

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Silvi Novita^{1✉}, Elfiswandi², Zefriyenni³

¹Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

²Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

³Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

silvianovita@upiyptk.ac.id

Abstract

This study aims to determine how much influence the principal's leadership and competence have on employee performance through work motivation as an intervention variable. The variables used in this study were the principal's leadership (X1), competence (X2), work motivation (Z), and employee performance (Y). The population in this study were all teachers at the State Junior High School in District X Koto Singkarak, with a total sample of 87 respondents. The analytical method used is hypothesis testing using t-test and F test, multiple linear regression test, and path analysis. The results showed that the principal's leadership and competence had a positive and significant effect on work motivation. Principal leadership and competence have a positive and significant effect on performance. Thus, work motivation has a positive and insignificant effect on performance. Work motivation does not mediate the principal's leadership on performance. Future researchers are expected to develop the results of this study and involve relevant variables that were not examined in this study.

Keywords: The principal's leadership, competence, work motivation, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompetensi (X2) motivasi kerja (Z) dan kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMP Negeri di Kecamatan X Koto Singkarak dengan total sampel sebanyak 87 responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F, uji regresi linier berganda dan analisa jalur (path analisis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja tidak memediasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel relevan yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, motivasi kerja, kinerja pegawai

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



1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu sekolah dalam pencapaian tujuannya, tidak terlepas dari adanya kerjasama yang baik secara berkesinambungan dari seluruh pegawai di lingkungan sekolah [1]. Mulai dari kepemimpinan kepala sekolah, para guru atau staf pengajar, pegawai tatasaha, satpam, dan petugas lainnya yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung terlibat dalam pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Kinerja masing individu dalam lingkungan sekolah sangat dipengaruhi oleh kompetensi diri dan motivasi dalam bekerja untuk pencapaian tujuan sekolah sesuai visi misinya [2].

Kinerja merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan penyelia langsungnya [3]. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan

yang jelas serta pemahaman tentang pekerjaan yang akan dilakukan. Ini berarti merupakan sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan [4]. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [5]. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya [6]. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Kinerja atau prestasi kerja yang selama ini dikenal lebih menekankan pada kegiatan penilaiannya, yaitu tahap akhir dari proses manajemen. Kinerja pelayanan publik merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya [7]. Untuk organisasi pelayanan publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi itu memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa.

Kinerja masing-masing pegawai dalam lingkungan sekolah sangat dipengaruhi oleh kompetensi diri dan motivasi dalam bekerja untuk pencapaian tujuan sekolah sesuai visi misinya, dengan pengawasan dan kerjasama yang baik dalam kepemimpinan kepala sekolah [8]. Kinerja tidak mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama. Yang pertama, keinginan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja yang kemudian akan menghasilkan usaha-usaha pegawai tersebut. Kedua, kemampuan dari pegawai untuk bekerja [9].

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya [10]. Dalam pengertian lain motivasi dapat diartikan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya. Indikator motivasi terdiri dari kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas dan keseriusan tugas, usaha untuk maju, ketekunan bekerja, hubungan dengan rekan kerja, dan pemanfaatan waktu [11]. Bentuk-bentuk motivasi adalah, motivasi berprestasi/kinerja, motivasi kekuasaan, motivasi sosial, ganjaran/umpan balik dan motivasi pribadi. Tujuan dari motivasi salah satunya yaitu untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai agar tetap berprestasi dan disiplin dalam bekerja [12]. Oleh karena itu, setiap perusahaan/instansi tidak lepas dari sebuah tujuan dan apabila tujuan perusahaan/instansi telah tercapai maka kinerja perusahaan/instansi tersebut baik.

Selain motivasi, kompetensi merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja pegawai. Dimensi-dimensi dari kompetensi kompensasi diantaranya adalah, kepercayaan dan nilai, keahlian/keterampilan, pengalaman, karakteristik personal, motivasi, isu-isu emosional, dan kapasitas intelektual [13].

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja seseorang yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai. Apabila kompetensi pegawai rendah, maka tingkat kinerja

pegawai pun akan rendah pula, begitupun sebaliknya apabila kompetensi pegawai baik, maka akan baik pula kinerjanya [14]. Sehingga kompetensi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja setiap pegawai. Selain itu, kecerdasan emosional setiap pegawai merupakan suatu hal yang penting juga dalam organisasi atau perusahaan.

Kinerja pegawai dipengaruhi juga oleh kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Kepemimpinan adalah fenomena yang terdapat dalam setiap komunitas, karena dimana manusia berinteraksi maka disana timbul fenomena kepemimpinan, mulai dari interaksi dalam kelompok yang paling primitif sampai ke yang paling maju, mulai dari kelompok yang paling terkecil sampai ke organisasi yang paling besar [15]. Faktor kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi sangat penting manakala individu/anggota organisasi memiliki dinamika yang tinggi dalam aktivitasnya disamping perubahan terus menerus yang didorong oleh kemajuan teknologi, kata kunci dari fenomena ini adalah kemampuan untuk mempengaruhi anggota organisasi sehingga mereka dengan segala kesungguhan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini terjadi karena seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dalam manajerial suatu organisasi mempunyai peranan penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi pihak luar organisasi [16]. Peran-peran tersebut yaitu: peran sebagai katalisator, peran sebagai fasilitator, peran sebagai pemecah masalah, peran sebagai penghubung sumber, dan peran sebagai komunikator. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang dapat membuat perusahaan dapat berhasil dalam mencapai tujuannya [17].

Dalam menjalankan tugas sesuai wewenang dan tanggung jawabnya, maka peran seorang pemimpin yakni kepala sekolah sangat memiliki peran yang penting dan signifikan terhadap pengelolaan serta penempatan masing-masing guru sesuai bidang ilmu, keterampilan dan atribut pribadi lainnya [18].

Berdasarkan penjabaran di atas, maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap terhadap motivasi kerja pada pada SMP Negeri di Kecamatan X Koto Singkarak.

H2: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap terhadap motivasi pada SMP Negeri di Kecamatan X Koto Singkarak.

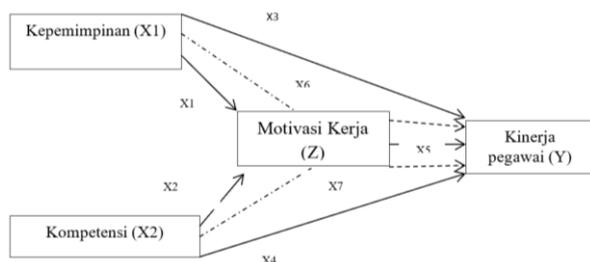
H3: Diduga kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri di Kecamatan X Koto Singkarak.

H4: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri di Kecamatan X Koto Singkarak.

H5: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri di Kecamatan X Koto Singkarak.

H6: Diduga kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SMP Negeri di Kecamatan X Koto Singkarak.

H7: Diduga kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SMP Negeri di Kecamatan X Koto Singkarak.



Gambar.1 Kerangka Konseptual

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah semua guru / ASN pada SMPN di Kecamatan X Koto Singkarak dengan total sampel sebanyak 87 responden. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompetensi (X2), kinerja pegawai (Y), dan motivasi kerja (Z). Pengisian kuesioner di ukur dengan menggunakan skala likert.

Variabel kinerja (Y) diukur dengan menggunakan lima indikator: kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Variabel motivasi kerja (Z) diukur dengan menggunakan indikator berupa arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Variabel kepemimpinan (X1) diukur melalui indikator: innovator, komunikator, motivator, dan kontroler. Dan untuk variabel kompetensi (X2) diukur dengan menggunakan indikator kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari statistik deskriptif, uji koefisien korelasi, uji asumsi klasik, dan uji regresi linear berganda. Adapun Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Uji hipotesis merupakan suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penelitian selanjutnya. Dalam penelitian ini dilakukan

pengujian variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan Uji-t.

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dalam hal ini untuk menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan dukungan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Untuk menguji pengaruh intervening digunakan metode analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan perluasan analisis regresi linear berganda, adalah penggunaan regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Teknik analisis jalur menggambarkan keterkaitan regresi berganda dengan variabel yang hendak di ukur.

Langkah-langkah dalam analisis jalur dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: Menentukan diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan variabel sebagai berikut:

$$Y = pYX1 + pYX2 + pZY + \epsilon 2$$

Dimana, X merupakan kepemimpinan kepala sekolah, X2 adalah kompetensi, Y merupakan kinerja pegawai, Z adalah motivasi kerja, pYX1 merupakan koefisien jalur kepemimpinan dan kinerja pegawai, pYX2 adalah koefisien jalur kompetensi dan kinerja pegawai, pYZ adalah koefisien jalur motivasi kerja dan kinerja pegawai, $\epsilon 1$ merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan $\epsilon 2$ adalah faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen: Kepemimpinan kepala sekolah (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening secara simultan terhadap variabel dependen: Kinerja pegawai (Y) dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
	B	Std. Error			
(Constant)	3.106	4.447		.698	.487
Kepemimpinan_Kepala_Sekolah	.553	.107	.483	5.187	.000
Kompetensi	.668	.168	.353	3.977	.000
Motivasi_Kerja	.121	.151	.074	.800	.426

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 3,106 + 0,553 X1 + 0,668 X2 + 0,121 Z + e$$

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat disimpulkan bahwa: konstanta sebesar 3,106 artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompetensi (X2) dan motivasi kerja (Z) di abaikan, maka kinerja pegawai (Y) tetap sebesar 3,106 persen. Koefisien sebesar 0,553 artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi kompetensi (X2) dan motivasi kerja (Z) diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,553 persen. Koefisien sebesar 0,668 artinya apabila kompetensi (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (Z) diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,668 persen. Koefisien sebesar 0,121 artinya apabila motivasi kerja (Z) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan kompetensi (X2) diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,121 persen.

Selanjutnya, dilakukan uji-t dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji-t)

Faktor Independen	t _{hitung}	t _{tabel}	Signifikan
Kepemimpinan kepala sekolah (X1)	5,187	1,99	0,000
Kompetensi (X2)	3,977	1,99	0,000
Motivasi kerja (Z)	0,800	1,99	0,426

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan nilai signifikan 0,000<0,05 dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel 5,187>1,99, maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi (X2) dengan nilai signifikan 0,000<0,05 dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel 3,977>1,99, maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja (Z) dengan nilai signifikan 0,426>0,05 dan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel 0,800<1,99, maka dapat disimpulkan Ho diterima dan Ha ditolak, berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, dilakukan uji simultan (uji F).

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	640.390	3	213.463	30.845	.000 ^b
	Residual	498.281	72	6.921		
	Total	1138.671	75			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan_Kepala_Sekolah

Dari tabel 4.24 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F dengan F karena nilai F > nilai F (30,845>2,73) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Maka diperoleh H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi, Ha yang menyatakan ada pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

Selanjutnya, dilakukan uji Koefisien Determinasi (R²) dengan hasil sebagai berikut. Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi akan menunjukkan semakin besar pula pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

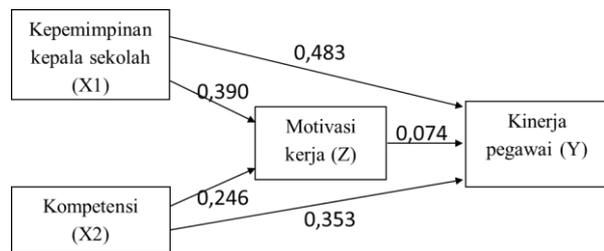
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.544	2.63070

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan_Kepala_Sekolah
 b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh angka adjusted R square pada model II sumbangan sebesar 0,544 atau 54,4%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Model II variabel independen kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompetensi (X2) dan motivasi kerja (Z) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 54,4%, sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya dilakukan analisis jalur (*Path analysis*). Perhitungan analisis jalur pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan cara menghitung koefisien standar yang ada. Variabel mediasi (*intervening*) dapat diterima apabila total pengaruh tidak langsung dapat

melebihi koefisien pengaruh langsung secara langsung, apabila pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung maka mediasi ditolak. Analisis jalur menunjukkan hasil sebagai berikut.



Gambar 2. Analisis Jalur

Hasil persamaan path analysis adalah:

1. Hubungan Langsung (HL)

- a. Hubungan langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja sebesar 0,390.
- b. Hubungan langsung kompetensi terhadap motivasi kerja sebesar 0,246.
- c. Hubungan langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pegawai sebesar 0,483.
- d. Hubungan langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,353.
- e. Hubungan langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,074.

2. Hubungan Tidak Langsung (HTL)

- a. Hubungan tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening Hubungan Langsung 0,483 dan Hubungan Tidak Langsung $0,390 \times 0,074 = 0,028$
- b. Hubungan Tidak Langsung Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening Hubungan langsung 0,353 dan Hubungan Tidak Langsung $0,246 \times 0,074 = 0,018$.

H6 = HTL < HL artinya motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pegawai.

H7 = HTL < HL artinya motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Maka dapat disimpulkan bahwa ketujuh hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Perbandingan	Keputusan
H1	Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada SMP Negeri di Kecamatan X Koto Singkarak.	0,001	0,05	H ₀ ditolak H _a diterima
H2	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada SMP Negeri di Kecamatan X Koto Singkarak.	0,026	0,05	H ₀ ditolak H _a diterima
H3	Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada SMP Negeri di Kecamatan X Koto Singkarak.	0,000	0,05	H ₀ ditolak H _a diterima
H4	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada SMP Negeri di Kecamatan X Koto Singkarak.	0,000	0,05	H ₀ ditolak H _a diterima
H5	Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai pada SMP Negeri di Kecamatan X Koto Singkarak.	0,426	0,05	H ₀ diterima H _a ditolak
H6	Motivasi kerja tidak memediasi Hubungan Langsung Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada SMP Negeri di Kecamatan X Koto Singkarak.	HTL < HL 0,028 < 0,483	-	Tidak Memediasi
H7	Motivasi Kerja tidak memediasi Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada SMP Negeri di Kecamatan X Koto Singkarak.	HTL < HL 0,018 < 0,353	-	Tidak Memediasi

3. Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Motivasi kerja. Dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat diperoleh H₀ ditolak H_a diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Motivasi kerja. Dengan tingkat signifikan 0,026 lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat diperoleh H₀ ditolak H_a diterima.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja pegawai. Dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai. Dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai. Dengan tingkat signifikan 0,426 lebih besar dari alpha 0,05, maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak. Motivasi kerja tidak memediasi Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja pegawai. Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung ($0,028 < 0,483$). Motivasi kerja tidak memediasi Kompetensi terhadap Kinerja pegawai. Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung ($0,018 < 0,626$). Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel relevan yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Daftar Rujukan

- [1] Sari, D. N. A., Bafadal, I., & Wiyono, B. B. (2018). Pelaksanaan supervisi manajerial dalam rangka implementasi manajemen berbasis sekolah. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 1(2), 213-221. <http://dx.doi.org/10.17977/um027v1i22018p213>
- [2] Damayani, T., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 46-57. <https://doi.org/10.52690/jitim.v1i1.29>
- [3] Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1-14.
- [4] Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>
- [5] Panjaitan, M. (2018). Peran keterlibatan dan partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 52-60.
- [6] Ariyadi, I. E., Saga, R., Setyawati, Y., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Lampung. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(2), 251-256. <https://doi.org/10.30812/target.v2i2.1000>
- [7] Fitriani, I., Zulkarnaen, W., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 244-264. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp244-264>
- [8] Mahfud, M. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI SE-KOTA BIMA. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 2(1), 1-17. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.359>
- [9] KusumawatiR., MaarifM. S., & NurdiaSi. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Taman Buah Mekarsari. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 5(1), 59. <https://doi.org/10.17358/jabm.5.1.59>
- [10] Satria, B. (2021). PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. XYZ. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 27-35. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.25>
- [11] Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3404>
- [12] Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3366>
- [13] Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 91-100. <http://dx.doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- [14] Mulyasari, I. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190-197. <http://dx.doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- [15] Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124-134. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v19i2.2146>
- [16] Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3650>
- [17] Gatot Hartoko, & Dani Fauzun. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POSCO ICT INDONESIA BAGIAN CENTRAL MAINTENANCE DEPARTEMENT DI CILEGON. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(2), 231-237. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i2.49>
- [18] Prasetyo, I. (2021). KOMPETENSI KOMUNIKASI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SMK KARTIKA VI BALIKPAPAN. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(3), 174-189. <https://doi.org/10.37504/mb.v4i3.323>