

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 1 Ambarawa Kabupaten Pringsewu

Fredy Kurniawan^{1*}, Ahiruddin¹, Ahmad Hudalil¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: frediecoerneaone@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini ada 3 yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas 1 (X1), motivasi kerja sebagai variabel bebas 2 (X2), dan kinerja guru sebagai variabel terikat (Y). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden, atau kurang dari 100 orang, maka sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sejumlah 60 guru. Uji Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi. Uji hipotesis meliputi uji analisis regresi berganda (R), uji analisis determinasi (R²), dan uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; (3) ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru; (4) gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 73,2 persen terhadap kinerja guru; (5) motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 68,0 persen terhadap kinerja guru; dan (6) gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi memberikan pengaruh sebesar 78,8 persen terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang ideal dan efektif dan hendaknya guru lebih menumbuhkan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru.

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

Abstract.

This study aims to determine the influence of the principal's leadership style and work motivation on teacher performance. There are 3 variables examined in this study, namely the principal's leadership style as the 1st independent variable (X1), work motivation as the 2nd independent variable (X2), and teacher performance as the dependent variable (Y). The population in this study amounted to 60 respondents, or less than 100 people, so the sample used in this study was 60 teachers. Prerequisite tests used in this study include normality tests, linearity tests, multicollinearity tests, and autocorrelation tests. Hypothesis testing includes multiple regression analysis tests (R), determination analysis tests (R²), and regression coefficient tests together (Test F). The results of the study show that (1) there is an influence of the principal's leadership style on teacher performance; (2) there is an effect of work motivation on teacher performance; (3) there is an influence between the principal's leadership style and work motivation simultaneously on teacher performance; (4) leadership style has an influence of 73.2 percent on teacher performance; (5) work motivation has an influence of 68.0 percent on teacher performance; and (6) leadership style and achievement motivation have an effect of 78.8 percent on teacher performance. Therefore, school principals can use an ideal and effective leadership style and teachers should foster more work motivation to improve teacher performance.

Keywords: Principal Leadership Style, Work Motivation, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan tempat berlangsungnya proses belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional. Sekolah yang bermutu dipengaruhi oleh

beberapa faktor, diantaranya adalah kinerja guru. Pendidikan yang maju pada saat ini dapat dilihat dari tolak ukur pencapaian keberhasilan kinerja sumber daya manusianya pada proses pendidikannya (Lingkungan & Kerja, 2023).

Kinerja guru adalah pencapaian atau prestasi guru yang dihasilkan melalui proses pembelajaran dan administrasi guru (Rachmawati, 2016). Kinerja guru dapat diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efisiensinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya, dan moral kerjanya (Rachmawati, 2016). Dalam kaitannya dengan mutu output sekolah dapat dijelaskan bahwa prestasi sekolah dapat berupa prestasi akademik dan non akademik. Prestasi akademik berupa nilai ulangan umum, nilai ujian akhir sekolah, karya ilmiah dan sebagainya, sedangkan prestasi nonakademik dapat berupa kejujuran, kesopanan, olahraga, kesenian, keterampilan, dan kegiatan ekstrakurikuler lainnya.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan, “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”. Peran guru sangat dominan terhadap pencapaian kualitas pendidikan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mulyasa (Fauzi, 2016) yang menyatakan, “bahwa keberhasilan pembelajaran di sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, motivator dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran”.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20, tugas atau kewajiban guru antara lain: (1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni; (3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas

dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; (5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Agar pembelajaran yang dilakukan oleh guru sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, guru harus memiliki beberapa kualifikasi. Hal ini tercantum dalam Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa “pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Apabila kualifikasi tersebut terpenuhi maka kinerja guru akan optimal yang menyebabkan keberhasilan pendidikan akan mudah dicapai.

Suprihanto (Atmaja, Suprihanto, & Suhartono, 2017) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam satu periode tertentu yang dinilai berdasarkan standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan. Barnawi & Arifin (Barkah & Sarwandianto, 2023) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar kerja yang ditentukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati.

Husdarta (Fatimah, AR, & Khairuddin, 2015) mengatakan bahwa kinerja guru dalam pembelajaran sangat penting dalam rangka mendukung proses pendidikan secara efektif terutama untuk membangun sikap disiplin dan hasil belajar siswa. Dengan demikian, kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik begitu juga apabila kinerja guru tidak baik akan menghasilkan prestasi peserta didik yang tidak baik pula. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah, dan guru sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat Glasman (Kasnadi,

Caska, & Azhar, 2018) menyatakan, “kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian peserta didik”.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi mutu pendidikan adalah kinerja guru. Menurut Pianda (Harmendi, Lian, & Wardarita, 2021) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia (2005) Nomor 14 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat (1), guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Maka kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan.

Sedarmayanti (Priyono, Qomariah, & Winahyu, 2018) mengatakan bahwa kinerja

guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: “(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi”. Dari beberapa faktor yang disebutkan, salah satu faktor yang menjadi tolok ukur kinerja guru adalah manajemen kepemimpinan kepala sekolah.

Dari data hasil Penilaian Kinerja Guru yang dilakukan oleh tim penilai pada tahun 2022 bahwa guru di SMAN 1 Ambarawa Kabupaten Pringsewu memiliki nilai kinerja rata-rata 74,8. Berdasarkan hasil konversi nilai PK Guru ke dalam skala nilai sesuai dengan PermeneqPAN dan RB Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, maka nilai tersebut termasuk dalam kategori Cukup, meskipun ada beberapa guru yang sudah memiliki tingkat kompetensi yang baik.

Tabel 1. Rata-rata Nilai PKG Guru SMA N 1 Ambarawa

No	Periode	Nilai Rata-rata PKG Guru	Sebutan (PermeneqPan & RB No.16 Tahun 2009)
1	Jan-Des 2020	78,6	Baik
2	Jan-Des 2021	76,3	Baik
3	Jan-des 2022	74,8	Cukup

Keberhasilan pendidikan di sekolah salah satunya ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan yang berada dalam sistem persekolahan, di antaranya dalam membantu meningkatkan kinerja guru dan pegawai. Kepala sekolah sebagai pelaksana bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan (Djafar & Nurhafizah N, 2018).

Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi dimana pemimpin dapat dengan mudah memengaruhi, menggerakkan, memotivasi dan menentukan tujuan organisasi. Mulyasa (Nurdi, Laikuallo, &

Meiliska, 2020) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi orang lain supaya mau mengikuti keinginannya yang terarah pada tujuan organisasi. Sumidjo (Mardiyati, 2022) mengatakan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai sifat, perilaku, pengaruh kepada orang lain, paham, interaksi untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Kualitas kepemimpinan yang penting dapat diklasifikasikan menjadi empat kategori pokok yang saling berhubungan dan interdependen, yaitu: (a) personality, (b) purposes, (c) knowledge, dan (d) professional skills. Personality kepala sekolah tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil resiko, berjiwa besar, kestabilan emosi, dan keteladanan. Purposes adalah tujuan yang ingin dicapai,

yaitu berupa harapan-harapan masyarakat (Sumayanti, Arafat, & Wahidy, 2021). Dengan demikian, tujuan sekolah merupakan cerminan dari harapan masyarakat, baik pada masa kini maupun masa mendatang yang selanjutnya disebut visi sekolah. Dalam konteks ini knowledge adalah pengetahuan yang relevan dengan bidang tugasnya. Pengetahuan kepala sekolah tercermin dalam kemampuan memahami kondisi tenaga kependidikan, memahami karakter-teristik siswa, memahami program pengembangan tenaga kependidikan, dan memahami kritik dan saran. Professional skills dapat tercermin dalam kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi (Mulyasa, 2013).

Faktor lain yang memengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Sadirman (2005) dalam Kompri (2016:2) mengatakan, “motivasi berawal dari kata ‘motif’ yang dapat diartikan sebagai ‘daya penggerak yang telah menjadi aktif’. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak/diperlukan”. Suryabrata (2011) dalam Kompri (2016:2) mengatakan bahwa motif adalah keadaan dalam diri yang mendorong individu melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dalam hal ini motif bukanlah hal yang dapat diamati, tetapi motif adalah hal yang bisa disimpulkan adanya karena dapat disaksikan.

Motivasi kerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Kemendikbud, 2016), motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut MC. Donald (dalam Sitorus, 2020:56), motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut, motivasi kerja guru adalah kekuatan yang menjadi pendorong guru untuk melaksanakan tugasnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik.

Danim (2012:14) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan kuat yang membawa seseorang menunjukkan perilaku antusias, memiliki target kerja yang jelas dan berorientasi pada tujuan. Vance (1982) dalam Danim (2012:15) berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan atau perasaan yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan-tindakan yang menguntungkan baik terhadap diri sendiri, orang lain, maupun organisasi. Sedangkan Dubin (1985) dalam Danim (2012:15) mengatakan bahwa motivasi adalah kekuatan kompleks yang membuat seseorang berkeinginan memulai dan menjaga kondisi kerja agar sesuai target dan mencapai tujuan yang telah dibuat.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja (Pianda, 2018:22). Oleh karena itu, setiap guru memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda antara guru satu dengan yang lainnya. Perbedaan motivasi kerja guru ini akan menimbulkan perbedaan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru yang berkualitas dapat meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, sedangkan kinerja guru yang tidak berkualitas akan menjadikan mutu pendidikan sekolah rendah.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dhany Feby Nalasatria pada tahun 2013 dengan judul “Gaya Kepemimpinan kepala Sekolah dan Kinerja Guru: Bukti Empiris Dari Sekolah Menengah Atas Hang Tuah 1 Surabaya” memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan otokratik, militeristis, paternalistis, kharismatis, dan demokratis memberikan pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja guru dan yang paling berpengaruh adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Kemudian penelitian yang lain telah dilakukan oleh Luthfi Nurul Hidayati pada tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Dabin I Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap” memperoleh hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama

terhadap kinerja guru SD Negeri Dabin I Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap. Besarnya sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru adalah 28,7%.

Selanjutnya penelitian juga dilakukan oleh Davit Anggoro Putro pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik Di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 26,8%, sedangkan sisanya 73,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memengaruhi kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pengawas Manajerial Cabang Dinas Pendidikan Wilayah II Provinsi Lampung, pada tanggal 11 Januari 2023

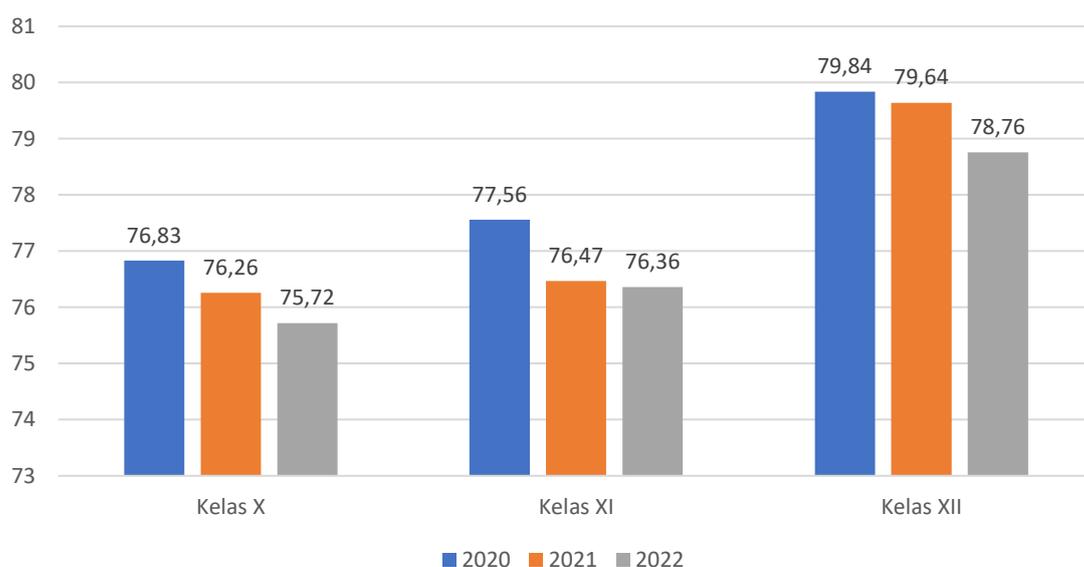
mengatakan bahwa beberapa guru di SMAN 1 Ambarawa memiliki kinerja yang belum maksimal, hal ini dikarenakan motivasi kerja yang dimiliki oleh guru masih rendah. Selain itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah belum menunjukkan gaya kepemimpinan yang ideal, sehingga mempengaruhi kinerja guru.

Kemudian, wawancara juga dilakukan dengan kepala sekolah SMA Negeri 1 Ambarawa pada tanggal 26 Februari 2023 yang mengatakan bahwa kinerja guru di SMAN 1 Ambarawa bermacam-macam variasinya. Kinerja guru yang kurang maksimal diantaranya disebabkan oleh beberapa faktor. Selain itu, motivasi kerja yang belum digali secara mendalam oleh para guru menyebabkan kinerja guru menjadi kurang maksimal.

Berdasarkan tabel dan Grafik di bawah ini, menunjukkan adanya penurunan rata-rata nilai raport dari tahun 2020 sampai tahun 2022, sehingga kinerja guru perlu menjadi perhatian khususnya dalam hal proses penilaian.

Tabel 1. Rata-rata Nilai Raport Siswa SMA N 1 Ambarawa

No	Periode	Nilai Rata-rata PKG Guru	Sebutan (PermenegPan & RB No.16 Tahun 2009)
1	Jan-Des 2020	78,6	Baik
2	Jan-Des 2021	76,3	Baik
3	Jan-des 2022	74,8	Cukup



Gambar 1. Rata-rata Nilai Raport Siswa SMA N 1 Ambarawa

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Ambarawa Kabupaten Pringsewu. Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangatlah mempunyai pengaruh pada kegiatan di sekolah.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMAN 1 Ambarawa Kabupaten Pringsewu. Pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert. Jenis data yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis adalah data primer yang diperoleh dari guru di SMAN 1 Ambarawa Kabupaten Pringsewu sebagai responden dengan instrument utama berupa angket (kuesioner). Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini adalah data yang terdapat pada arsip data SMAN 1 Ambarawa Kabupaten Pringsewu. Alat analisis yang digunakan adalah 1) Uji validitas, uji reliabilitas, Uji normalitas, dan uji regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki nilai r hitung lebih besar dari rtabel = 0,210. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Hasil uji validitas untuk variabel Motivasi Kerja memiliki nilai r hitung lebih

besar dari rtabel = 0,210. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Motivasi Kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Guru memiliki nilai r hitung lebih besar dari rtabel = 0,210. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Kinerja Guru tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Hasil uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) sebesar 0,878 dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam berarti bahwa alat ukur yang digunakan adalah penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,833 dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena alpha-nya sebesar $0,833 > 0,60$. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,904 dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena alpha-nya sebesar $0,904 > 0,60$. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Tabel 3. Perhitungan korelasi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.281	6.727		1.231	.223
X ₁	.794	.063	.855	12.577	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui program SPSS versi 25 diperoleh besarnya tingkat korelasi

antara variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA Negeri 1 Ambarawa Kabupaten

Pringsewu adalah sebesar 0,855. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi maka tingkat korelasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA Negeri 1 Ambarawa Kabupaten Pringsewu dalam kategori korelasi “sempurna” yakni terletak pada (0,81 - 1,00).

Tingkat korelasi antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,855 termasuk dalam kategori “sempurna” yakni (0,810 – 1,00). Besarnya koefisien determinasi antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru adalah = 73,2%. Uji hipotesis parsial melalui uji T diperoleh nilai thitung antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru sebesar = 12,577 dan thitung (12,577) > ttabel (2,002). Persamaan regresi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kinerja guru di SMA

Negeri 1 Ambarawa Kabupaten Pringsewu sebesar $Y = 8,281 + 0,794X_1 + et$, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu point dari variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Guru (Y) 0,794 point.

Berdasarkan hasil uji T didapat nilai thitung 12,577. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu 2,002, maka thitung 12,577 > ttabel 2,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa: Ha yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) di SMA Negeri 1 Ambarawa Kabupaten Pringsewu dapat diterima. Jadi variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Tabel 4. Perhitungan korelasi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.775	6.942		2.273	.027
X ₂	1.677	.151	.825	11.189	.000

a. Dependent Variable: Y

Motivasi Kerja (X2) di SMA Negeri 1 Ambarawa Kabupaten Pringsewu dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X2) dan variabel kinerja guru (Y) di SMA Negeri 1 Ambarawa Kabupaten Pringsewu sebesar 0,825, termasuk dalam kategori “sempurna” yakni (0,800 – 1,00). Besarnya koefisien determinasi antara Motivasi Kerja (X2) dan terhadap kinerja guru (Y) adalah 68,0%. Uji hipotesis parsial melalui uji T diperoleh nilai thitung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 11,108 dan thitung (11,108) > ttabel (2,002). Persamaan regresi antara media gambar dengan kinerja guru

adalah sebesar $Y = 15,775 + 1,677 X_2 + et$, yang artinya setiap kenaikan satu satuan dari variabel Motivasi Kerja (X2) akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Guru (Y) 1,677.

Berdasarkan hasil uji T didapat nilai thitung 11,108. Apabila dibanding dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu 2,002, maka thitung 11,108 > ttabel 2,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa: Ha yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) di SMA Negeri 1 Ambarawa Kabupaten Pringsewu dapat diterima. Jadi variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2531.635	2	1265.818	105.792	.000
Residual	682.015	57	11.965		
Total	3213.650	59			

Hasil uji F didapat Fhitung sebesar 105,792 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,160 dan dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, maka Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA Negeri 1 Ambarawa Kabupaten Pringsewu. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan : terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA Negeri 1 Ambarawa Kabupaten Pringsewu adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa 1) terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Ambarawa Kabupaten Pringsewu; 2) terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru; dan 3) terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Ambarawa Kabupaten Pringsewu.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, D. K., Suprihanto, J., & Suhartono, S. (2017). Analisis Penerapan Sistem Remunerasi Berbasis Kinerja Di Kpp Pratama Wonosari. Tesis STIE Widya WIwaha Yogyakarta, 21.
- Barkah, J., & Sarwandianto, A. (2023). Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru sebagai Determinan Kinerja Guru. *Journal on Education*, 5(3), 6023–6031. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1367>
- Djafar, H., & Nurhafizah N, N. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di Smk Muhammadiyah 3 Makassar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 24–36.
- Fatimah, AR, D., & Khairuddin. (2015). Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sma Negeri 1 Geumpang Kabupaten Pidie. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(4), 149.
- Fauzi, I. (2016). ANALISIS SISTEM SERTIFIKASI GURU DALAM PROBLEMATIKA KEKINIAN. 9, 1–23.
- Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 46–57.
- Kasnadi, Y., Caska, & Azhar. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Mts Swasta Di Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi. 6(2), 281–290.
- Lingkungan, K. P., & Kerja, K. (2023). Kontribusi persepsi lingkungan, kompetensi kerja, dan k3 terhadap kinerja pegawai. 4, 146–152.
- Mardiyati, L. (2022). Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Guru SMA / SMK Muhammadiyah Se-Kabupaten Wonosobo. 1–153.
- Nurdi, P. B. R., Laikuallo, S., & Meiliska, A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Berorganisasi. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 2(2), 122–131.
- 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. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Rachmawati, T. (2016). Supervisi Pendidikan Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja

- Guru. *Coopetition*, (Vol 7, No 1 (2016)), 43.
- Sumayanti, V., Arafat, Y., & Wahidy, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Article*, 5(1), 1338–1349.
- Thalia Claudia Mawey, Altje L. Tumbel, I. W. J. O. (2018). Pengaruh Kepercayaan Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pt Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1198–1207.