

The Influence Of The Principal's Leadership Style And Work Motivation On The Performance Of SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran Teachers

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran

Muhammad Reza Tufahlevi¹, Asep Jamaludin², Nandang³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.muhammadtufahlevi@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id²,
nandang@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of the principal's leadership style and work motivation on teacher performance at SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran. This study involved 32 respondents as samples. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple regression method. Prior to the analysis, the data was tested using the classical assumption method which includes validity test, reliability test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test to ensure that the data is suitable for further analysis. The results showed that the principal's leadership style and work motivation have a positive and significant impact on teacher performance. In other words, the more effective the leadership style applied by the principal, the higher the teachers' work motivation, which in turn contributes to improving their performance in carrying out their duties and responsibilities. This study also revealed that both variables simultaneously have a significant influence on teacher performance. This shows that the combination of effective principal leadership and high work motivation can optimally improve teacher performance. The implementation of participative leadership and continuous improvement of work motivation need to be integrated to encourage optimal teacher performance. These findings provide valuable insights for schools in designing leadership strategies that are effective in improving teacher performance.

Keywords : Leadership Style, Work Motivation, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran. Studi ini melibatkan 32 responden sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi berganda. Sebelum analisis dilakukan, data diuji dengan metode asumsi klasik yang mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan bahwa data layak untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki dampak positif serta signifikan terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini juga mengungkap bahwa kedua variabel tersebut secara bersamaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan kepala sekolah yang efektif serta motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja guru secara optimal. Penerapan kepemimpinan yang partisipatif serta peningkatan motivasi kerja secara berkelanjutan perlu diintegrasikan untuk mendorong kinerja guru secara optimal. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi pihak sekolah dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih baik serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga dapat meningkatkan motivasi guru serta efektivitas proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sekolah merupakan serangkaian kegiatan yang sistematis dan terencana untuk mengelola potensi serta memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lainnya. Tujuan utama dari MSDM di sekolah adalah meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan SDM yang efektif dan efisien. Dalam pelaksanaannya, MSDM mencakup berbagai aspek, seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan karir, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi yang adil bagi guru dan staf. Dengan penerapan MSDM yang baik, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong motivasi tenaga pendidik untuk berprestasi, serta berkontribusi pada peningkatan mutu pembelajaran bagi siswa. (Sofyandi 2021)

Tujuan pendidikan adalah untuk meningkatkan wawasan serta membentuk sikap, nilai, dan perilaku yang positif. Dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, guru memiliki peran, tugas, dan tanggung jawab yang krusial, karena keberhasilan berbagai aspek di sekolah sangat bergantung pada kontribusi mereka. Pendidikan di Indonesia bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta membentuk individu yang berkarakter dan berkompeten. Oleh karena itu, peran guru menjadi faktor utama dalam memastikan keberhasilan proses pendidikan dan pencapaian tujuan nasional.

Dalam konteks pendidikan, kinerja guru merupakan faktor kunci yang memengaruhi kualitas pembelajaran yang diterima oleh siswa. Di SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran, masih terdapat variasi dalam kinerja guru yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan kepala sekolah dan tingkat motivasi kerja. (Azahra, Nabila Putri, and Asbari 2023)

Pengelolaan pendidikan di Indonesia juga diatur oleh berbagai regulasi, seperti Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menekankan pentingnya peningkatan kinerja guru melalui pengembangan profesional. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru juga menegaskan pentingnya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di bawah pimpinannya. Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola dan menyelaraskan semua sumber daya pendidikan yang ada di sekolah, serta memanfaatkannya sesuai kebutuhan. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor utama yang dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah melalui pelaksanaan program-program yang terencana dan bertahap. (Yanuarlan, Susanti, and Iwa 2023)

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran, kinerja guru di sekolah tersebut masih dianggap belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra-penelitian yang dilakukan dengan melibatkan 32 responden di SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran. Berikut ini terlihat dari data hasil mengenai kinerja guru di SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran :

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Guru SMK Taruna Karya Mandiri 2021-2024

TAHUN	Penilaian Kinerja Guru				Jumlah Guru yang Dinilai
	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	
2023	3	11	15	3	32
2024	1	9	17	5	32

Berikut adalah data hasil pra penelitian kinerja guru dengan melibatkan 30 guru SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran :

Tabel 2. Hasil Pra Penelitian Kinerja Guru di SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran

NO	Pertanyaan	Baik	Tidak Baik
----	------------	------	------------

1	Bagaimana Guru SMK TKM menyusun rencana pembelajaran untuk memastikan tujuan pembelajaran tercapai dengan efektif dan sesuai dengan kebutuhan siswa?	18	12
2	Bagaimana Guru SMK TKM melaksanakan proses pembelajaran di kelas untuk memastikan siswa dapat memahami materi dan berpartisipasi aktif?	12	18
3	Bagaimana Guru SMK TKM melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa untuk mengukur sejauh mana pemahaman mereka terhadap materi yang diajarkan	12	18
4	Bagaimana Guru SMK TKM menggunakan hasil penilaian untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan merancang langkah-langkah perbaikan bagi siswa yang memerlukan bantuan lebih lanjut	20	12

Sumber : Hasil Survey Pra Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 2 Hasil Pra Penelitian Kinerja Guru di SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang diukur melalui indikator Penyusunan Rencana Pembelajaran, di mana 12 guru memberikan respon negatif. Pada indikator Pelaksanaan Proses Pembelajaran, 18 guru memberikan jawaban negatif, sedangkan pada indikator Penilaian Hasil Belajar, terdapat 18 guru yang memberikan jawaban negatif, dan pada indikator Penilaian Hasil Belajar lainnya, 12 guru juga memberikan jawaban negatif.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh individu. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga berfungsi sebagai perbandingan antara hasil kerja individu dengan standar yang telah ditetapkan. Jika hasil kerja seseorang sesuai dengan standar yang ditentukan atau bahkan melebihi standar tersebut, maka kinerja tersebut dapat dianggap sebagai prestasi yang baik.

Selain itu penulis juga melakukan pra-penelitian Motivasi Kerja dengan melibatkan 30 guru SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran. Berikut ini merupakan hasil pra penelitian terkait Motivasi Kerja :

Tabel 3. Hasil Pra Penelitian Motivasi Kerja Guru di SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran

NO	Pertanyaan	Baik	Tidak Baik
1	Bagaimana guru SMK TKM menilai tingkat rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik untuk memastikan siswa mencapai hasil pembelajaran yang maksimal?	16	14
2	Bagaimana guru SMK TKM berusaha mencapai prestasi kerja yang optimal, baik dalam hal pengajaran maupun pencapaian hasil belajar siswa?	20	10
3	Bagaimana guru SMK TKM memandang adanya peluang untuk pengembangan karir dan kemajuan profesional di lingkungan sekolah tempat bekerja?	16	14
4	Bagaimana guru SMK TKM merasakan tingkat pengakuan dan penghargaan atas kinerja dalam mengajar serta kontribusi terhadap perkembangan siswa?	18	12
5	Bagaimana guru SMK TKM mengatasi tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan dan bagaimana hal tersebut memengaruhi motivasi untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran?	12	18

Sumber : Hasil Survey Pra Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 3 Hasil Pra Penelitian Motivasi Kerja di SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran di atas, terdapat faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja yang diukur dengan indikator Tanggung Jawab 14 guru menjawab tidak baik, indikator Prestasi Kerja 10 guru menjawab tidak baik, indikator Peluang Untuk Maju 14 guru menjawab tidak baik, indikator

Pengakuan Atas Kinerja 12 guru menjawab tidak baik, indikator Pekerjaan Yang Menantang 18 guru menjawab tidak baik.

Motivasi merupakan proses di mana aktivitas diarahkan untuk mencapai tujuan dengan dorongan yang terus-menerus. Ini menunjukkan bahwa motivasi lebih menekankan pada proses itu sendiri. Sebagai sebuah proses, motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat terlihat melalui tindakan dan ucapan individu. Motivasi melibatkan tujuan yang memberikan dorongan dan panduan bagi tindakan. Selain itu, motivasi juga memerlukan aktivitas fisik atau mental. Aktivitas mental membutuhkan usaha dan melibatkan berbagai kegiatan nyata lainnya. Tindakan mental ini mencakup aktivitas kognitif seperti perencanaan, pengorganisasian, pemantauan, pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, dan evaluasi kemajuan. Oleh karena itu, aktivitas motivasi adalah dorongan yang mendorong tindakan secara berkelanjutan. (Leimena, Zulaikha, and Santosa 2020), indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkuneagara dalam (Geza Mahesa Putra, Marsofiyati, and Suherdi 2023) 1) Tanggung Jawab, 2) Prestasi Kerja, 3) Peluang Untuk Maju, 4) Pengakuan Atas Kinerja, 5) Pekerjaan Yang Menantang,

Selain itu penulis juga melakukan pra-penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan melibatkan 30 guru SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran. Berikut ini merupakan hasil pra penelitian terkait Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah :

Tabel 4. Hasil Pra Penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

NO	Pertanyaan	Baik	Tidak Baik
1	Bagaimana kepala sekolah menunjukkan kejujuran dalam setiap keputusan yang diambil?	16	14
2	Bagaimana kepala sekolah bertindak ketika terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas atau program di sekolah?	20	10
3	Bagaimana kepala sekolah memastikan bahwa rencana yang dibuat realistis dan dapat dijalankan dengan efektif?	19	11
4	Bagaimana kepala sekolah memantau pelaksanaan rencana dan mengevaluasi hasilnya?	17	13

Sumber : Hasil Survey Pra Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 4 mengenai Hasil Pra Penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diukur melalui indikator Integritas, di mana 14 guru memberikan respon negatif. Pada indikator Tanggung Jawab, 10 guru memberikan jawaban negatif, sedangkan pada indikator Kemampuan dalam membuat perencanaan, 11 guru memberikan jawaban negatif. Selain itu, pada indikator yang sama, terdapat 13 guru yang juga memberikan jawaban negatif.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merujuk pada pendekatan yang digunakan oleh pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan untuk mengelola, memandu, dan memotivasi guru agar dapat bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan pendidikan. (Hariyadi, Nugraheni, and Shofwani 2023). indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah menurut Kartono (Budiman et al. 2022) 1) Integritas, 2) Tanggung jawab, 3) Kemampuan membuat perencanaan.

Penelitian ini berdasarkan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh (Julikha, Suratno, and Paul 2020) dan (Leimena et al. 2020) menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru, hasil tersebut diperkuat oleh temuan yang dilakukan oleh (Yanuarlan et al. 2023) yang menemukan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Guru berpengaruh secara parsial dan simultan. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Azahra et al. 2023) menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru, sehingga tujuan pendidikan yang diharapkan dapat tercapai dengan optimal.

Tinjauan Pustaka

Manajemen

Menurut Ruyatnasih dan Megawati (Viola, Margery, and Seri 2023), Manajemen adalah proses mengelola, mengatur, membimbing, dan memimpin untuk memastikan tujuan dari suatu usaha dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan. Sedangkan menurut Menurut Handoko (As'ad, Jamaludin, dan Nandang 2024) Manajemen adalah serangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap upaya anggota organisasi serta pemanfaatan sumber daya lainnya dalam organisasi, dengan tujuan untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam (Sofyandi 2021) Manajemen SDM adalah ilmu dan keterampilan dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Rivai (Jamaludin et al. 2024) Manajemen SDM adalah area manajemen yang menyeluruh, meliputi aspek-aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini berlaku dalam berbagai fungsi atau bidang, seperti produksi, pemasaran, keuangan, dan sumber daya manusia.

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Rorimpadey dalam (Florianus Geong 2021) gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Sedangkan menurut Kartono (Wachid Hasyim 2020) Gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang. Indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah menurut Kartono (Nasdir et al. 2022) 1) Kemampuan Mengambil Keputusan, 2) Kemampuan Memotivasi, 3) Kemampuan Komunikasi, 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Motivasi Kerja

Menurut Usman dalam (Nurfadilah and Fariyah 2021) Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Menurut Munandar dalam (Sari Pascariati Kasman 2021) Motivasi kerja suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan dapat mendorong untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada suatu ketercapaian tujuan tertentu, untuk memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut. Menurut Hasibuan dalam (Hasica, Isyanto, and Yani 2023) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (Nining et al. 2023) 1) Kebutuhan Fisik, 2) Kebutuhan Rasa Aman, 3) Kebutuhan Sosial, 4) Kebutuhan Akan Penghargaan.

Kinerja Guru

Menurut Rusyan (Wijayanti 2022) menyatakan bahwa kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Menurut Priansa (Wijayanti 2022) kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan tugas tambahan sesuai standar sekolah, yang ditunjukkan melalui prestasi dan perilaku kerja. Indikator kinerja guru menurut Priansa (Abidin et al. 2023), 1) Penyusunan Rencana Pembelajaran, 2) Pelaksanaan Proses Pembelajaran, 3) Penilaian Hasil Belajar.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

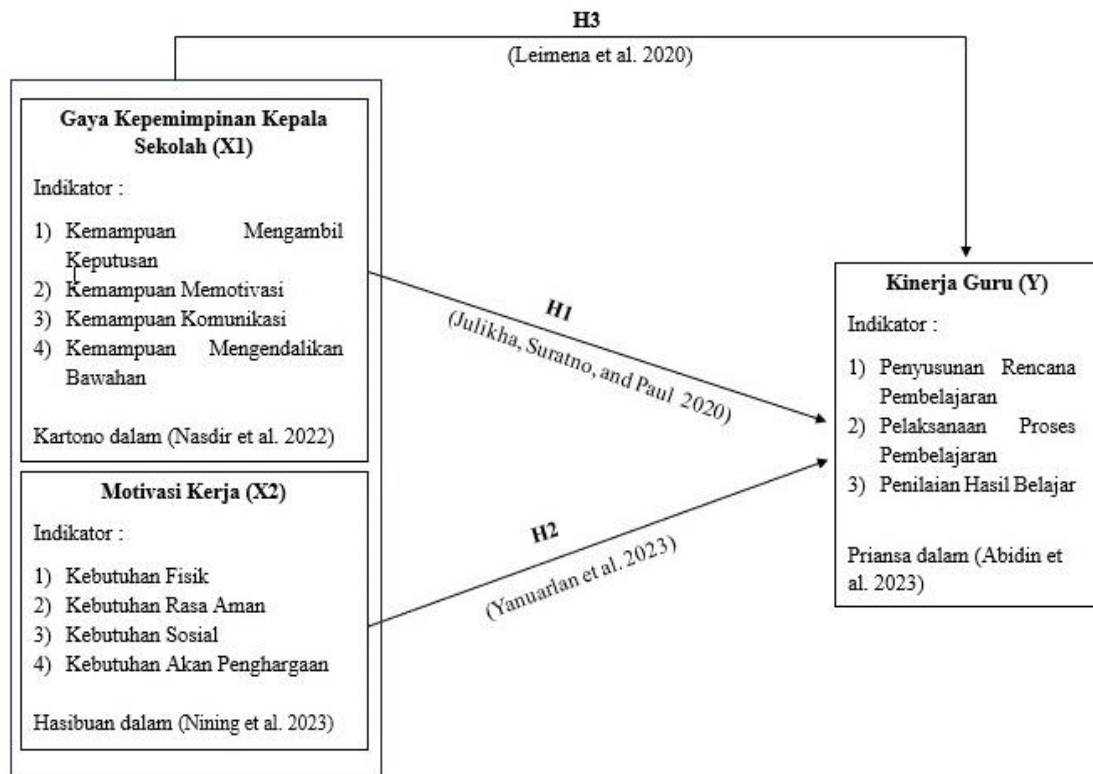
Menurut Kartono (Wachid Hasyim 2020) Gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang. Julikha, Suratno, and Paul (2020) menurut temuan penelitian mereka, gaya kepemimpinan kepala sekolah berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Peran kepala sekolah tidak hanya sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai motivator yang menciptakan lingkungan kerja kondusif untuk pengembangan guru. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu mendorong peningkatan kualitas pengajaran dan mendukung keberhasilan pendidikan.

2. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Menurut Hasibuan (Hasica et al. 2023) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Leimena et al. (2020) menurut penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang termotivasi cenderung bekerja optimal, meningkatkan kualitas pembelajaran dan keberhasilan siswa.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Menurut Kartono (Wachid Hasyim 2020) Gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang. Hasibuan (Hasica et al. 2023) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Priansa (Wijayanti 2022) kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan tugas tambahan sesuai standar sekolah, yang ditunjukkan melalui prestasi dan perilaku kerja. Penelitian oleh Yanuarlan et al. (2023) kinerja guru yang ingin dicapai di pengaruhi oleh faktor-faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mendorong dan merubah pemahaman guru maka akan meningkat juga motivasi kerja guru sehingga akan mencapai kinerja yang tinggi pula. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi guru, mendorong kolaborasi, dan inovasi, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh parsial Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran
2. Terdapat pengaruh parsial Motivasi Kerja terhadap kinerja guru SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran
3. Terdapat pengaruh simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran

3. Metode Penelitian

Penelitian ini di desain sebagai penelitian verifikatif dengan analisis data kuantitatif. Kuesioner tertutup digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Penelitian bertempat di SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran yang berlokasi di Desa Purwajaya, Kecamatan Tempuran, Kabupaten Karawang. Penelitian melibatkan data primer dan sekunder, dengan populasi penelitian sejumlah 32 guru di SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran, yang seluruhnya menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data dilaksanakan menggunakan teknik penyebaran kuesioner tertutup kepada 32 responden. Analisis data melibatkan metode analisis regresi berganda dibantu aplikasi SPSS 26, dengan pengukuran variabel memakai skala *Likert*.

4. Hasil Dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Dapat dilihat dari pengujian validitas, pada penelitian ini item instrumen variabel penelitian dikatakan valid jika mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu pada signifikansi 95% ($\alpha = 0,005$) dan $n - 32$. Menggunakan rumus $df = n - 2$, dimana n adalah jumlah sampel. Maka $df = 32 - 2 = 30$ jadi diperoleh $r_{tabel} = 0,349$.

Tabel 5. Hasil Validitas Variabel

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah X1				Motivasi Kerja X2				Kinerja Guru Y			
Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.742	0,349	Valid	1	0.601	0,349	Valid	1	0.927	0,349	Valid
2	0.666	0,349	Valid	2	0.627	0,349	Valid	2	0.777	0,349	Valid
3	0.393	0,349	Valid	3	0.619	0,349	Valid	3	0.557	0,349	Valid
4	0.455	0,349	Valid	4	0.546	0,349	Valid	4	0.523	0,349	Valid
5	0.556	0,349	Valid	5	0.690	0,349	Valid	5	0.927	0,349	Valid
6	0.407	0,349	Valid	6	0.850	0,349	Valid	6	0.812	0,349	Valid
7	0.480	0,349	Valid	7	0.565	0,349	Valid	7	0.752	0,349	Valid
8	0.520	0,349	Valid	8	0.836	0,349	Valid	8	0.774	0,349	Valid
9	0.770	0,349	Valid	9	0.526	0,349	Valid	9	0.809	0,349	Valid
10	0.674	0,349	Valid	10	0.795	0,349	Valid	10	0.845	0,349	Valid
11	0.732	0,349	Valid	11	0.779	0,349	Valid	11	0.787	0,349	Valid
12	0.612	0,349	Valid	12	0.596	0,349	Valid	12	0.691	0,349	Valid
13	0.581	0,349	Valid	13	0.625	0,349	Valid	13	0.742	0,349	Valid
14	0.781	0,349	Valid	14	0.545	0,349	Valid	14	0.875	0,349	Valid
15	0.413	0,349	Valid	15	0.750	0,349	Valid	15	0.557	0,349	Valid

Sumber : Hasil Olah Data 2024.

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja guru seluruh item instrumen memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,349). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item instrumen pada seluruh variabel tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Kuesioner yang disebar sebanyak 32 responden yang terdiri dari 45 pertanyaan, 15 item untuk pertanyaan indikator gaya kepemimpinan (X1), 15 item pertanyaan untuk indikator motivasi kerja (X2), dan 15 item pertanyaan untuk indikator kinerja guru (Y) dengan pengukuran skala likert.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabel Variabel

No	Variabel	r alpha	r tabel	Kriteria
1	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,860	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,904	0,60	Reliabel
3	Kinerja Guru	0,767	0,60	Reliabel

Dapat dilihat dari r alpha memiliki nilai besar dari nilai kritis maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah reliabel dan dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas Variabel
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal <u>Parameters^{a,b}</u>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.35567735
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.066
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam modek regresi, variabel residual memiliki distribusi normal, pada tabel one-sampel Kolmogorov-smirnov test di atas, diperoleh angka asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,127 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.142	10.040		-.313	.757		
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	.458	.180	.353	2.549	.016	.800	1.250
	Motivasi Kerja	.546	.146	.518	3.745	.001	.800	1.250

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 0.800 > 0.10, artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Sementara, hasil perhitungan menggunakan nilai VIF menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai sebesar 1.250 < 10.000, artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Dengan demikian berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.753	6.145		.773	.446
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	-.046	.110	-.087	-.422	.676
	Motivasi Kerja	.023	.089	.053	.256	.800

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil dari uji heteroskedastisitas diketahui nilai Sig. gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) sebesar 0.676 > 0.05 dan nilai sig. motivasi kerja (X2) sebesar 0.800 > 0.05. maka kesimpulan yang didapat adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Regresi Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.142	10.040		-.313	.757
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	.458	.180	.353	2.549	.016
	Motivasi Kerja	.546	.146	.518	3.745	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai konstanta (Nilai α) sebesar -3.142 dan untuk gaya kepemimpinan kepala sekolah (nilai β) sebesar 0.458 sementara motivasi kerja (nilai β) sebesar 0.546. sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = -3.142 + 0.458 X_1 + 0.546 X_2 + e$$

Nilai konstanta (α) sebesar -3.142 menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh atau bernilai nol, maka kinerja guru (Y) akan turun hingga -3.142. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan dorongan motivasi kerja, kinerja guru akan sangat rendah atau bahkan negatif. Oleh karena itu, faktor lain juga perlu diperhitungkan untuk memastikan kinerja guru tetap optimal.

Koefisien β_1 (0.458) menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan gaya kepemimpinan kepala sekolah akan meningkat kan kinerja guru sebesar 0.458.

Koefisien β_2 (0.546) menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan motivasi kerja akan meningkat kan Kinerja guru sebesar 0.546.

Uji t

1. Uji t (Parsial)

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
		Unstandardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.142	10.040		-.313	.757
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	.458	.180	.353	2.549	.016
	Motivasi Kerja	.546	.146	.518	3.745	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Guru SMK Taruna Karya Mandiri dengan uji t, dengan menggunakan tingkat kesalahan (α) 5% dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$. Dimana jumlah responden (n) = 32, jumlah variabel bebas (k) = 2, diketahui bahwa $df = n - k - 1 = df = 32 - 2 - 1 = 29$ dengan nilai t tabel 2.045

Hipotesis 1

Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh (parsial) X_1 Terhadap Y adalah sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai T hitung $2.549 > 2.045$ t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Leimena et al. 2020) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Hipotesis 2

Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh (parsial) X_2 Terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai T hitung $3.745 > 2.045$ t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial Motivasi Kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Hasil pannelitian ini sejalan dengan penelitian (Julikha, Suratno, and Paul 2020) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	736.745	2	368.373	18.164	.000 ^b
	Residual	588.130	29	20.280		
	Total	1324.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

(k; n - k) = (2; 32 - 2) = (df-2 ke 30) = 3,31

Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y yakni $0.00 < 0.05$, dengan nilai F hitung sebesar 18.164 > 3.33 F tabel. Sehingga, bisa ditarik kesimpulan jika Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan memengaruhi Kinerja Guru (Y). Maka H3 diterima, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.525	4.503

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Dalam penelitian ini, nilai R^2 sebesar 0.556 menunjukkan bahwa 55,6% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut, meskipun masih terdapat faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja guru yang tidak terukur dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis statistik, H1 perihal pengaruh Motivasi Kerja dengan kinerja guru pada SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran diterima. Hal ini terbukti karena nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai ambang batas signifikansi yaitu 0,05 ($0,016 < 0,05$). Nilai t-tabel sebesar 2,045 dan nilai t hitung sebesar 2,549, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikansi terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat penting, Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Leimena et al. (2020) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini menunjukkan hasil yakni variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Ditunjukkan oleh nilai t hitung 3,745 yang melebihi nilai t-tabel yakni

2,045 dengan taraf $0,001 < 0,05$. Bisa ditarik simpulan jika H_2 diterima, yang menampilkan jika variabel motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMK Taruna Karya Mandiri dapat diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Julikha, Suratno, and Paul (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil penelitian, variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru. Karena nilai probabilitas tersebut lebih kecil $0,05 > 0,016$. Artinya H_3 yang menyebutkan jika gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran. Sebagaimana ditunjukkan oleh nilai f -hitung yang lebih besar dari f -tabel. Hasil tersebut menguatkan hasil penelitian oleh Yanuarlan et al. (2023) yang menemukan adanya hubungan yang baik antara kinerja dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja.

KESIMPULAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru
Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Taruna Karya Mandiri Tempuran. Dengan nilai t hitung 2,549 lebih besar dari t tabel 2,045 dan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin meningkat kinerja guru.
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru
Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan t hitung sebesar 3,745 lebih besar dari t tabel 2,045 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi akan lebih berdedikasi dalam menjalankan tugasnya.
3. Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru
Berdasarkan analisis regresi berganda, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai F hitung sebesar 18,164 lebih besar dari F tabel 3,33 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

SARAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru
Kepala sekolah perlu terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan visioner. Kepala sekolah harus lebih aktif dalam memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang terbuka dengan para guru, serta memberikan dukungan yang berkelanjutan terhadap inovasi dalam pembelajaran.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru
Untuk meningkatkan motivasi kerja guru, pihak sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong semangat kerja, seperti pemberian penghargaan atas kinerja, menyediakan peluang pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru
Dari hasil penelitian, terbukti bahwa kombinasi gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan motivasi kerja yang tinggi dapat secara signifikan meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu mengintegrasikan program kepemimpinan dan

pengembangan motivasi secara berkelanjutan. Selain itu, penting bagi kepala sekolah untuk memahami kebutuhan individu guru agar dapat memberikan dukungan yang lebih personal dan efektif dalam meningkatkan performa mereka.

Daftar Pustaka

- Abidin, Mohammad Iqbal, Universitas Islam Kadiri, Diana Ambarwati, Universitas Islam Kadiri, Zaenul Muttaqien, and Universitas Islam Kadiri. 2023. "Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Pawyatan Daha 1." 2(3).
- Azahra, Arinka Dwi, Dwiayu Nabila Putri, and Masduki Asbari. 2023. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review." *Journal of Information Systems and Management* 02(04):1–7.
- Florianus Geong. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *JAPB: Jurnal Agama, Pendidikan Dan Budaya* 2(1):43–58. doi: 10.56358/japb.v2i1.70.
- Geza Mahesa Putra, Marsofiyati, and Suherdi. 2023. "Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X." *Jurnal Media Administrasi* 8(1):91–102. doi: 10.56444/jma.v8i1.521.
- Hariyadi, Ahmad, Luthfa Nugraheni, and Siti Aniqoh Shofwani. 2023. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Masa Pandemi." *Equity In Education Journal* 5(1):1–6. doi: 10.37304/eej.v5i1.7656.
- Hasica, Mahdiyyah Indah, Puji Isyanto, and Dini Yani. 2023. "Jurnal Economina." 2:1535–45.
- Jamaludin, Asep, Ilham As'ad, and Nandang. 2024. "Influence Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at Office of the Head of the Northern Rengasdengklok Village." 7:1579–90.
- Julikha, Putri, Eddy Suratno, and Johni Paul. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Health Sains* 1(3):288–302. doi: 10.46799/jsa.v1i3.66.
- Leimena, Janse Tresia, Siti Zulaikha, and Heru Santosa. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri Kota Ambon Provinsi Maluku." *Visipena* 11(2):427–41. doi: 10.46244/visipena.v11i2.1300.
- Nasdir, Nasdir, Hasan Nongkeng, and Budiman Budiman. 2022. "Pengaruh Kompetensi Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banteng." *Journal Of Management* 1(2):1–22.
- Nining, Adeina Sri, Jaenab, Wulandari, and Et Al. 2023. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima." 1(4).
- Nurfadilah, Ita, and Umi Fariyah. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah." *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management* 3(1):105–28. doi: 10.35719/jieman.v3i1.70.
- Sari Pascariati Kasman, Prima. 2021. "Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen)." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2(2):689–96. doi: 10.38035/jmpis.v2i2.625.
- Sofyandi, Herman. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia." 148.
- Viola, Errie Margery, and Seri. 2023. "Pengaruh Harga, Promosi, Dan Word of Mouth Terhadap Minat Pembelian Konsumen Mobil Honda PT. Istana Deli Kejayaan (IDK2) Medan." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 1(2):135–45. doi: 10.51622/jbm.v1i2.1991.
- Wachid Hasyim. 2020. "Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja." 3(1):32–40.
- Wijayanti, Ida. 2022. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smp Se-Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan." 2(4):432–43.
- Yanuarlan, Jery, Aty Susanti, and Asep Iwa. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala

Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru.” *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6(12):10043–49. doi: 10.54371/jiip.v6i12.2449.