lurus dan tidak menyebar kemana mana sehinggah dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Begitu pula pada **uji Kolmogorof Smirnov** dimana nilai yang didapatkan yaitu **0.200**, yang nilai tersebut lebih besar dari **0.05**, sehingga dapat diartikan bahwa pada pengujian normalitas menunjukkan sifat yang normal terhadap penyebaran angka.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Kepala Sekolah Guru

Pada pengujian Hipotesa tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dimana pada variabel (X_1) Kepemimpinan Kepala Sekolah berdasarkan hasil uji hipotesa diperoleh nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel yaitu ($0,010 < 2.008$) dan nilai sign ($0.992 > 0.05$) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Takalar.

Hasil pengujian uji t, sesuai dengan penyebaran kuesioner kepada responden dimana deskripsi penyebaran memperlihatkan bahwa jawaban tertinggi berada pada jawaban setuju (S) dengan nilai rata-rata 44%, dibawah angka 50% hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 2 Takalar berada pada taraf kurang maksimal dalam memimpin, namun yang menjadi acuan dalam memimpin, Kepala sekolah SMP Negeri 2 Takalar mampu berkomunikasi dengan baik dengan para guru karena hasil penyebaran kuesioner memperlihatkan jawaban pada angka 55%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Firmawati 2018, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap kinerja guru SMP Negeri 7 Banda Aceh, Hasil penelitian pada variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa berpengaruh terhadap kinerja Kepala Sekolah sebesar 35,8%. yang dapat diartikan semakin baik tingkat kinerja guru, maka akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah dan untuk pencapaian kinerja guru yang maksimal, maka kepemimpinan Kepala Sekolah harus ditingkatkan karena semakin bagus kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.

Kaitan dengan teori yang digunakan pada penelitian ini berlawanan dengan hasil penelitian ini, karena pada teori kepemimpinan yang di kemukakan oleh Wahjosumidjo (2018) menyebutkan Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah kunci keberhasilan sekolah. Kalimat itu berarti bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat besar terhadap keberhasilan sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang berhasil apabila mereka memahami. Keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin sekolah.

Dengan demikian, maka salah satu sumber daya manusia di bidang pendidikan adalah kepemimpinan kepala sekolah, kepala sekolah merupakan asset paling penting dalam bagi suatu organisasi sekolah karena sumber daya manusia atau dalam hal ini kepala sekolah berkualitas harus mampu menyumbangkan segenap daya upaya dalam rangka melayani kebutuhan masyarakat dan memajukan sekolah, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi berharga bagi sekolah.

Kontribusi yang berharga ditentukan dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang mempunyai kemampuan secara fungsional, dimana kepala sekolah mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang dan tujuannya. Kepala Sekolah harus bertindak sebagai manajer dan pemimpin yang efektif. Sebagai manajer ia harus mampu mengelola agar semua potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal. Hal ini dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah jika didalam menjalankan tugas sebagai manajer mampu melakukan fungsi tugasnya sebagai pemimpin di sekolah.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Guru.

Pada pengujian Hipotesa tentang pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru dimana pada variabel (X_2) berdasarkan hasil uji hipotesa dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu ($3.401 > 2.008$) dan nilai sign ($0.001 < 0.05$) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Takalar. Atau dapat dikatakan bahwa motivasi di SMP Negeri 2 Takalar berpengaruh positif dan signifikan.

Pada penyebaran kuesioner kepada responden dimana deskripsi penyebaran kuesioner pada variabel motivasi, memperlihatkan bahwa jawaban tertinggi berada pada jawaban setuju (S) dengan nilai rata-rata dengan nilai rata-rata 58 %, hal ini dapat di maknai

bahwa kepala sekolah SMP Negeri 2 Takalar mampu memotivasi para guru atau mampu menilai guru dengan objektif, dalam kegiatan mengajar, hal tersebut disebabkan karena Kepala sekolah mampu melakukan motivasi yang dilakukan setiap semester. Karena tujuan motivasi untuk mengetahui atau mengevaluasi kualitas guru dalam mengajar.

Hasil Penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu; Edi Supriono 2017 Pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP sekecamatan sewon bantul Yogyakarta Hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh motivasi kepala Sekolah terhadap prestasi siswa. Hasil penelitian di atas dapat dikemukakan saran hendaknya kepala Sekolah dapat membangun nilai nilai motivasi yang melekat kepada guru agar kinerja guru dapat meningkat, sehingga prestasi belajar siswa akan meningkat pula.

Sejalan dengan penelitian tersebut diatas di kaitkan dengan teori yang digunakan pada penelitian tersebut yaitu, Menurut Ross L (2015) motivasi adalah semangat kerja kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan pengajaran, pembelajaran dan kurikulum. Begitu pula yang dikemukakan oleh Imron (2016) bahwa Motivasi yaitu motivasi yang menitik beratkan pengamatan pada masalah-masalah akademik, yaitu hal-hal berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang dikaitkan dengan teori maka dapatlah dimaknai bahwa motivasi merupakan upaya memberikan semangat secara langsung dalam membantu kepala sekolah untuk mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran agar mencapai tujuan pembelajaran karena Motivasi kepala sekolah merupakan upaya pemberian bimbingan dari berbagai aspek, seperti membimbing guru dan pelaksanaan pembelajaran dengan baik, dengan motivasi maka guru dapat mengelola media pembelajaran, dan membuat strategi atau metode maupun teknik pembelajaran yang tepat untuk mengembangkan potensi siswa, serta memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi yang saat ini terus berkembang.

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi (Secara Simultan)

Pengujian simultan pada penelitian ini menggunakan uji F atau ANOVA dengan perbandingan koefisien dari f -hitung $>$ f -tabel yang dapat dilihat pada hasil uji SPSS Yaitu (38.415 $>$ 2.71) atau sig (0,000 $<$ 0, 05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel X berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Didalam uji hipotesis variabel X menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kepala sekolah pada SMP Negeri 2 Takalar jika. Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh USMP Gabe 2020 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan motivasi Terhadap kinerja kepala Sekolah Di Man Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan motivasi kinerja guru secara simultan terhadap efektivitas MBS.

Sedangkan teori yang mendasari penelitian diatas sejalan yang dikemukakan oleh Soekarto (2019) Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang kepala sekolah untuk dapat mempengaruhi mendorong, para guru agar guru dapat mengajar dengan baik. sedangkan variabel motivasi menurut Imron (2016) adalah dorongan dalam diri seseorang dalam rangka meningkatkan mutu, dan kemampuannya di satuan pendidikan.

Dengan demikian, apabila kinerja guru akan ditingkatkan maka Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan motivasi harus bersama sama dikerjakan sehingga kinerja Sekolah di SMP Negeri 2 Takalar. Mengalami peningkatan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada guru di SMP Negeri 2 Takalar dalam upaya menganalisa pengaruh pengaruh Kepemimpinan, dan Komite motivasi terhadap kinerja kepala sekolah, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel Kepemimpinan dari hasil uji t didapatkan hasil variabel kepemimpinan (X_1) yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Takalar. Hal ini disebabkan karena kepala sekolah memberikan perhatian penuh kepada para guru sehingga para guru dapat mengajar dengan baik. hal ini dapat dilihat bahwa apabila kepala sekolah tidak berada di tempat para guru dapat mandiri dan dapat bekerja dengan baik.

2. Pada variabel Motivasi (X_2) dari hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar nilai t-hitung sehingga dapat dikatakan bahwa variabel (X_2) motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Takalar, hal ini disebabkan karena motivasi berpengaruh pada penilaian guru, motivasi sangat berpengaruh hal ini dapat dimaknai apabila kinerja guru mengalami peningkatan berarti telah terjadi peningkatan pengawasan. Demikian pun sebaliknya, apabila kinerja guru mengalami penurunan berarti telah terjadi penurunan motivasi di SMP Negeri 2 Takalar.

Referensi :

- Dimiyati dan Mudjiono. 2006. Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: PT Rineke Cipta Joko
- Ghozali, I. (2013) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan menggunakan SPSS Gramedia* .
- Imron Ali (2012). Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kompri, (2015) Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyani, Tita. (2018). Pembelajaran Literasi: Strategi Meningkatkan kemampuan Literasi
- Mulyasa, (2013). Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013. Bandung:
- Rohman Arif (2009). Memahami Pendidikan dan Ilmu Pendidikan. Yogyakarta: LaksBangMediatama
- Sardiman. A.M (2011). Interaksi dan Motivasi Belajar Siswa. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Sudarwan Danni (2012) Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. PT Remaja Rosdakarya. Bandung,
- Sugiyono 2015, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Suyanto, dan Asep 2016 .Menjadi Guru Profesional, Strategi meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru. Jakarta Kencana.
- Syaodih Sukmadinata, 2005, Landasan Psikologi Proses Pendidikan, Bandung: PT Rosda Karya
- Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjau Teoritik dan Permasalahannya Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
- Winkel, W.S. (2009). Pysiologi pengajaran Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan. Jakarta: Grasindo