

**Pengaruh Kepemimpinan Dan Profesionalisme Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMK Negeri 20 Jakarta**

**Sugiman<sup>1</sup>, Enjang Sudarman<sup>2</sup>, Sigit Priyono<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Mitra Bangsa

---

**ABSTRACT**

---

---

**Keywords:**

Leadership,  
Work Professionalism,  
Teacher Work Performance

Leadership is someone who has the ability to lead such as strong intelligence, creativity in giving direction to his subordinates. Professionalism comes from the word profession, which means a field of work or position requires certain skills. Job performance is a person's level of proficiency in the tasks that include his or her job. The aim of the research is as follows: To find out whether leadership and work professionalism together influence teacher work performance at SMK Negeri 20 Jakarta. The sampling technique used in this research, the author used the Total Sampling technique or by means of a total population of 72 employees and were sampled using the formula Suharsimi Arikunto, 2017 so there were 72 samples in this research. The positive influence of leadership on teacher work performance obtained a partial value of 0.943, meaning there is a very strong influence or influence with a coefficient of determination of 87.8%. This is proven by testing the hypothesis of the Leadership variable on Teacher Work Performance, with a value of  $t_o = 10.718 > t_{0.05} (70) = 1.661$ , so  $H_o$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning there is a very significant effect. Based on the calculation results, there is a positive influence of Work Professionalism on Teacher Work Performance, a partial value of 0.841, meaning there is a very strong influence or an influence with a coefficient of determination of 70.7%. This is proven by testing the hypothesis of the Work Professionalism variable on Teacher Work Performance, with a value of  $t_o = 3.857 > t_{0.05} (70) = 1.661$ , so  $H_o$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning it has a significant effect. Simultaneously the positive influence of the Leadership and Work Professionalism variables on the Teacher Work Performance variable with a simultaneous correlation value or Summary Model produces an R value of 0.943 and while the R Square value is 0.890 or 89.0%, this can be stated that the results of the analysis together The Leadership and Work Professionalism variables on the Teacher Job Performance variable have a very strong influence. Proven through the results of the Ftest (ANOVA) or Fcount, a value of 279.535 was obtained, which is greater than Ftable (71) of 2.740 with a significance level of 0.000 because  $0.000 < 0.05$ , so it can be said that the variables Leadership and Work Professionalism together or Simultaneously, there is a significant influence on teacher work performance.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

---

**Corresponding Author:**

Sugiman  
Universitas Mitra Bangsa  
Email: Sgmsugiman@gmail.com

---

### [1.] Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah untuk menjalankan roda organisasi serta menentukan arah akan dibawa kemana tujuan organisasi. Roda organisasi akan berjalan jika memiliki sumber daya manusia, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas, kompetensi, profesional serta sikap yang baik bagi organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Keberadaan sumber daya manusia yang memiliki sikap baik juga akan meningkatkan nilai tambah organisasi karena dapat meningkatkan nilai organisasi di mata mitra organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh guru dan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pendidikan pada era modern saat ini merupakan suatu kebutuhan yang terpenting untuk dipenuhi. Dengan perubahan dasar pendidikan maka suatu organisasi pada sekolah juga akan berubah untuk mengikuti pendidikan yang sedang berjalan untuk meningkatkan mutu dari sekolah tersebut. “Perubahan yang terjadi dapat diperkuat dan diperlemah dalam kehidupan organisasi, perubahan dalam organisasi ini melibatkan sumber daya manusia yang berperan dalam peningkatan prestasi kerja organisasi. Pada era globalisasi seperti saat ini pendidikan harus dijadikan pondasi untuk meningkatkan moral dan akhlak anak bangsa. Pendidikan dijadikan sebagai investasi masa depan (human investment). Semakin berkualitasnya pendidikan suatu bangsa maka akan mampu bersaing secara kompetitif dengan yang lain di era persaingan yang keras dalam sudut pandang aktivitas kehidupan. Untuk menghasilkan pendidikan yang berkualitas harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang terampil dan mampu bersaing dalam berbagai hal.

Kepemimpinan dan pendidikan merupakan dua dari hal yang berbeda yang tak dapat dipisahkan satu sama lainnya, karena pada dasarnya setiap lembaga apapun itu pasti terdapat proses kepemimpinan didalamnya tidak terlepas juga suatu lembaga pendidikan. Kolaborasi dari dua hal tersebut diharapkan mampu mengatasi krisis bangsa di era globalisasi ini. Pemimpin yang terdidik dan pendidikan yang terampil merupakan bagian dari tuntutan kebutuhan masyarakat global menyikapi degradasi akhlak yang semakin menjadi-jadi. Pendidikan kejuruan dan lembaga pendidikan kejuruan merupakan salah satu sarana yang dibutuhkan masyarakat untuk mengatasi krisis bangsa di era globalisasi ini. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi tertentu. Dalam mempengaruhi aktivitas individu untuk mencapai tujuan tertentu, seorang pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan tujuannya adalah meningkatkan produktivitas dan moralitas kelompok. Kekuasaan adalah kemampuan seseorang menarik orang lain untuk melakukan sesuatu. Kekuasaan bersumber dari legitimasi, baik dan paksaan. Kewenangan merupakan hak formal untuk mengajak seseorang melakukan sesuatu. Sementara sifat dan karakteristik adalah ciri-ciri personal yang menyebabkan seseorang mampu mempengaruhi orang lain. Masing-masing sumber yang ditetapkan oleh seorang pemimpin tidak dapat dipisahkan secara tegas. Semuanya dapat membawa baik suksesnya maupun gagalnya kepemimpinan. Beban kerja pemimpin pendidikan tampak makin bertambah setiap hari karena makin membesarnya organisasi, ekspresi dari masyarakat, dan tuntutan-tuntutan lainnya.

Pemimpin pendidikan diharapkan memiliki peran-peran diantaranya: peran pemimpin pendidikan, manajer, spesialis relasi personal, ahli relasi sosial, dan spesialis kurikulum. Yang kesemuanya itu harus dimiliki pemimpin pendidikan guna membawa sekolah dengan prestasi yang sesuai harapan. Prestasi dapat dilihat ketika apa yang dilakukan pemimpin pendidikan membawa sekolah mampu bersaing dengan sekolah lain. Masyarakat juga mampu memberikan catatan prestasi kepada pemimpin pendidikan, yakni dengan dibuktikannya tingkat kepercayaan masyarakat kepada sekolah dengan menyekolahkan putra putrinya kepada sekolah tersebut. Tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena pimpinan merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Profesionalisme kerja yang baik akan membawa banyak perubahan di sekolah yang dipimpinnya. Karena dia tahu kebutuhan sekolah yang dipimpinnya. Dia tahu arah dan tujuan sekolah yang hendak dicapai. Ibarat seorang nahkoda yang harus piawai mengemudikan kapal di tengah lautan. Apakah kapal akan sampai di tempat yang dituju atau malah karam, sangat ditentukan oleh kepiawaian seorang pimpinan. Sikap profesional sangat penting. Kepemimpinan yang profesional ditunjukkan pada sikap

seorang kepala sekolah yang cerdas dan bijaksana. Karwati dan Priansa (2017:114) menjelaskan empat ciri kepemimpinan yang profesional: 1) mampu menjalankan tanggung jawab; 2) mampu menerapkan keterampilan konseptual, manusiawi dan teknis; 3) mampu memotivasi guru, staf dan pegawai lainnya untuk bekerja; 4) mampu memahami implikasi dan perubahan sosial, ekonomi dan politik terhadap pendidikan. Profesional kerja yang baik bisa memberi imbas yang positif di dunia pendidikan. Pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kemajuan sekolah yang dipimpinnya.

Selain dari kepemimpinan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja guru hal lain yang tak kalah pentingnya adalah profesionalisme kerja. Profesionalisme kerja merupakan unsur penting dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah yang perlu mendapat perhatian serius. Profesionalisme kerja merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh pegawai suatu penyelenggara organisasi sekolah yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sistem pengertian bersama ini dalam pengamatan yang lebih seksama merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi. Oleh karena itu profesionalisme kerja menjadi hal penting yang dapat meningkatkan prestasi kerja guru saat ini maupun di masa mendatang.

Prestasi kerja atau kinerja (performance) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada organisasi dalam hal ini sekolah. Penilaian terhadap prestasi kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru. Prestasi kerja merupakan suatu wibawa bagi guru, untuk mencapai prestasi kerja yang baik banyak faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut mengenai kepemimpinan dan profesionalisme kerja dalam kaitannya dengan peningkatan prestasi kerja guru. Prestasi kerja guru tidak terlepas dari usaha guru yang baik, dan diimbangi dengan prestasi kerja guru tersebut. Prestasi kerja guru yang terjadi di sekolah biasanya ditunjukkan dengan mutu kerja (keterampilan dalam melakukan pekerjaan) yaitu terpenuhinya target mengajar yang sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat, kualitas kerja (ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas baik tugas sebagai guru atau jabatan lain yang sedang diamanahkan kepala sekolah), sikap yang selalu berhubungan baik dengan guru lain (kekeluargaan di sekolah).

Dengan adanya penilaian prestasi kerja guru akan diketahui seberapa baik guru telah melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan instansi pendidikan atau sekolah untuk mengetahui kekurangan dan potensi tenaga pendidik atau guru. Dari hasil tersebut, sekolah dapat menentukan balas jasa yang layak sebagai motivasi yang positif untuk guru yang memiliki prestasi baik. Prestasi kerja guru merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang guru sesuai dengan standar sekolah. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak sekolah maupun guru. Salah satu manfaatnya bagi guru yaitu dapat menambah pengalaman karirnya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi sekolah yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan” (Rivai Veithzal, 2016:89).

## **[2.] Metode**

Jenis penelitian menggunakan desain deskriptif dan korelasional, yang memecahkan suatu kasus yang diteliti. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner. Pada metode korelasi, pengaruh antar variabel yang diteliti dan dijelaskan. Pengaruh yang dicari ini disebut korelasi. Jadi metode korelasi untuk mencari hubungan antara variabel independen X1 dan X2 dengan variabel dependen Y. Jadi teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Total Sampling atau secara keseluruhan dari 72 orang populasi jadi yang dijadikan sampel 100%. Teknik pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian tentunya dibutuhkan teknik-teknik tertentu. Dalam mendapatkan data sekunder dengan metode ini penulis melakukan menyebarkan kuesioner ke obyek penelitian langsung. Penulis menyebarkan kuesioner atau angket pada 72 orang responden pada SMK Negeri 20 Jakarta.

Kuesioner atau angket menurut pendapat Sonny Harsono (2015:290) mengemukakan bahwa: “Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada para Guru dan pegawai. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data secara tertulis dari para pegawai untuk ditetapkan sebagai sampel”. Dalam mendapatkan data dengan metode ini penulis melakukan penyebaran kuesioner/angket ke objek penelitian langsung. Penulis menyebarkan kuesioner atau angket pada seluruh guru dan pegawai pada SMK Negeri 20

Jakarta. sebagai responden. Selanjutnya kuesioner disebarikan dan diberikan bobot sesuai jawaban dan tingkat kepentingan model skala Likert.

### [3.] Hasil dan Pembahasan

#### HASIL

Hasil Analisis Korelasi Parsial dengan menggunakan Komputer program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 28 for Windows adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), dan Profesionalisme Kerja (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel 5.18 berikut ini

Tabel 1. Hasil Analisis Korelasi Parsial

		Kepemimpinan (X1)	Profesionalisme Kerja (X2)	Prestasi Kerja Guru (Y)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.830**	.937**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	72	72	72
Profesionalisme Kerja (X2)	Pearson Correlation	.830**	1	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	72	72	72
Prestasi Kerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.937**	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	72	72	72

Berdasarkan hasil analisis data-data dengan menggunakan Komputer program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 28 for Windows pada tabel 1 tersebut diatas dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel sebagai berikut:

#### A. Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Prestasi Kerja Guru (Y)

Berdasarkan output komputer program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 28 for Windows yang didapat koefisien korelasi Parsial antara variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Prestasi Kerja Guru (Y) diperoleh nilai sebesar 0,937 sehingga dapat disimpulkan bahwa bernilai positif dan pengaruhnya sangat kuat. Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:  $KD = r^2 \times 100\%$ . Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,937. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Prestasi Kerja Guru (Y) mempunyai pengaruh sebesar 87,8% dan sisanya sebesar 12,2% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

#### B. Pengaruh Variabel Profesionalisme Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Guru (Y)

Berdasarkan output komputer program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 28 for Windows yang didapat koefisien korelasi Parsial variabel Profesionalisme Kerja (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja Guru (Y) diperoleh nilai sebesar 0,841 sehingga dapat disimpulkan bahwa bernilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat. Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:  $KD = r^2 \times 100\%$ . Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,841. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Profesionalisme Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Guru (Y) mempunyai pengaruh sebesar 70,7% dan sisanya sebesar 29,3% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

#### C. Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 2. Analisis Koefisien Korelasi Secara Bersama-Sama

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.943 <sup>a</sup>	.890	.887	3.91161	1.769

- a. Predictors: (Constant), Profesionalisme Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)
- b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Guru (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut diatas yakni model Summary yang menghasilkan nilai R sebesar 0,943 dan sedangkan nilai R Square sebesar 0,890 atau 89,0%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel Kepemimpinan (X1) dan Profesionalisme Kerja (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja Guru (Y) memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

#### D. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.304	1.408		3.766	.000
Kepemimpinan (X1)	.727	.068	.767	10.718	.000
Profesionalisme Kerja (X2)	.410	.073	.404	3.857	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Guru (Y)

- a. Nilai konstanta intersep sebesar 5,304 menyatakan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X1), variabel Profesionalisme Kerja (X2) meningkat 1 satuan, maka variabel Prestasi Kerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 5,304 dapat juga dinyatakan bahwa nilai konstanta intersep sebesar 5,304 menggambarkan Prestasi Kerja Guru (Y) rata-rata jika Kepemimpinan (X1) dan Profesionalisme Kerja (X2) nilainya nol.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Prestasi Kerja Guru (Y) adalah sebesar 0,727. Hal ini berarti jika variabel Kepemimpinan (X1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja Guru (Y) sebesar 0,727 dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Profesionalisme Kerja (X2) dianggap konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Profesionalisme Kerja (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja Guru (Y) adalah sebesar 0,410. Hal ini berarti jika variabel Profesionalisme Kerja (X2) meningkat 1 satuan maka variabel Prestasi Kerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,410 dengan asumsi variabel Profesionalisme Kerja (X2), dan variabel Kepemimpinan (X1) dianggap konstan.

#### E. Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t (Hipotesis)

Variabel	Nilai	Standard Error	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,727	0,068	10,718	1,661
Profesionalisme Kerja (X <sub>2</sub> )	0,410	0,073	3,857	1,661

Berdasarkan hasil uji t tersebut bahwa secara nyata variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Prestasi Kerja Guru (Y) mempunyai pengaruh yang sangat kuat dimana nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ , dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh sangat signifikan. Sedangkan variabel Profesionalisme Kerja (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja Guru (Y), dimana nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ , secara nyata mempunyai pengaruh dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh sangat kuat. Berdasarkan hasil uji hipotesis antara variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Prestasi Kerja Guru (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar = 10,718  $>$   $t_{0,05(70)} = 1,661$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti mempunyai cukup bukti bahwa ada pengaruh signifikan. Berdasarkan hasil uji hipotesis antara variabel Profesionalisme Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Guru (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar = 3,857  $>$   $t_{0,05(70)} = 1,661$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti mempunyai bukti bahwa ada pengaruh signifikan. Dari hasil uji t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu tinjauan pustaka poin hipotesis ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

#### F. Uji F (Anova)

Tabel 5. Hasil Uji F Secara Bersama-Sama

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8554.129	2	4277.065	279.535	.000b
	Residual	1055.746	69	15.301		
	Total	9609.875	71			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for windows yakni uji ANOVA atau  $F_{hitung}$  antara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Profesionalisme Kerja ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Guru (Y) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 279,535 dimana lebih besar dari  $F_{tabel (71)}$  sebesar 2,740 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama atau simultan ada pengaruh signifikan.

### Pembahasan

Berdasarkan pada hasil analisis data diinterpretasikan antara variabel Kepemimpinan dan Profesionalisme Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja Guru baik secara parsial maupun secara simultan terdapat pengaruh signifikan. Variabel Kepemimpinan terhadap variabel Prestasi Kerja Guru, Hasil tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh maka besarnya pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:  $KD = r^2 \times 100\%$ . Dimana  $r$  adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,937. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut:  $KD = r^2 \times 100\% = 0,937^2 \times 100\% = 0,878 \times 100\% = 87,8\%$ . Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Guru mempunyai pengaruh sebesar 87,8% dan sisanya sebesar 12,2% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya tidak diamati. Sedangkan variabel Profesionalisme Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja Guru. Hasil tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh maka besarnya pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:  $KD = r^2 \times 100\%$ . Dimana  $r$  adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,841. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut:  $KD = r^2 \times 100\% = 0,841^2 \times 100\% = 0,707 \times 100\% = 70,7\%$ . Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Profesionalisme Kerja mempunyai pengaruh sebesar 70,7% terhadap variabel Prestasi Kerja Guru dan sisanya 29,3% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya tidak diamati oleh penulis. Sedangkan secara simultan hasil analisis data diinterpretasikan antara variabel Kepemimpinan dan Profesionalisme Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru secara simultan terdapat pengaruh signifikan. Hasil analisisnya antara variabel Kepemimpinan dan Profesionalisme Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru menghasilkan nilai  $R$  sebesar 0,943 sedangkan nilai  $R Square$  sebesar 0,890 atau 89,0%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel Kepemimpinan dan Profesionalisme Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja Guru memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

### [4.] Kesimpulan.

Berpengaruh positif Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Guru diperoleh nilai parsial sebesar 0,943 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 87,8%. Hal dibuktikan dengan uji hipotesis variabel Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Guru diperoleh nilai  $t_o = 10,718 > t_{0,05 (70)} = 1,661$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada berpengaruh yang sangat signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan terdapat pengaruh positif Profesionalisme Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru diperoleh nilai parsial sebesar 0,841 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 70,7%. Hal dibuktikan dengan uji hipotesis variabel Profesionalisme Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru diperoleh nilai  $t_o = 3,857 > t_{0,05 (70)} = 1,661$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti berpengaruh signifikan. Secara simultan pengaruh positif variabel Kepemimpinan dan Profesionalisme Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja Guru dengan nilai korelasi secara simultan atau *Model Summary* menghasilkan nilai  $R$  sebesar 0,943 dan sedangkan nilai  $R Square$  sebesar 0,890 atau 89,0%, hal ini dapat dinyatakan bahwa hasil analisa secara bersama-sama variabel Kepemimpinan dan Profesionalisme Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja Guru memiliki pengaruh sangat kuat. Dibuktikan melalui hasil uji F (ANOVA) atau  $F_{hitung}$

diperoleh nilai sebesar 279,535 dimana lebih besar dari  $F_{tabel (71)}$  sebesar 2,740 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan variabel Kepemimpinan dan Profesionalisme Kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap Prestasi Kerja Guru terdapat pengaruh signifikan.

#### Daftar Pustaka

- [1] Andreas Harefa. 2018, Membangkitkan Etos Profesionalisme. Badan Penerbit Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- [2] Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Badan Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [3] Arief Effendi, Muh, 2017. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] Arikunto, Suharsimi, 2017. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Badan Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- [5] Duwi Priyatno, 2016, Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Versi 24, Badan Penerbit, Media.Com Jakarta.
- [6] Edy Sutrisno, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Badan Penerbit Kencana, Jakarta.
- [7] Fitri Wirjayanti, 2017. Analisis Profesionalisme pegawai Dinas sosial kota Pekanbaru, skripsi, Riau: Fakultas Ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim,
- [8] Floriana, F., Kennedy, C., 2018. Promotion of physical activity in children. 20 (1), 90-95. doi: 10.1097/MOP.0b013e3282f3d9f9.
- [9] Hadari Nawawi, 2017. Metode Penelitian Bidang Sosial, Badan Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- [10] Hadi Sutrisno, 2016. Metode Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis, Badan Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- [11] Harries Madiistriyatno, 2021, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Badan Penerbit, Indigo Media, Kota Tangerang.
- [12] Hasibuan, Malayu S.P. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- [13] Husein Umar, 2017. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Badan Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- [14] Indrastuti, 2018. Pengaruh motivasi konsumen, persepsi dan sikap konsumen terhadap keputusan pembelian. Jurnal Manajemen, 9(2), 105. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.2479>.
- [15] Indah Dwi Rahayu. 2017. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Program keselamatan dan kesehatan terhadap motivasi kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). Vol 03 No.01.
- [16] Jhon Soeprihanto, 2015. Pengantar Bisnis Modern. Edisi Kelima. Badan Penerbit Liberty Yogyakarta.
- [17] J. Supranto. 2015, Analisis Multi Variat Arti Dan Prestasi. Badan Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- [18] Kartini Kartono, 2016. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Badan Penerbit. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- [19] Kalbers dan Fogarty, 2015. Professionalism Its Consequences: A Study of Internal Auditors. Auditing: A Journal of Practice. Vol. 14.
- [20] Kurniawan, Syamsul. 2017. Pendidikan Karakter: Konsepsi & Implementasinya secara Terpadu di Lingkungan Keluarga, Sekolah, Perguruan Tinggi, dan Masyarakat. Badan Penerbit Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.
- [21] Kunandar, 2015, Profesional, Impelementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam sertifikasi, Badan Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- [22] Marshal Sashkin dan Molly G. Sashkin, 2017. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan, Badan Penerbit Erlangga Jakarta.

- [23] Muhammad dalam Yunus Namsa, 2017. Kiprah Baru Profesi Guru Indonesia Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam, Badan Penerbit Pustaka Mapan Jakarta.
- [24] Pamudji, 2016. Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia. Badan Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- [25] Roslender, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- [26] Ruky Achmad S. 2019. Sistem Manajemen Kinerja, Badan Penerbit PT. Gramedia. Pustaka Utama, Jakarta.
- [27] Santoso, Singgih, 2018. SPSS Versi 28 Mengolah Data Statistik Secara Profesional, Badan Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- [28] Santoso, Singgih. 2015. Menguasai Statistik Multivariat. Badan Penerbit PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- [29] Sjafri Mangkuprawira, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua). Badan Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- [30] Siswanto & Hamid, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 42(1).
- [31] Soewarno, Handyaningrat, 2016. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Badan Penerbit CV Haji Masagung. Jakarta.
- [32] Sondang P. Siagian, 2016. Sistem Informasi Manajemen, Badan Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- [33] Sonny Harsono, 2015, Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian, Badan Penerbit ALFABETA. Bandung.
- [34] Sugiyono, 2019, Metode Penelitian Bisnis, Badan Penerbit ALFABETA Bandung.
- [35] Sujana, Nana, 2015, Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah, Badan Penerbit Sinar Baru Algensindo, Jakarta.
- [36] Sulaeman, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Badan Penerbit PT. Gunung
- [37] Wahyusumidjo, 2016. Kepemimpinan dan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- [38] Aida, N., Kusaeri., & Hamdani, A. S. 2017. Karakteristik Instrumen Penilaian Hasil Belajar Matematika Ranah Kognitif yang Dikembangkan Mengacu pada Model Pisa. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 130-139.
- [39] Ayal, C.S., Kusuma, Y.S., Sabandar, J. & Dahlan, J.A. 2016. The Enhancement of Mathematical Reasoning Ability of Junior High School Students by Applying Mind Mapping Strategy. *Journal of Education and Practice*, 7(25): 50-58.
- [40] Junaidi & Susanti, 2019, Baba, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 18(4), 524. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2014.v18.i4.2191>
- [41] Mawu, Kendra S., Bernhard Tewal, and Mac Donald Walangitan. 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara (*Jurnal EMBA*) September Vol. 6 No. 4.
- [42] Yuswani, Wiwik. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Stress Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kerinci Pertama Motor Jambi. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*.
- [43] Zellia Jerrita, 2017, Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kualitas Kerja. Karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Jalan dan Jembatan, *Jurnal Administradi Perkantoran, Fakultas Penidikan Ekonomi Bisnis UPI Bandung*.