

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK AL FATH KABUPATEN CIANJUR

Arni Sulastri¹, Nur Alia Sumanti², Rohmatul Fawaiz³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon, Kota Cirebon, Indonesia

Email : ¹arnisulastri7@gmail.com, ²sumantinuralia@gmail.com, ³rahmahsaemari@gmail.com

Abstract

This study aims to determine: How does work motivation affect teacher performance at SMK Al Fath Cianjur, How does the principal's leadership style affect teacher performance at SMK Al Fath Cianjur, and How does work motivation and the principal's leadership style affect teacher performance at SMK Al Fath Cianjur. The research method used in this study is Quantitative, this study uses saturated sampling. The sample used in this study was 30 respondents. The data collection tool used a questionnaire.

The results of the study showed that the results of the t-test of the leadership variable obtained a t-count value of $2.172 > 0,683$ with a significance value (sig.)

$0.039 < 0.05$ or 5%. So it can be concluded that this shows that H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means "Work Motivation (X1) has a significant effect on teacher performance (Y). The Principal's Leadership Style variable obtained a t-value of $3.229 > 0,683$ with a significance value (sig.) $0.003 < 0.05$ or 5%. So it can be concluded that this shows that H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means "Leadership style (X2) has a significant effect on teacher performance (Y). The results of multiple linear regression calculations show that the variables Work Motivation (X1) Principal Leadership Style (X2) Teacher Performance (Y) SMK Al Fath Cianjur and the results of the f test obtained an f table value greater than the F count value. The results of the F test show that the significance value of the influence of Work Motivation and Principal Leadership Style on teacher performance is $0.000 < 0.05$ and the F count value is $13.907 < 4,20$, meaning that there is a significant influence of Work Motivation (X1) and Principal Leadership Style (X2) on teacher performance (Y).

Keywords: Work Motivation, Principal Leadership, Teacher Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Al Fath Cianjur, Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Al Fath Cianjur, serta Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Al Fath Cianjur. Metode penelitian yang di gunakan pada penelitian ini adalah Kuantitatif penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampel yang digunakana dalam penelitian ini sebanyak 30 Responden. Alat pengumpulan data menggunakan angket.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil dari uji t variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai t hitung sebesar $2.172 > 0,683$ dengan nilai signifikansi (sig.) $0,039 < 0,05$ atau 5%. Maka dapat disimpulkan hal ini menunjukkan bahwa

Article History

Received: November 2024

Reviewed: November 2024

Published: November 2024

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



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

Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya “ Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah diperoleh nilai t hitung sebesar $3,229 > 0,683$ dengan nilai signifikansi (sig.) $0,003 < 0,05$ atau 5%. Maka dapat disimpulkan hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya “ Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hasil perhitungan regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) Kinerja Guru (Y) dan hasil uji f memperoleh nilai f tabel lebih besar dari nilai F_{hitung} . Dari hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} $13,907 < 4,20$ artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) secara signifikan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan menengah kejuruan atau SMK memiliki peran penting dalam menyiapkan siswa memasuki dunia kerja dengan keterampilan yang sesuai kebutuhan industri. Tujuan utama SMK adalah memberikan bekal keterampilan praktis kepada siswa agar siap bersaing di pasar kerja. Namun, pencapaian tujuan ini sangat bergantung pada kualitas pendidikan yang disediakan, termasuk kinerja guru sebagai pelaksana pembelajaran di sekolah. Guru harus mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif serta memberikan materi sesuai kompetensi yang dibutuhkan siswa. Untuk itu, peran kepala sekolah dalam memimpin dan memotivasi guru sangat penting.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Al Fath Kabupaten Cianjur. Kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan pendidikan kejuruan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan, khususnya gaya transformasional yang bersifat inspiratif dan motivasional, dapat menjadi salah satu pendekatan yang efektif untuk memajukan kinerja guru. Selain itu, motivasi kerja guru menjadi faktor krusial yang perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kesediaan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dalam observasi yang dilakukan di SMK Al Fath, ditemukan beberapa permasalahan terkait rendahnya kinerja guru. Salah satu indikatornya adalah kehadiran guru yang masih belum sesuai dengan standar yang ditetapkan sekolah. Rata-rata kehadiran guru hanya mencapai 75%, jauh di bawah standar 97% yang diharapkan. Absensi guru yang tinggi berdampak negatif terhadap proses belajar mengajar dan berpotensi menurunkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Kondisi ini menjadi tantangan serius bagi sekolah dalam upaya mencapai tujuan pendidikan.

Tingginya tingkat absensi guru di SMK Al Fath menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan di lapangan. Di satu sisi, sekolah membutuhkan guru yang kompeten, berkomitmen, dan hadir secara konsisten untuk menciptakan pembelajaran yang efektif. Namun, kenyataannya masih banyak guru yang absen atau kurang disiplin, sehingga tujuan pendidikan menjadi sulit tercapai. Gap ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru perlu dikaji lebih mendalam untuk memahami penyebab rendahnya kinerja guru di sekolah ini.

Penelitian ini menawarkan perspektif baru dengan menggabungkan analisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, khususnya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja sebagai faktor kunci dalam peningkatan kinerja guru. Pendekatan ini belum banyak dibahas secara spesifik dalam konteks SMK, terutama di Kabupaten Cianjur. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan wawasan baru tentang cara meningkatkan kinerja guru di sekolah kejuruan melalui pendekatan yang lebih efektif dan relevan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mereka di SMK. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi kepala sekolah dan pengambil kebijakan pendidikan di SMK untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru secara optimal.

2. KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R. 2020), motivasi kerja adalah pemberian dorongan yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja maksimal, efektif, dan terintegrasi dengan berbagai usaha untuk mencapai kepuasan. Sementara itu, menurut Andika (2019), motivasi adalah salah satu hasil yang memengaruhi perilaku manusia, yang juga dikenal sebagai dorongan, keinginan, pendukung, atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk menyalurkan serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berperilaku sesuai cara tertentu yang optimal. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sebab umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi ketika perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Menurut Afandi (2019), indikator motivasi terdiri dari:

- 1) Kebutuhan Hidup: mencakup kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan udara.
- 2) Kebutuhan Masa Depan: kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik, menciptakan suasana tenang, harmonis, dan optimis.
- 3) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja: dorongan untuk mencapai prestasi kerja dengan memaksimalkan kemampuan, keterampilan, dan potensi diri.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam membentuk budaya dan iklim kerja sekolah. Kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan yang kondusif dan mendukung, sementara gaya yang kurang tepat dapat berdampak negatif pada motivasi dan kinerja guru. Teori kepemimpinan transformasional dari Bass dan Riggio (2022) menekankan visi yang inspiratif, perhatian individu, serta hubungan yang kuat antara pemimpin dan bawahan, yang berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja. Selain itu, kepemimpinan autentik juga relevan dalam konteks ini. Menurut Supairmain (2019), kepala sekolah adalah pendidik yang ditugaskan mengelola dan memimpin lembaga pendidikan, menggerakkan staf, guru, siswa, dan komunitas sekolah menuju tercapainya visi sekolah. Singkatnya, kepemimpinan kepala sekolah adalah seni memotivasi, mempengaruhi, mengkoordinasi, serta memberikan dorongan dan arahan agar tujuan sekolah tercapai dengan semangat tanpa paksaan.

Menurut Samsul Arifin (2019), terdapat empat indikator kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kemampuan Membangun Kerjasama dan Hubungan Baik : Fokus pada membina kerjasama serta hubungan positif dengan pegawai dan memotivasi mereka.
- 2) Kemampuan Efektivitas : Berupaya menyelesaikan tugas di luar kemampuan jika diperlukan, dan memastikan semua tugas terselesaikan tepat waktu.
- 3) Kepemimpinan Partisipatif : Melibatkan diri dalam penyelesaian tugas, menghargai kontribusi pegawai, dan hadir tepat waktu.

- 4) Kemampuan Mendelegasikan Tugas atau Wewenang : Menentukan tanggung jawab yang harus diambil sendiri atau didelegasikan, sambil memberikan bimbingan dan pelatihan kepada pegawai dalam pengambilan keputusan.

Kinerja Guru

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selanjutnya Rusman dalam Irawaty, dkk (2021:50) mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah berwujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugas seperti bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, dan melibatkan siswa dalam pembelajaran serta kepemimpinan aktif dari guru.

Irawaty, dkk (2021:58) berpendapat bahwa kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam pelaksanaan tugas mengajar yang bermutu. Dalam penelitian ini, kinerja guru dimaksudkan sebagai unjuk kerja dalam pelaksanaan tugas mengajar dengan empat indikator, yaitu:

- 1). kinerja dalam perencanaan pembelajaran;
- 2). kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran;
- 3). kinerja dalam penilaian pembelajaran; dan
- 4). kinerja dalam pengembangan profesi.

3. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian ini mencakup subjek dan objek yang berkaitan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2019), subjek penelitian adalah individu atau sumber informasi yang memberikan data terkait dengan karakteristik yang diteliti. Dalam konteks penelitian ini, subjeknya adalah guru-guru di SMK Al Fath Cianjur. Sementara itu, objek penelitiannya adalah variabel yang diteliti, yakni pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi guru di SMK Al Fath Cianjur.

SMK Al Fath Cianjur menunjukkan bahwa institusi ini adalah sekolah menengah kejuruan swasta yang didirikan pada tahun 2014, terletak di Cianjur. Sekolah ini memiliki fasilitas yang lengkap dengan dua lantai dan berbagai ruang kelas yang luas untuk mendukung kegiatan belajar mengajar bagi siswa dan guru. Jurusan yang ditawarkan termasuk bidang peminatan, dengan fasilitas kelas dan laboratorium komputer yang mendukung proses pembelajaran.

Metode Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif, di mana peneliti berusaha mendeskripsikan objek yang diteliti melalui pengumpulan data dari sampel populasi. Penelitian ini dilakukan dengan teknik pengambilan sampel non-probabilitas dan sampling jenuh, di mana seluruh guru honorer yang berjumlah 30 orang dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi, serta dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Al Fath Cianjur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1). Profil responden

Tabel 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
----	---------------	-----------	------------

1	Laki- Laki	13	28,3 %
2	Perempuan	17	71,7 %
Jumlah		30	100 %

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan dengan jumlah 17 orang atau 71,7 % dan sisanya adalah laki-laki 13 orang atau 28,3 % persen.

Tabel 2 profil Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20- 25 Tahun	8	13, 3 %
2	30- 35 Tahun	13	71, 7 %
3.	≥ 35 Tahun	5	8,3 %
4.	≤ 24 Tahun	4	6,7 %
Jumlah		30	100 %

Tabel 2 mayoritas responden berusia 30-35 tahun berjumlah 13 orang atau 71,7 % . Kemudian diikuti oleh responden yang berumur 20- 25 tahun 8 orang atau 13,3%.

2). Uji normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.52907708
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.084
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Kriteria Uji menggunakan uji Smirnov adalah :

a) Angka data

b) Angka signifikansi (SIG) ≤ 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Adapun hasil analisis data berdasarkan uji statistik Kolmogorov-Sminov pada penelitian ini adalah:

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi **Normal**.

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

statistik normalitas Kolmogorov-signifikansi (SIG) > 0,05 berdistribusi normal.

3). Analisis regresi linear berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.419	8.186		1.517	.141
Motivasi Kerja	.323	.149	.332	2.172	.039
Gaya Kepemimpinan	.549	.170	.494	3.229	.003

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Persamaan Regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

$$Y = 12,419 + 0,323 X_1 + 0,549 X_2$$

1. Nilai constant sebesar 12,419 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan sama dengan nol maka Kinerja pada perusahaan bernilai 12,419 data asumsi.
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja 0,323 menunjukkan bahwa apabila Motivasi Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja pada perusahaan akan meningkat sebesar 0,323.
3. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 0,549 menunjukkan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah mengalami peningkatan, maka Kinerja pada perusahaan akan meningkat sebesar 0,549

4). Uji hipotesis

Uji parsial (T)

Tabel 5 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.419	8.186		1.517	.141
Motivasi Kerja	.323	.149	.332	2.172	.039
Gaya Kepemimpinan	.549	.170	.494	3.229	.003

a. Dependent Variable: Kinerja guru

- a) Berdasarkan output coefficients variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.172 > 0,683 dengan nilai signifikansi (sig.) 0,039 < 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya “ Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) ”
- b) Berdasarkan output coefficients variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah diperoleh nilai t hitung sebesar 3,229 > 0,683 dengan nilai signifikansi (sig.) 0,003 < 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya “ Gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). ”

Uji simultan (F)

Tabel 6 hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

Regression	1693.544	2	846.772	13.907	.000 ^b
Residual	1643.923	27	60.886		
Total	3337.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja guru

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

Dari hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $13,907 < 4,20$ artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) secara signifikan.

5). Koefisien determinasi

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.471	7.80295

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan,

Motivasi Kerja

Dapat disimpulkan dari hasil nilai Adjusted R Square sebesar 0,471. Hal ini berarti bahwa 47,1% variabel terikat yaitu kinerja guru dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan kepala sekolah.

6). Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear dengan bantuan perhitungan program Stastical Package for The Sosial Sciences (SPSS) 25 for windows dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $2,172 > 2,051$ dengan nilai signifikansi (sig.) $0,039 < 0,05$ atau 5%. Maka dapat disimpulkan hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Al Fath Cianjur. Maka kesimpulannya yaitu Motivasi kerja ternyata punya pengaruh bagi kinerja guru.

Pengaruh Gaya kepemimpinan kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 25, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,229 yang lebih besar dari 2,051 dengan nilai signifikansi (sig.) 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang berarti Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja guru secara optimal, di mana semakin baik gaya kepemimpinan, semakin baik pula kinerja guru yang dihasilkan, dan sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan, semakin rendah pula kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian regresi linier berganda di SMK Al Faith Cianjur menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) secara signifikan mempengaruhi Kinerja Guru (Y), dengan nilai signifikansi 0,000 dan F hitung 13,907.

Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru, di mana peningkatan motivasi dan gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi institusi untuk mengembangkan kedua faktor ini agar dapat mendukung peningkatan kinerja guru dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian di SMK Al Faith Cianjur, diketahui bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), dengan nilai t hitung sebesar 2.172 yang lebih besar dari 2.051 dan nilai signifikansi 0,039 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Selain itu, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai t hitung 3,229 dan nilai signifikansi 0,003. Kedua variabel ini saling berhubungan secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Saran untuk kepala sekolah adalah untuk terus meningkatkan dan mempertahankan gaya kepemimpinan yang efektif demi meningkatkan kemampuan dalam mengelola organisasi pendidikan. Pimpinan diharapkan mampu memberikan motivasi yang inspiratif kepada guru. Sementara itu, guru juga diharapkan untuk selalu meningkatkan motivasi dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilakukan dengan merencanakan dan melaksanakan kurikulum secara baik, serta berkomitmen untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dalam proses pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Darmawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(2), 244-256.
- Darmawan, C. (2020). Implementasi Kebijakan Profesi Guru Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Dalam Perspektif Hukum Pendidikan. *Wacana Paramarta: Jurnal Ilmu Hukum*, 19(2), 61-68.
- Djamarah, Syaful Bahri. 2011. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Geong, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JAPB: Jurnal Agama, Pendidikan Dan Budaya*, 2(1).
- Habibi, M. I., Aziz, M. I., Al-Aziz, M. S., & Handrian, D. W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Ta'lim*, 2(2), 50-58.
- Halid, H. N., & Usman, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 121-130.
- Hanif, S. (2017). *Pengaruh Ketrampilan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Tanjung Batu* (Doctoral dissertation, UIN Raden Fatah Palembang).
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374-379.
- Kustanto, H., Muazza, M., & Haryanto, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 63-69.
- Mangkuenegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2011. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 5(2), 78-86.

- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144-160.
- Rahmat, Juni, Adi Rahmat, and Ali Asfar. "Kepemimpinan Transformasional Dan Prilaku Kerja Yang Inovatif: Peran Mediasi Dukungan Sosial." *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN* 2.1 (2023): 63-72.
- Rifqi, M., & Meliantari, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kemampuan Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Guru Di SEKOLAH (Studi Pada Sekolah SDIT Pelita Alam Kota Bekasi). *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 109-119.
- Roswirman, R., & Elazhari, E. (2021). Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(4), 316-333.
- Said, Alfiah, and Widi Astutik. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bening Lestari." *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis* 2.2 (2020): 21-33.
- Turniyati, 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Mts Al-Hikma Kedaton Bandar Lampung. Lampung: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Institut Agama Islam Negeri Raden Intan
- Wartoyo, Franciscus Xaverius. "Menakar korelatifitas merdeka belajar dengan sistem pendidikan nasional undang-undang nomor 20 tahun 2003 dan pancasila." *Widya Pranata Hukum: Jurnal Kajian Dan Penelitian Hukum* 4.2 (2022): 140-153.
- Yanti, Irma. "Implementasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional di Banjarmasin." *UIN Antasari Banjarmasin, Banjarmasin* (2023).
- Yusuf, T., & Suci, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(2), 117-132