

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KETERSEDIAAN SUMBER DAYA PENDIDIKAN DAN KUALITAS PEMBELAJARAN TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA DENGAN MOTIVASI BELAJAR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Neli Gusmita<sup>1</sup> , Elfiswandi<sup>2</sup> , Jhon Veri<sup>3</sup>

Program Magister Manajemen<sup>1,2,3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis<sup>1,2,3</sup>

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang<sup>1,2,3</sup>

[nelyiialfathan@gmail.com](mailto:nelyiialfathan@gmail.com)<sup>1</sup> , [elfis0466@yahoo.com](mailto:elfis0466@yahoo.com)<sup>2</sup> ,  
[jhon080771co.id](http://jhon080771co.id)<sup>3</sup>

**Received:** 2025-03-30. **Revised:** 2025-04-20. **Accepted:** 2025-04-24. **Issue Period:** Vol.9 No.2 (2025), Pp. 989-999

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Keterlibatan Siswa, dan Kurikulum terhadap Lingkungan Belajar dan Hasil Belajar di sekolah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 orang responden yang terdiri dari guru dan siswa. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan aplikasi SmartPLS untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Lingkungan Belajar; (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara Keterlibatan Siswa terhadap Lingkungan Belajar; (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara Kurikulum terhadap Lingkungan Belajar; (4) terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Hasil Belajar; (5) terdapat pengaruh yang signifikan antara Keterlibatan Siswa terhadap Hasil Belajar; (6) terdapat pengaruh yang signifikan antara Kurikulum terhadap Hasil Belajar; (7) terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Lingkungan Belajar terhadap Hasil Belajar; (8) Lingkungan Belajar tidak memediasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Hasil Belajar; (9) Lingkungan Belajar tidak memediasi hubungan antara Keterlibatan Siswa dan Hasil Belajar; dan (10) Lingkungan Belajar tidak memediasi hubungan antara Kurikulum dan Hasil Belajar. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi pengelolaan pendidikan, terutama dalam peran kepala sekolah, keterlibatan siswa, dan penerapan kurikulum dalam menciptakan lingkungan yang mendukung hasil belajar yang optimal.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Kepala Sekolah, Keterlibatan Siswa, Kurikulum, Lingkungan Belajar, Hasil Belajar, SmartPLS

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of Principal's Leadership Style, Student Engagement, and Curriculum on the Learning Environment and Learning Outcomes in schools. The sample used in this study consisted of 100 respondents, comprising teachers and students. Data were collected using a questionnaire and analyzed using SmartPLS to test the relationships among variables. The results of



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1884

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

the study showed that: (1) there is a significant influence of Principal's Leadership Style on the Learning Environment; (2) there is a significant influence of Student Engagement on the Learning Environment; (3) there is a significant influence of Curriculum on the Learning Environment; (4) there is a significant influence of Principal's Leadership Style on Learning Outcomes; (5) there is a significant influence of Student Engagement on Learning Outcomes; (6) there is a significant influence of Curriculum on Learning Outcomes; (7) there is no significant influence of the Learning Environment on Learning Outcomes; (8) the Learning Environment does not mediate the relationship between Principal's Leadership Style and Learning Outcomes; (9) the Learning Environment does not mediate the relationship between Student Engagement and Learning Outcomes; and (10) the Learning Environment does not mediate the relationship between Curriculum and Learning Outcomes. These findings provide important contributions to educational management, particularly in the roles of school principals, student engagement, and curriculum implementation in creating an environment that supports optimal learning outcomes

**Keywords:** Principal's Leadership Style, Student Engagement, Curriculum, Learning Environment, Learning Outcomes, SmartPLS

## I. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang di perlukan dirinya masyarakat, bangsa dan negara (UU Sisdiknas No 20 Tahun 2003:3). Pendidikan adalah pengalaman yang memberikan pengertian, *insight* dan penyesuaian bagi peserta didik sehingga dia dapat berkembang dan bertumbuh (Suriansyah, 2021). Pada saat ini hadirnya sebuah kurikulum baru yaitu kurikulum merdeka. Dimana kurikulum merdeka dimaknai sebagai desain pembelajaran yang memberikan kesempatan kepada siswa untuk belajar dengan tenang, santai, menyenangkan, bebas stres dan bebas tekanan, untuk menunjukkan bakat alaminya. Merdeka belajar berfokus pada kebebasan dan pemikiran kreatif. Salah satu program yang dipaparkan oleh Kemendikbud dalam peluncuran merdeka belajar ialah dimulainya program sekolah penggerak. Program sekolah ini dirancang untuk mendukung setiap sekolah dalam menciptakan generasi pembelajar sepanjang hayat yang berkepribadian sebagai siswa pelajar pancasila (Rahayu, dkk. 2022).

Terlihat bahwa kondisi yang saat ini terjadi banyak sekali disiplin ilmu yang dipelajari dalam lembaga pendidikan. Akan tetapi, jika diamati bahwa arah pendidikan Indonesia tidak terfokus dalam satu tujuan melainkan bercabang-cabang yang menyebabkan bentuk pengaktualisasian dari disiplin ilmu berdampak pada kesejangan dan hasil belajar siswa. Pendapat dari (Studi et al., 2020) hasil belajar adalah segala sesuatu yang dicapai oleh peserta didik dengan penilaian tertentu yang sudah ditetapkan oleh kurikulum lembaga pendidikan sebelumnya. Dari beberapa pendapat di atas hasil belajar dapat diartikan sebagai hasil dari proses belajar mengajar baik kognitif, afektif, maupun psikomotor dengan penilaian yang sesuai dengan kurikulum pembelajaran lembaga pendidikan.

Menurut (Annam, 2019) Gaya Kepemimpinan kepala sekolah adalah kekuasaan untuk memengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu, Gaya Kepemimpinan kepala sekolah membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk memengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam arti yang lebih luas, Gaya Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok, Gaya Kepemimpinan rapat berlangsung tanpa harus terikat oleh aturan-aturan yang ada. Apabila Gaya Kepemimpinan dibatasi oleh tata aturan birokrasi, atau dikaitkan dengan suatu organisasi tertentu. Hal tersebut dinamakan manajemen. Seorang pemimpin bertanggung jawab dalam



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1884

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

pengambilan keputusan, pembuatan program kerja, pembuatan kontrak atau pembuatan aturan- aturan baru.

(Y. K. Sari, 2020), Ketersediaan Sumber Daya pendidikan adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan pertolongan pada peserta didiknya dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai tingkat kedewasaan, mampu mandiri dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba dan khalifah Allah Swt., dan mampu melakukan tugas sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk individu yang mandiri. kualitas pembelajaran secara operasional dapat diartikan sebagai intensitas keterkaitan sistemik dan sinergis antara guru, siswa, iklim pembelajaran, serta media pembelajaran dalam menghasilkan proses dan hasil belajar yang optimal sesuai dengan tuntutan kurikuler (Astuti et al., n.d.).

Motivasi belajar menurut (Kepuasan & Indihome, 2021) adalah keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan, dan daya sejenis yang menggerakkan perilaku seseorang. Dalam arti lebih luas, motivasi diartikan sebagai pengaruh dari energi dan arahan terhadap perilaku yang meliputi: kebutuhan, minat, sikap, keinginan, dan perangsang.

Kurikulum Merdeka hadir sebagai respon terhadap kebutuhan pendidikan abad 21 dengan menekankan pembelajaran yang lebih menyenangkan, fleksibel, dan berpusat pada peserta didik. Namun, pelaksanaannya di lapangan masih menghadapi berbagai hambatan. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya keseragaman dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah, yang memiliki pengaruh besar terhadap kebijakan internal, pengelolaan sumber daya, hingga semangat guru dan siswa dalam menerapkan kurikulum baru. Selain itu, ketersediaan sumber daya pendidikan yang belum merata—baik dari segi tenaga pendidik, sarana prasarana, hingga dukungan orang tua—turut memperlemah kualitas pembelajaran. Hal ini diperparah dengan rendahnya motivasi belajar siswa di beberapa wilayah, yang bisa disebabkan oleh tekanan akademik, minimnya fasilitas belajar, atau kurangnya dukungan emosional dan sosial.

## II. METODE DAN MATERI

**Hasil belajar** adalah segala sesuatu yang dicapai oleh peserta didik dengan penilaian tertentu yang sudah ditetapkan oleh kurikulum lembaga pendidikan sebelumnya. Dari beberapa pendapat diatas hasil belajar dapat diartikan sebagai hasil dari proses belajar mengajar baik kognitif, afektif, maupun psikomotor dengan penilaian yang sesuai dengan kurikulum pembelajaran lembaga pendidikan (Kusjono et al., 2023).

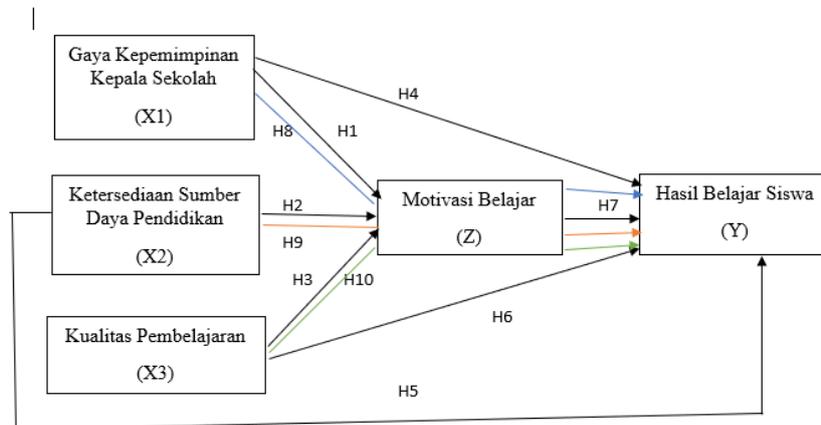
**Gaya Kepemimpinan** adalah kekuasaan untuk memengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu, Gaya Kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk memengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam arti yang lebih luas, Gaya Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok, Gaya Kepemimpinan apat berlangsung tanpa harus terikat oleh aturan-aturan yang ada. Apabila Gaya Kepemimpinan dibarasi oleh tata aturan borokrasi, atau dikaitkan dengan suatu organisasi tertentu. Hal tersebut dinamakan manajemen. Seorang pemimpin bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan, pembuatan program kerja, pembuatan kontrak atau pembuatan aturan- aturan baru (Siagian, 2018).

**Ketersediaan sumber daya pendidikan** adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan pertolongan pada peserta didiknya dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai tingkat kedewasaan, mampu mandiri dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba dan khalifah Allah Swt., dan mampu melakukan tugas sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk individu yang mandiri (Y. K. Sari, 2020).

**Kualitas Pembelajaran** adalah suatu tingkatan pencapaian dari tujuan pembelajaran awal termasuk didalamnya adalah pembelajaran seni, dalam pencapaian tujuan tersebut berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan dan pengembangan sikap peserta didik melalui proses pembelajaran dikelas (Gusty et al., 2020).



**Motivasi Belajar** adalah keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan, dan daya sejenis yang menggerakkan perilaku seseorang. Dalam arti lebih luas, motivasi diartikan sebagai pengaruh dari energi dan arahan terhadap perilaku yang meliputi: kebutuhan, minat, sikap, keinginan, dan perangsang (Ferdinand & Satibi, 2021).



Gambar 1. Model penelitian

### 3. Methodology

#### 3.1. Sample and procedures

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan model *stratified random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama kepada setiap anggota untuk terambil menjadi sampel. Sehingga setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel penelitian. Dengan menggunakan rumus *slovin* dengan standar error 10% sehingga menghasilkan sampel sebanyak 100 orang.

Sebanyak 100 kusioner didistribusikan dan kembali sebanyak 100 kusioner (100%) dan digunakan sebagai data penelitian. Responden terdiri dari 37 laki-laki (36%) dan 63 perempuan (64%). Berdasarkan usia, yang berumur 20-30 tahun yaitu sebesar 44 orang atau sebesar 43,00%, yang memiliki umur 31-40 tahun yaitu sebesar 33 orang atau sebesar 34,00% dan yang memiliki umur > 41 tahun yaitu sebesar 23 orang atau sebesar 23,00%. Selanjutnya jika ditinjau dari sisi Pendidikan SMA 0, D3 0 yang memiliki Pendidikan S1 sebanyak 87 orang atau sebesar 87,00% dan yang memiliki pendidikan S2 sebanyak 13 orang atau sebesar 13,00% dan yang memiliki pendidikan S3 yaitu 0.

Selanjutnya jika ditinjau dari lama bekerja dari 1-5 tahun sebanyak 35 orang atau sebesar 33,00% dan dari 5-10 tahun sebanyak 45 orang atau sebesar 45,00% dari >10 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 20,00%. Berikutnya, jika dinilai dari pendapatan hasil perhitungan frekuensi dari 100 orang pegawai yang berpendapatan <Rp 2.000.000 /Bulan sebanyak 14 orang atau sebesar 14,00% dan yang berpendapatan Rp 2.000.000 –5.000.000 /Bulan sebanyak 43 orang atau sebesar 42,00%. Yang berpendapatan Rp. 5.000.000 –8.000.000 sebanyak 37 orang atau sebesar 48,00% dan yang memiliki pendapatan >8.000.000 sebanyak 6 orang atau sebesar 1,00%

#### 3.2. Pengukuran

Instrumen penelitian ini berupa kusioner yang digunakan kepada responden untuk memberikan jawaban atau tanggapan dengan cara memilih salah satu jawaban yang telah disediakan untuk memberikan masih bersifat kualitatif tetapi akan di kuantitatifkan karena proses tersebut bertujuan untuk memudahkan proses pengukuran penelitian yang di ukur dengan menggunakan skala *likert* dengan ketentuan dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

#### 3.3. Teknik Analisis

*Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS)*



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1884

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *partial least square* (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. PLS didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan multi-komponen. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan varian dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. PLS terbagi atas model pengukuran dan model struktural. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Mengevaluasi model struktural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikansinya dapat dilihat pada test yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*). Interpretasi nilai R2 sama dengan interpretasi R2 regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen

### Pengukuran Model (*Outer Model*)

Di dalam teknik analisis data dengan menggunakan *Smart PLS* ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7.

### Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Mengevaluasi model struktural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel.

## III. PEMBAHASAN DAN HASIL

### 4.1. Hasil

#### *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE
Hasil Belajar (Y)	0,644
Motivasi Belajar (Z)	0,606
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,806
Ketersediaan Sumber Daya Pendidik (X <sub>2</sub> )	0,514
Kualitas Pembelajaran (X <sub>3</sub> )	0,520

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2025

#### Penilaian Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reability	Rule of Thumb	Keterangan
Hasil Belajar (Y)	0,920	0,935	0,7	Reliabel
Motivasi Belajar (Z)	0,918	0,932	0,7	Reliabel



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1884

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,965	0,971	0,7	Reliabel
Ketersediaan Sumber Daya Pendidik ( $X_2$ )	0,881	0,904	0,7	Reliabel
Kualitas Pembelajaran ( $X_3$ )	0,885	0,907	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2025

## 4.2 Pembahasan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Belajar

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $5,437 > 1,96$  dengan p-value  $0,000 < 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Belajar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Islam & Sunan, 2018) dan (Shidiq, 2019) terdapat pengaruh positif yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Belajar.

### Pengaruh Ketersediaan Sumer daya pendidik Terhadap Motivasi Belajar

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dibandingkan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana jika nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $11,101 > 1,96$  dengan p-value  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis dapat diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Ketersediaan Sumer daya pendidik Terhadap Motivasi Belajar. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kerja et al., 2020) dan (Gusty et al., 2020) terdapat pengaruh positif yang signifikan Ketersediaan Sumer daya pendidik Terhadap Motivasi Belajar.

### Pengaruh Kualitas Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $4,514 > 1,96$  dengan p-value  $0,000 < 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Kualitas Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Faizatun & Mufid, 2020) dan (Ghozali, 2018) terdapat pengaruh positif yang signifikan Kualitas Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Hasil Belajar

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $2,697 > 1,96$  dengan p-value  $0,007 < 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hasil Belajar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Faizatun & Mufid, 2020) dan (Adianto, 2019) terdapat pengaruh positif yang signifikan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hasil Belajar

### Pengaruh Ketersediaan Sumber Daya Pendidik Terhadap Hasil Belajar

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program *SmartPLS* untuk menilai nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau  $5,112 > 1,96$  dengan p-value  $0,000 < 0,05$  dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_5$



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1884

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Ketersediaan Sumber Daya Pendidik Terhadap Hasil Belajar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mangkunegara, 2019) terdapat pengaruh positif yang signifikan Ketersediaan Sumber Daya Pendidik Terhadap Hasil Belajar.

#### **Pengaruh Kualitas Pembelajaran terhadap Hasil Belajar**

Berdasarkan hasil pengolahan di *SmartPLS* Untuk menilai nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolak hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau  $4.514 > 1,96$  dengan p-value  $0.000 < 0,05$  dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Kualitas Pembelajaran terhadap Hasil Belajar. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setyo Widodo & Yandi, 2022) Kualitas Pembelajaran terhadap Hasil Belajar.

#### **Pengaruh Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar**

Berdasarkan hasil pengolahan di *SmartPLS* Untuk menilai nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau  $1,202 < 1,96$  dengan p-value  $0,230 > 0,05$  dengan demikian maka hipotesis dapat ditolak atau  $H_0$  diterima dan  $H_7$  ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar, Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kerja et al., 2020) yang menyatakan bahwa Kualitas Pembelajaran berpengaruh positif yang tidak signifikan terhadap Hasil Belajar .

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Hasil Belajar Melalui Motivasi Belajar**

Untuk mengetahui pengaruh memediasi atau tidak berdasarkan hasil pengujian *indirect effect* nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau  $1.116 < 1,96$  dengan p-value  $0,265 > 0,05$  dengan demikian maka hipotesis dapat ditolak atau  $H_0$  diterima dan  $H_8$  ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan gaya kepemimpinan terhadap hasil belajar melalui motivasi belajar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zwell, 2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan signifikan gaya kepemimpinan terhadap hasil belajar melalui motivasi belajar.

#### **Pengaruh Ketersediaan Sumber daya Pendidik Terhadap Hasil Belajar Melalui Motivasi Kerja**

Untuk mengetahui pengaruh memediasi atau tidak berdasarkan hasil pengujian *indirect effect* nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau  $1.205 < 1,96$  dengan p-value  $0,229 > 0,05$  dengan demikian maka hipotesis dapat ditolak atau  $H_0$  diterima dan  $H_9$  ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan signifikan ketersediaan sumber daya pendidik terhadap hasil belajar melalui motivasi belajar, Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutrisno, 2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan signifikan ketersediaan sumber daya pendidik terhadap hasil belajar melalui motivasi belajar.

#### **Pengaruh Kualitas Pembelajaran Terhadap Hasil Belajar Melalui Motivasi belajar.**

Untuk mengetahui pengaruh memediasi atau tidak berdasarkan hasil pengujian *indirect effect* nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau  $1.095 < 1,96$  dengan p-value  $0,274 > 0,05$  dengan demikian maka hipotesis dapat ditolak atau  $H_0$  diterima dan  $H_{10}$  ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan signifikan kualitas pembelajaran terhadap hasil belajar melalui motivasi belajar, Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudarmanto, 2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak



signifikan kualitas pembelajaran terhadap hasil belajar melalui motivasi belajar.

## 5. KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Belajar.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Ketersediaan Sumber Daya Pendidik Terhadap Motivasi Belajar
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kualitas Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Hasil Belajar.
5. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Ketersediaan Sumber Daya Pendidik Terhadap Hasil Belajar.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kualitas Pembelajaran Terhadap Hasil Belajar
7. Terdapat Pengaruh yang tidak signifikan antara Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar
8. Terdapat Pengaruh yang tidak signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap hasil belajar siswa melalui motivasi belajar.
9. Terdapat Pengaruh yang tidak signifikan antara ketersediaan sumber daya pendidikan terhadap hasil belajar siswa melalui motivasi belajar..
10. Terdapat Pengaruh yang tidak signifikan antara kualitas pembelajaran terhadap hasil belajar siswa melalui motivasi belajar.

## References

- Abdilla, M., & Agus, I. (2020). Keputusan Pembelian Smartphone Ditinjau Dari Kebutuhan dan Gaya Hidup Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Di Universitas Dharma Andalas. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(1), 85–95.
- Adawiyah, W. R., Baliartati, B. O., & Fauzan, M. F. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepemimpinan Etis Terhadap Kinerja Karyawan. *Akuntabel*, 18(1), 130–135.
- Adianto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 499–509.
- Akuntansi, J., Pranitasari, D., & Sidqi, A. N. (2021). Analisis Kepuasan Pelanggan Elektronik Shopee Menggunakan Metode E-Service Quality dan Kartesius. 18(02), 12–31.
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748>
- Annam, M. K. (2019). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. SEMARANG AUTOCOMP MANUFACTURING INDONESIA).
- Arifin, A., Dwiyantri, N., Ekonomi, F., Kepulauan, U. R., & Islam, K. P. (2021). Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja. 20–29.
- Astuti, R., Ardila, I., & Lubis, R. R. (n.d.). Pengaruh Promosi Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Converse The Effect of Promotion and Product Quality on the Purchase Decision of Converse Brand Shoes. 2(2), 204–219.
- Audina, B. N. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BINTANG REZEKI MAJU MEDAN. 3.



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1884

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 34–40. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>

Edukasi, J. G. (2021). *UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN GURU TK MELALUI*. 5(1).

Effendy, A. A., & Sunarsi, D. (2020). *Persepsi Mahasiswa Terhadap Kemampuan Dalam Mendirikan UMKM Dan Efektivitas Promosi Melalui Online Di Kota Tangerang Selatan*. 4(3), 702–714.

Eri Susan, 2019:1. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.

Erinawati, F., Syafarudin, A., & Buana, U. M. (2021). *Pengaruh kualitas pelayanan, harga, promosi terhadap keputusan I\*<sub>1</sub>*. 1, 130–147.

Fahmi, A. (2023). Pengaruh Social Media Marketing, Brand Image dan Lifestyle Terhadap Purchase Decision pada Produk Starbucks. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 508–519. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.403>

Faizatul, F., & Mufid, F. (2020). Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru (Studi Multi Kasus Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Pati). *Quality*, 8(2), 241. <https://doi.org/10.21043/quality.v8i2.8097>

Ferdinand, N., & Satibi, A. (2021). Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Minimarket. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 30–37. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i1.31>

Fitri Yeni. (2020). *lume 1, Issue 1, Januari 2020 E-ISSN : 2716-375X, P-ISSN : 2716-3768 GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN KECERDASAN EMOSIONAL PENGARUHNYA TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI MODERASI*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 69–77. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>

Fitriani, A. Z. (2021). Evaluasi Program E-Learning pada Prodi Pendidikan Bahasa Arab Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan Model CIPP. *Maharaat: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab*, 3(2), 109–127.

Fraya, V. (2023). 3,452, Sedangkan Nilai T. *Junal Ilmiah Metadata*, 5(2), 350–372.

Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.

Gulo, B. (2020). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (STUDI PADA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN NIAS BARAT)*.

Gusty, R., Tua, H., & Adiando. (2020). Penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada Program E-Kinerja Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Kuantan Singingi. *Japs: Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*, 1(2), 121–140. <https://japs.ejournal.unri.ac.id/index.php/JAPS>

Harefa Darmawan. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Terhadap Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(2), 97. <http://ejournal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/view/304>

Harga, P., Kualitas, D. A. N., Terhadap, P., Tinggi, S., Ekonomi, I., Stiesia, I., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Stiesia, I. (2020). *Fifin Anggraini Anindhyta Budiarti Abstrak Pengaruh Harga , Promosi , Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas ....* 08, 86–94.

Hendrawan, A. (2020). Motivasi Kerja Dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) Pada Karyawan PT MK Semarang. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan*, 5(1), 74–87. <http://jurnal.stiks-tarakanita.ac.id/index.php/JAK/article/view/343>



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1884

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Ikbal, P. A. M. (2018). Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 3(1), 65–75. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i1.3283>

Islam, U., & Sunan, N. (2018). *Kompetensi Guru Pesantren Dalam*.

Kepuasan, T., & Indihome, P. (2021). *Pengaruh kualitas produk dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan indihome*. 2(1), 1267–1283.

Kerja, P. D., Dan, P., Kerja, K., Kausal, S., Perusahaan, P., Pt, A., Jakarta, A. J. S., Manajemen, D., & Unsurya, S. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>

Kho, B. (2021). Pengertian Kepuasan Kerja dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. *Sumber Daya Manusia (SDM)*.

Kosyru et al. (2019). Pengaruh *Hedonic Shopping Motives* Terhadap *Shopping Lifestyle* dan *Impulse Buying*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol, 14(2)*, 81–82.

Kusjono, G., Suprianto, S., & Syamruddin, S. (2023). Pelatihan Penulisan Naskah Ilmiah Jurnal Investigasi Volume 3 Nomor 2 September-Februari 2023 Bagi Guru-Guru se Kota Tangerang Selatan. *Indonesian Journal of Society Engagement*, 3(3), 106–118. <https://doi.org/10.33753/ijse.v3i3.112>

Latifa, N., Putri, I., & Hakim, I. (2023). New Consumer Landscape: Sebuah Riset Perilaku Konsumen menuju Society 5.0. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 347–355.

Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65–72. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.25>

M-progress, J. I., Pengembangan, P., Dan, K., Kerja, D., Wardani, S., Rita, P., & Permatasari, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13–25. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862>

Mangkunegara. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Manajemen, November*, 111.

Marlius, D., & Jovanka, N. (2023). Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Y.O.U Pada Hasanah Mart Air Haji. *Jurnal Economina*, 2(2), 476–490. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.326>

Onibala. (2021). Analisis Penerapan Model UTAUT2 Terhadap E-Kinerja pada Pemerintah Provinsi Sulawesi utara. *E-Journal Teknik Informatika*, 2, 1–13. <http://repo.unsrat.ac.id/2974/>

Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). *Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance : Evidence from Indonesia*. 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>

Pujiastuti, E., & Susilo, B. E. (2021). *Systematic literature review : pengaruh motivasi terhadap kemampuan berpikir kreatif matematis siswa 1*. 12(2), 236–248.

Sari, S. P. (2020). *Hubungan Minat Beli Dengan Keputusan Pembelian Pada Konsumen*. 8(1), 147–155.

Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 54–64.



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1884

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v1i01.8>

Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>

Shidiq, A. H. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) BHAKTI SUMEKAR SUMENEP. *Hilos Tensados*, 1, 1–476. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Siagian. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

Siagian, N. F., Enre, A., & Panjaitan, R. E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Media. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 453–461. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.113>

Siregar, M. Y., & Nasution, A. M. U. (2013). Pengaruh Hubungan Antar Manusia ( Human Relations ) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak ( Rsia ) Stella Maris. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 1–9. <http://muhammadyaminsiregar.blog.uma.ac.id/wp-content/uploads/sites/164/2016/06/Vol1-no-2-31-05-2015-YS.pdf>

Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., Denai, M., Medan, K., Kerja, F., & Kerja, K. (2020). *SOCIAL FACILITATION THEORY Pengaruh Kompensasi*. 3(1), 28–40.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. PT. Alfabeta.

Talibo, I. (2018). Fungsi Manajemen dalam Perencanaan Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 7(1). <https://doi.org/10.30984/jii.v7i1.606>

Tam, M. (2023). *Analisis Kepuasan Pengguna Aplikasi DANA Menggunakan*. 06(01), 65–76.

Wahyuni, S. (2020). *Upaya Peningkatan Disiplin Guru Melalui*. 4(2), 123–130.

Wijaya, L. F. (2021). *Jurnal Ilmu Komputer , Ekonomi dan Manajemen ( JIKEM )*. 1(2), 1–11.

Yugusna. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Karyawan. *Journal Of Management*, 2(2), 23.

Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1884

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).