

Analisis Aspek Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru dengan Kepemimpinan Sebagai Pemoderasi

Isniamarna Isniamarna[✉], Elfiswandi Elfiswandi, Yulasmri Yulasmri

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

isnacandra2010@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the Analysis of Human Resources Aspects on Teacher Performance with Leadership as a Moderating Variable at the Integrated Islamic Elementary School (SDIT) Cahaya Hati Pauh Kambar. The method used is multiple linear regression analysis and path analysis, by distributing a questionnaire of 64 respondents. The results showed that there was a positive and significant effect of competence on teacher performance at SDIT (Integrated Islamic Elementary School) Cahaya Hati Pauh Kambar, Nan Sabaris District, Padang Pariaman Regency, West Sumatra. There is a positive and significant effect of motivation on teacher performance at SDIT (Integrated Islamic Elementary School) Cahaya Hati Pauh Kambar, Nan Sabaris District, Padang Pariaman Regency, West Sumatra. Leadership does not moderate the effect of competence on teacher performance at SDIT (Integrated Islamic Elementary School) Cahaya Hati Pauh Kambar, Nan Sabaris District, Padang Pariaman Regency, West Sumatra. Leadership does not moderate the influence of motivation on teacher performance at SDIT (Integrated Islamic Elementary School) Cahaya Hati Pauh Kambar, Nan Sabaris District, Padang Pariaman Regency, West Sumatra.

Keywords: Competence, Motivation, Leadership and Teacher Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Cahaya Hati Pauh Kambar. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur, dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 64 responden. Hasil diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja guru pada SDIT (Sekolah Dasar Islam Terpadu) Cahaya Hati Pauh Kambar Kec Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru pada SDIT (Sekolah Dasar Islam Terpadu) Cahaya Hati Pauh Kambar Kec Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat. Kepemimpinan tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada SDIT (Sekolah Dasar Islam Terpadu) Cahaya Hati Pauh Kambar Kec Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat. Kepemimpinan tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SDIT (Sekolah Dasar Islam Terpadu) Cahaya Hati Pauh Kambar Kec Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan dan Kinerja Guru

Journal of Business and Economics is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya didalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan Kompetensi terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap professional dalam menjalankan tugasnya.

Seorang guru harus memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi untuk menjalankan tugasnya sesuai tuntutan zaman yang semakin berkembang. PP No. 19

Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan menyebutkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Berdasarkan penelitian Hidayat et al., (2020) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2019). Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian oleh (Nurhayati, 2019)

bahwa kompetensi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan sikap profesional. Guru yang profesional mampu mengevaluasi diri, memotivasi diri, mendisiplinkan diri dan mengembangkan diri. Semua itu tidak terlepas dari peran seorang pimpinan organisasi yaitu Kepala Sekolah.

Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat sehingga akan memperoleh hasil yang lebih baik. Di dalam semua bidang pekerjaan, motivasi memiliki peranan yang sangat penting, seseorang akan bekerja lebih giat dan tekun apabila memiliki motivasi yang tinggi. Seorang pekerja merupakan komponen yang berperan penting dalam suatu organisasi. Organisasi kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya motivasi seseorang.

Secara umum motivasi dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan oleh penelitian (Dharma, 2018) Motivasi juga dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada penelitian (Sari, 2019) Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan (Tirtayasa, 2019), ditemukan pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai pimpinan organisasi pendidikan, seorang Kepala Sekolah mengkoordinir, mengawasi, mengarahkan serta menilai berbagai aspek pada sekolah yang dipimpinnya. Salah satu fungsi penting kepala sekolah adalah fungsi manajerial yaitu fungsi pengawasan atau disebut juga fungsi pengendalian. Kegiatan pengawasan yang dilaksanakan oleh Kepala Sekolah merupakan kegiatan mengidentifikasi secara jelas apakah hasil yang diharapkan dalam rencana serta penyimpangan yang terjadi di dalam pelaksanaan program suatu sekolah. Ada kegiatan operasional yang terkandung dalam hakekat pengawasan tersebut yaitu terdapat upaya peningkatan dan perbaikan kinerja guru.

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan oleh (Purwoko, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh (Ideswal et al., 2020) juga menemukan hasil yang sama. Hal yang agak berbeda ditemukan pada penelitian (Sutomo, 2019) pada penelitian ini memang ditemukan pengaruh

positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja, tapi kepemimpinan tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Kinerja atau *performance* menurut (Sedarmayanti, 2017) sering diartikan sebagai hasil atau prestasi kerja kerja. Sementara menurut (Ricardianto, 2018), Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Armstrong dan Baron dalam (Sinambela, 2019) kinerja sering diartikan sebagai hasil atau prestasi kerja.

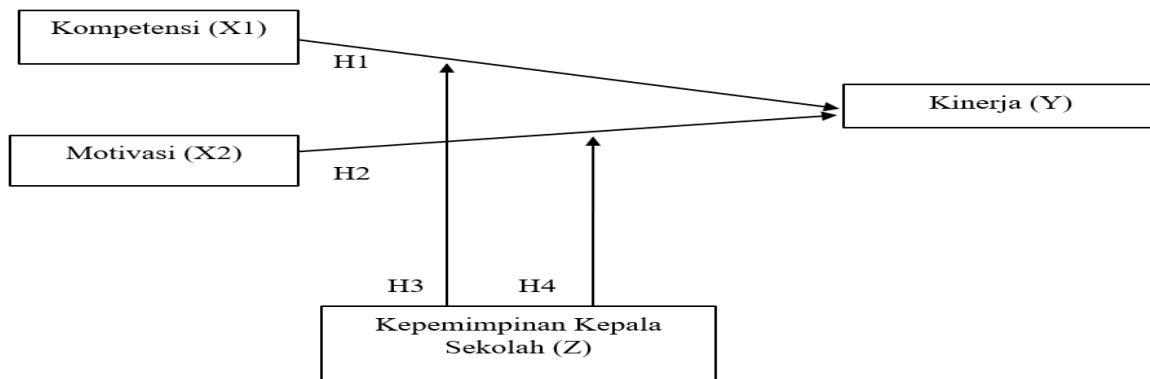
Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Sedangkan Menurut Lefrancos dalam (Zubaidi et al., 2019) Kompetensi merupakan kapasitas untuk melakukan sesuatu yang dihasilkan dari proses belajar.

Motivasi kerja menurut McClelland dalam (Suwanto, 2020) adalah Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Menurut Robbins dalam (Fauzi, 2020) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (intensity), arahan (direction), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

McFarland mengemukakan kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Marhwati, 2021).

Menurut Sudarwan Danim kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Marhwati, 2021).

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka pikir dari penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SDIT Cahaya Hati Pauh Kambar
- H₂: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SDIT Cahaya Hati Pauh Kambar
- H₃: Kepemimpinan Kepala sekolah memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SDIT Cahaya Hati Pauh Kambar
- H₄: Kepemimpinan kepala sekolah memoderasi pengaruh motivasi terhadap Kinerja Guru di SDIT Cahaya Hati Pauh Kambar

2. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini objek yang digunakan adalah semua guru yang mengajar di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Cahaya Hati Pauh Kambar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan datanya disajikan dalam bentuk angka yang menunjukkan nilai dari variabel yang diwakilinya. Data ini merupakan

data dari hasil pengamatan yang dilakukan pada periode tertentu secara rentet. Data pada penelitian ini menggunakan data dari hasil penyebaran kuesioner pada guru SD Islam Terpadu (SDIT) Cahaya Hati Pauh Kambar.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru dan kepala sekolah yang bertugas di SDIT Cahaya Hati Pauh Kambar yang terdiri atas 64 orang. Peneliti menggunakan metode *sampling* jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu variabel dependen (Y), variabel independen (X) dan variabel moderasi (Z). Variabel dependen yang dipakai dalam penelitian ini adalah Kinerja, kemudian variabel independen yang digunakan terdiri dari 2 yaitu Kompetensi dan Motivasi. Sedangkan untuk variabel moderasi yang dipakai oleh peneliti adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Definisi operasional dan pengukuran variabel terdapat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1	Kinerja (Y)	Hasil kerja atau kemampuan kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya	1. Kualitas Hasil kerja 2. Ketepatan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi	Sedaramayanti, (2018)
2	Kompetensi (X1)	Kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya.	1. Pengetahuan 2. Pengertian 3. Keterampilan 4. Nilai	Munthe, (2019)

		5. Minat	
3	Motivasi (X2)	Satu hal yang dapat memicu semangat dan dorongan dalam bekerja yang dimiliki seorang individu atau kelompok terhadap pekerjaan agar mencapai tujuan yang diinginkan	1. Kekuasaan (Edy, 2019) 2. Lingkungan Kerja 3. Kompensasi 4. Reward 5. Punishment
4	Kepemimpinan Kepala Sekolah (Z)	Kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, dan membimbing individu dan kelompok agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi	1. Kepribadian Agustina & Kumala, (2018) 2. Pengetahuan 3. Pemahaman terhadap visi dan misi Organisasi 4. Kemampuan mengambil keputusan 5. Kemampuan berkomunikasi

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diolah dengan SPSS dan kemudian dianalisis. Statistik deskriptif mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data agar dapat menggambarkan suatu keadaan dan mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel in Berdasarkan olahan data SPSS. Untuk melakukan uji asumsi klasik atas penelitian ini, maka peneliti melakukan uji normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Penelitian ini, dilakukan pengujian variabel bebas (independent variable) terhadap dependent variable (variabel terikat) yang terdiri dari uji t (uji secara

parsial), uji f (uji secara bersama-sama), dan pengujian koefisien determinasi (R2). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 X_1 Z + \beta_5 X_2 Z + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja
- α = Konstanta
- $\beta_{1..7}$ = Koefisien regresi
- e = tingkat error
- X_1 = Kompetensi
- X_2 = Motivasi
- Z = Kepemimpinan kepala sekolah

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil uji statistik deskriptif terdapat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 3. Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	64	27,52	50,33	41,36	10,930
Motivasi	64	27,52	50,33	38,73	7,574
Kepemimpinan	64	27,52	50,33	41,52	6,146
Kinerja guru	64	27,52	50,33	41,95	6,318
Valid N (listwise)	64				

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Pada tabel 4.6 di atas dilihat bahwa kompetensi memiliki nilai terendah 27,52 dan nilai tertinggi 50,33 dengan nilai rata-rata 41,36 dan ukuran sebaran statistik 10,930. Motivasi memiliki nilai terendah yaitu 27,52 dan nilai tertinggi 50,33 dengan nilai rata-rata 38,73 dan ukuran sebaran statistik 7,574. Kepemimpinan memiliki nilai terendah yaitu 27,52 dan nilai tertinggi 50,33 dengan nilai rata-rata 41,52

dan ukuran sebaran statistik 6,146 dan kinerja guru memiliki nilai terendah yaitu 27,52 dan nilai tertinggi 50,33 dengan nilai rata-rata 41,95 dan ukuran sebaran statistik 6,318.

Dari hasil pengujian asumsi klasik, maka adata telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian regresi berganda. Tabel 3 menyajikan *Moderated Regression Analysis*

Tabel 3. Hasil Moderated Regression Analysis (MRA)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	21.744	6.906		3.149	.003
Kompetensi (X1)	.753	.232	1.302	3.244	.002
Motivasi (X2)	.064	.193	.077	.332	.741
Kepemimpinan (Z)	1.564	.181	1.521	8.625	.000
Moderasi 1	.019	.006	1.856	3.350	.001
moderasi 2	.002	.005	.169	.471	.639

a. Dependent Variable: kinerja guru (Y)

Sumber: Data diperoleh peneliti, 2022

Dari persamaan regresi berganda di atas didapatkan hasil interpretasi untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Konstanta (a) adalah sebesar 21,744, ini menunjukkan bahwa jika variabel independen tidak ada maka kinerja guru (Y) bernilai positif sebesar 21,744.
2. Koefisien regresi untuk kompetensi (X1) sebesar 0,753 maka ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompetensi dengan asumsi bahwa variabel lain tetap, maka kinerja guru mengalami peningkatan sebesar 0,753.
3. Koefisien regresi untuk motivasi (X2) sebesar 0,064, maka ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi dengan asumsi bahwa variabel lain tetap, maka kinerja guru mengalami peningkatan sebesar 0,064.
4. Koefisien regresi untuk kepemimpinan (Z) sebesar 1,564 maka ini menunjukkan bahwa setiap

peningkatan satu satuan pada kepemimpinan dengan asumsi bahwa variabel lain tetap, maka kinerja guru mengalami peningkatan sebesar 1,564

5. Koefisien regresi untuk kompetensi (X1) yang dimoderasi oleh kepemimpinan (Z) sebesar 0,019, maka ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompetensi (X1) yang dimoderasi oleh kepemimpinan (Z) dengan asumsi bahwa variabel lain tetap, maka kinerja guru mengalami peningkatan sebesar 0,019
6. Koefisien regresi untuk motivasi (X2) yang dimoderasi oleh kepemimpinan (Z) adalah sebesar 0,002 maka ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi (X2) yang dimoderasi oleh kepemimpinan (Z) dengan asumsi bahwa variabel lain tetap, maka kinerja guru mengalami peningkatan sebesar 0,002.

Hasil uji koefisien determinasi sebelum moderasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.677	.666	3.652

Sumber: Data diperoleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka Adjusted R² (R square) sebesar 0,666 atau 66,6%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen kompetensi dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja guru sebesar 0,666 atau 66,6%.

Sedangkan sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Pembanding	Keputusan
H1	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	0,000	0,05	Diterima
H2	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	0,000	0,05	Diterima
Hipotesis	Pernyataan	Signifikan Persamaan 1	Signifikan Persamaan 2	Keputusan
H3	Kepemimpinan tidak dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru	0,000	0,002	Ditolak
H4	Kepemimpinan tidak dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru	0,000	0,741	Ditolak

Sumber: Data diperoleh peneliti, 2022

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Hasil dari penelitian menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dibuktikan dengan nilai *sig* ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel kompetensi. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Didalam sebuah instansi sangat dibutuhkan kompetensi, dengan adanya kompetensi yang bagus maka kinerja guru akan mengalami peningkatan. Untuk meningkatkan kinerja guru dengan cara meningkatkan kompetensi melalui indikatornya: pengetahuan, pengertian, keterampilan, nilai, dan minat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lubis, 2020), (Manao, 2020) dan

(Sari, 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi

sacara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil dari penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dibuktikan dengan nilai *sig* ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk variabel motivasi. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Didalam sebuah instansi sangat dibutuhkan motivasi, dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja guru akan mengalami peningkatan. Untuk meningkatkan kinerja guru dengan cara meningkatkan motivasi melalui indikatornya: kekuatan, lingkungan kerja, kompensasi, *reward* dan *punishment*.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (T. Hidayat et al., 2020), (Suwanto, 2020) dan (Suciningrum et al., 2021) yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru dengan Kepemimpinan sebagai Pemoderasi

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh nilai signifikan persamaan 1 lebih kecil dari nilai signifikan persamaan 2 ($0,000 < 0,002$), maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga ditolak. Jadi disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak memoderasi atau memperlemah hubungan pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Didalam sebuah instansi sangat dibutuhkan kompetensi, dengan adanya kompetensi yang bagus maka kinerja guru akan mengalami peningkatan. Untuk meningkatkan kinerja guru dengan cara meningkatkan kompetensi melalui indikatornya: pengetahuan, pengertian, keterampilan, nilai, dan minat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lubis, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru dengan Kepemimpinan sebagai Pemoderasi

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh nilai signifikan persamaan 1 lebih kecil dari nilai signifikan persamaan 2 ($0,000 < 0,741$), maka H_0 diterima dan H_4 ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis keempat ditolak. Jadi disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak memoderasi atau memperlemah hubungan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Didalam sebuah instansi sangat dibutuhkan motivasi, dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja guru akan mengalami peningkatan. Untuk meningkatkan kinerja guru dengan cara meningkatkan motivasi melalui indikatornya: kekuatan, lingkungan kerja, kompensasi, *reward* dan *punishment*.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sutomo, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan

sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja guru pada SDIT (Sekolah Dasar Islam Terpadu) Cahaya Hati Pauhkambar Kec Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru pada SDIT (Sekolah Dasar Islam Terpadu) Cahaya Hati Pauhkambar Kec Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat.
3. Kepemimpinan tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada SDIT (Sekolah Dasar Islam Terpadu) Cahaya Hati Pauhkambar Kec Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat.
4. Kepemimpinan tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SDIT (Sekolah Dasar Islam Terpadu) Cahaya Hati Pauhkambar Kec Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi SDIT (Sekolah Dasar Islam Terpadu) Cahaya Hati Pauhkambar Kec Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat
2. Agar SDIT (Sekolah Dasar Islam Terpadu) Cahaya Hati Pauhkambar Kec Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat mampu meningkatkan kinerja guru melalui Meningkatkan motivasi karena memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja guru, melalui indikatornya yaitu : kekuatan, lingkungan kerja, kompensasi, reward dan punishment. Meningkatkan kompetensi, melalui indikatornya yaitu: pengetahuan, pengertian, keterampilan, nilai, dan minat.

Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lainnya seperti: pendidikan, pengalaman kerja dan sebagainya atau menambahkan variabel intervening guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi dan memperkuat atau memperlemah variabel dependen.

Daftar Rujukan

- Agustina, & Kumala. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. 3(1).
- Ansary, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung
- Dharma, Y. (2018). The effect of work motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as intervening variable at bank aceh syariah.
- Emerald Reach Proceedings Series, 1, 7–12.*
<https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00065>
- Dongoran, A. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN 2 Model Kota Medan. i–103.
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Fauzi, I. dan. (2020). *MANAJEMEN KINERJA*. Airlangga.
- Febriana, R. (2019). *Evaluasi Pembelajaran*. Bumi Aksara.
- Herlinawati. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen*, 1(1).
- Hidayat, F. dan. (2020). *MANAJEMEN KINERJA*. Airlangga.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Ideswal, I., Yahya, Y., & Alkadri, H. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 460–466. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i2.381>
- Lubis, R. P. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 15 MEDAN*.
- Manao, K. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. *Epository UHN*.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). *PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DOSEN*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–6.
- Marhawati, B. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. DEEPUBLISH.
- Maslow, A. (2018). *Motivation and Personality*. Diterjemahkan oleh Achmad Fawaid dan Maufur. Cantik Pustaka.
- Munthe, B. (2019). *Desain Pembelajaran*. Pustaka Insan Madani.
- Nasrudin, E. (2018). *Psikologi Manajemen*. Pustaka Setia.
- Nurhayati, E. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 79–91. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274>
- Pianda, D. (2020). *Kinerja Guru*. Jejak Publisher.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>
- Qoirunnysya, L. D. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Guru dan Karyawan Di SMP Negeri 1 Sragen). *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 8(2).
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*, in media.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Sanjaya, W. (2009). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*.

- Sari, H. P. (2019). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU SMA. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69–78. <https://doi.org/10.21009/pip.331.8>
- Sedaramayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (2018th ed.). CV.Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sinambela. (2019). *Manajemen kinerja*. PT Rajagrafindo Perkasa.
- Sophia, E. M. S. dan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Penerbit Andi.
- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *SSRN Electronic Journal*, 4, 2166–2172. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3864629>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Bandung : Alfabeta*, CV.
- Sutomo, D. dan Y. (2019). *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH MEMODERASI PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU*.
- KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus Pada Guru PNS SMA Negeri Se-Kota Tegal).
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang*.
- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Uno, H. B. (2021). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Utomo, Y. dan S. (2017). *PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN EFIGASI DIRI DI MODERASI DENGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU*.
- Zubaidi, N., Cahyono, D., & Maharani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *International Journal of Social Science and Business*, 3(2), 68. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i2.17579>