

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KECAMATAN  
BATURAJA TIMUR**

**Iid Oktasila<sup>1</sup>, Yunita Sari<sup>2</sup>, Fifian Permata Sari<sup>3</sup>, Anis Feblin**  
Universitas Baturaja<sup>1,2,3</sup>  
oktasilaiid@gmail.com<sup>1</sup>

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Baturaja Timur; menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di kecamatan Baturaja Timur. Penelitian dilakukan di SMA Negeri 1 OKU, SMA Negeri 4 OKU dan SMA Negeri 5 OKU. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data *total sampling* dengan *sampel* yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh guru ASN di tiga sekolah yang berbeda yaitu 104 guru. Adapun masing masing sekolah: SMA Negeri 1 berjumlah 41 guru, SMA Negeri 4 berjumlah 32 guru dan SMA Negeri 5 sebanyak 31 Guru. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian ditemukan bahwa Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) SMA Negeri di Kecamatan Baturaja Timur, dengan persentase sebesar 55,5% (tabel korelasi), Terdapat pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) SMA Negeri di Kecamatan Baturaja Timur, dengan persentase 52,8% (tabel korelasi), Hasil uji f (simultan) diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru ( $Y$ ) SMA Negeri di Kecamatan Baturaja Timur, Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,382 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 38,2% sedangkan sisanya 61,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu pemahaman wawasan, pemenuhan kebutuhan, perbedaan, dan pencapaian nilai. Simpulan, ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kinerja Guru

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of the principal's leadership style on the performance of State High School teachers in East Baturaja District; and explore the influence of work motivation on the performance of State High School teachers in East Baturaja sub-district. The research was conducted at SMA Negeri 1 OKU, SMA Negeri 4 OKU, and SMA Negeri 5 OKU. The research method uses a quantitative descriptive method with total sampling data collection with the samples taken in this research being all ASN teachers in three schools, namely 104 teachers. As for each school: SMA Negeri 1 has 41 teachers, SMA Negeri 4 has 32 teachers and SMA Negeri 5 has 31 teachers. The analytical tool used in this research is multiple linear regression. The results of the research found that the principal's leadership style ( $X_1$ ) influences the performance of teachers ( $Y$ ) of state high schools in East Baturaja District, with a percentage of 55.5% (correlation table). There is an influence of Work Motivation ( $X_2$ )*

*on teacher performance (Y) Public High School in East Baturaja District, with a percentage of 52.8% (correlation table). The results of the f test (simultaneous) show that the variables Principal Leadership Style (X1), and Work Motivation (X2) influence teacher performance (Y) State High School in East Baturaja District, The results of the analysis of the coefficient of determination (R2) obtained were 0.382, this shows that the contribution of the influence of the principal's leadership style and work motivation to teacher performance was 38.2% while the remaining 61.8% was influenced by other external variables. This research is about understanding insight, fulfilling needs, and differences, and achieving values. In conclusion, there is a significant influence between leadership style and work motivation on teacher performance.*

*Keywords: Motivation, Principal Leadership Style, Teacher Performance*

## **PENDAHULUAN**

Peranan pendidikan sangat penting dan juga sangat strategis karena melalui pendidikan program pencerdasan anak bangsa dapat ditingkatkan dan dikembangkan. Segala kebijakan yang ditempuh untuk peningkatan dan pengembangan pendidikan tersebut telah dilakukan oleh pemerintah dan lembaga-lembaga yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan dengan mengadakan perbaikan manajemen dalam sistem pendidikan nasional yang diatur dalam berbagai peraturan dan perundang-undangan sebagai acuan dalam rangka pengembangan dan penyempurnaan kebijakan-kebijakan pendidikan, namun secara umum peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan belum mencapai mutu dan kualitas yang kompetitif (Pidarta, 2000).

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Kualitas pendidikan yang baik tentunya terlihat dari kinerja guru dan peranan kepala sekolah, bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah serta memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Seorang kepala sekolah adalah pemimpin dari sebuah organisasi sekolah, sehingga dalam kaitannya dengan segala aktivitas yang berhubungan dengan sekolah adalah merupakan aktivitas kepemimpinan, dengan fungsi tertentu (Sagala, 2005).

Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam memikul tanggung jawab secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenang yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinya. Menurut Husaini Usman, kepala sekolah sebagai manager dituntut mengorganisasikan seluruh sumber daya sekolah menggunakan prinsip *teamwork*, yang mengandung pengertian adanya rasa kebersamaan (*together*), pandai merasakan (*empathy*), saling membantu (*assist*), saling penuh kedewasaan (*maturity*), saling mematuhi (*willingness*), saling teratur (*organization*), saling menghormati (*respect*) dan saling baik hati (*swell*) (Usman, 2019).

Dalam kenyataan dilapangan menunjukkan kinerja kepemimpinan kepala sekolah masih menunjukkan belum optimal. Hal itu diindikasikan antara lain dengan masih minimnya kepala sekolah untuk melakukan kegiatan supervisi. Kurangnya kemampuan kepala sekolah mempengaruhi seseorang atau kelompok agar bekerja secara suka rela dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Adapun hal ini berkaitan dengan cara memotivasi guru agar tujuan tercapai. Motivasi guru berpengaruh pada tingkah

laku saat mengajar di kelas. Tingkah laku merupakan sesuatu yang sangat penting dalam penciptaan suasana belajar mengajar yang kondusif. Dalam hal ini guru berperan sangat penting dalam membentuk tingkah laku peserta didiknya, karena guru sebagai pendidik memikul tanggung jawab untuk membimbing dan menjadi teladan bagi peserta didiknya.

Pengamatan dilapangan sering dijumpai bahwa guru yang mengajar terlihat kurang atau tidak bergairah. Ironisnya tidak jarang guru seperti ini dibiarkan oleh kepala sekolah dan rekan guru lainnya. Sepintas bisa dianggap cara mengajar guru adalah wajar-wajar saja, seolah-olah tidak ada yang perlu dirisaukan. Tetapi apabila terhadap guru yang sebelumnya tidak pernah berperilaku demikian, maka dapat dipastikan guru tersebut sedang mengalami sesuatu. Sehingga perlu sekali dibangkitkan kembali motivasi tenaga kerja dalam dirinya. Misalnya dengan memberi pengalaman baru. Hal tersebut akan menjadi mesin penggerak motivasi, sehingga menimbulkan perubahan perilaku bagi yang bersangkutan. Jadi sebagai kepala sekolah seharusnya mampu memotivasi dan menggerakkan staf sekolah atau guru untuk berkreasi, agar kinerja guru dapat tercapai.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik, oleh karena itu kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktifitas pembelajaran. Peningkatan terhadap kinerja guru di sekolah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri yaitu melalui motivasi yang dimilikinya maupun dari kepala sekolah melalui kepemimpinan dan pembinaannya. Motivasi guru juga berkaitan dengan kinerja guru. Guru memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran dalam merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran (Baihaqi, 2015).

Pemerintah Indonesia dalam meningkatkan upaya pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya menyediakan fasilitas pendukung termasuk pemberlakuannya, yaitu Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Menurut undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selanjutnya pada undang-undang tersebut dijelaskan bahwa, Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Pendidik profesional adalah guru yang sudah tersertifikasi dan telah memenuhi standar profesional guru. Pemerintah berharap dari program sertifikasi ini kinerja guru akan meningkat sehingga pada akhirnya mutu pendidikan akan meningkat pula.

Guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya dan tersertifikasi. Mengingat pentingnya peranan guru, maka kinerja guru harus selalu dikontrol dan ditingkatkan. Sayangnya, dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realita

keseharian *performance* guru dihadapan siswa maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya guru akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi dalam mengajar, dalam kedisiplinan guru juga terkadang tidak hadir, telat. Persiapan dalam pembelajaran pun belum maksimal, juga guru selingkali tidak membuat RPP. Hal ini dapat dikatakan dengan belum memenuhi standar profesional guru (tersertifikasi).

Karena itu pentingnya motivasi guru juga berperan aktif dalam pengembangan sekolah terutama di SMA Negeri di Kecamatan Baturaja Timur, yaitu SMA Negeri 1, SMA Negeri 4 dan SMA Negeri 5. Peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut masih belum optimal sehingga perlu dilakukan peningkatan dan cara-cara untuk meningkatkan kinerja guru salah satunya dapat dilakukan oleh guru sendiri yaitu melalui motivasi yang dimilikinya maupun dari kepala sekolah melalui kepemimpinan dan pembinaannya. Fenomena diatas juga diperkuat dengan adanya beberapa *gap research* antara peneliti satu dengan peneliti lainnya yang membahas permasalahan yang sama, perbedaan pendapat antar peneliti secara garis besar terletak pada variabel pendukung yang dipakai yang menurut peneliti dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah.

Berdasarkan fenomena dan adanya kesenjangan penelitian sebelumnya maka pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru perlu diteliti lebih mendalam oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Baturaja Timur. Dengan tujuan penelitian yaitu: 1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Baturaja Timur, 2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Baturaja Timur.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data melalui kuesioner, observasi dan wawancara. Skala pengukuran menggunakan *scale likert* dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain teknik analisis data kuantitatif dan teknik analisis data deskriptif. Metode pengumpulan data menggunakan metode *total Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh guru ASN di tiga sekolah yang berbeda yaitu 104 guru. Adapun masing masing sekolah sebagai berikut, SMA Negeri 1 berjumlah 41 guru, SMA Negeri 4 berjumlah 32 guru dan SMA Negeri 5 sebanyak 31 Guru, dengan jenis data primer.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu metode analisis kuantitatif. Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala likert yang memberikan alternatif pilihan sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2) dan sangat tidak setuju (1).

## **Uji Validitas**

Uji validitas kuisisioner digunakan untuk mengetahui derajat ketepatan antara data yang terdapat dilapangan dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $\leq$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig. 2-tailed  $\leq \alpha$  0,05), dinyatakan valid.
2. Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan 0,05 (Sig. 2-tailed  $> \alpha$  0,05), dinyatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach alpha*. Jika reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan atas 0,8 adalah baik.

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang umum dilakukan mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan outokorelasi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Jika menggunakan lebih dari satu variabel independen maka disebut analisis regresi linier berganda. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Baturaja Timur. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

$b_1 b_2$  = Koefisien regresi dengan variabel  $X_1 X_2$

$X_1$  = Gaya kepemimpinan kepala sekolah

$X_2$  = Motivasi kerja

E = Kesalahan (*error term*)

### Uji Hipotesis

Setelah diperoleh koefisien regresi langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian yaitu,

#### Uji-t (uji secara individual/parsial)

Digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independen* secara parsial terhadap variabel *dependen*. kriteria keputusan sebagai berikut:

1. Tolak H0 jika nilai probabilitas yang dihitung  $\leq$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig  $\leq \alpha$  0,05)
2. Terima H0 jika nilai probabilitas yang dihitung  $\geq$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig  $\geq \alpha$  0,05)

**Uji-F (uji secara bersama-sama/simultan)**

Digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independen* secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*. Kriteria keputusan sebagai berikut:

1. Tolak H0 jika nilai probabilitas yang dihitung  $\leq$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig  $\leq \alpha$  0,05)
2. Terima H0 jika nilai probabilitas yang dihitung  $\geq$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig  $\geq \alpha$  0,05)

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis R<sup>2</sup> (*R Square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar presentase sumbangan pengaruh variabel *independen* secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100$$

**HASIL PENELITIAN**

**Deskripsi Data Penelitian**

Penyajian data gaya kepemimpinan kepala sekolah

**Tabel 1. Statistics**  
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)

N	Valid	104
	Missing	0
Mean		44.44
Std. Deviation		2.998
Variance		8.987
Range		15
Minimum		37
Maximum		52
Sum		4622

**Tabel 2.**  
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	37	1.0	1.0	1.0
	39	4	3.8	4.8
	40	3	2.9	7.7
	41	8	7.7	15.4
	42	12	11.5	26.9
	43	15	14.4	41.3

44	11	10.6	10.6	51.9
45	14	13.5	13.5	65.4
46	12	11.5	11.5	76.9
47	7	6.7	6.7	83.7
48	6	5.8	5.8	89.4
49	4	3.8	3.8	93.3
50	5	4.8	4.8	98.1
51	1	1.0	1.0	99.0
52	1	1.0	1.0	100.0
Total	104	100.0	100.0	

**Penyajian data motivasi kerja**

Tabel 3. Statistics  
Motivasi Kerja (X2)

N	Valid	104
	Missing	0
Mean		55.232
Std. Deviation		4.705
Variance		22.140
Range		19
Minimum		45
Maximum		64
Sum		5744

Tabel 4.  
Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	45	3	2.9	2.9	2.9
	46	4	3.8	3.8	6.7
	47	2	1.9	1.9	8.7
	48	2	1.9	1.9	10.6
	49	4	3.8	3.8	14.4
	50	4	3.8	3.8	18.3
	51	4	3.8	3.8	22.1
	52	3	2.9	2.9	25.0
	53	7	6.7	6.7	31.7
	54	7	6.7	6.7	38.5
	55	7	6.7	6.7	45.2
	56	11	10.6	10.6	55.8
	57	11	10.6	10.6	66.3
	58	8	7.7	7.7	74.0
	59	10	9.6	9.6	83.7
	60	4	3.8	3.8	87.5
	61	5	4.8	4.8	92.3
	62	2	1.9	1.9	94.2

63	5	4.8	4.8	99.0
64	1	1.0	1.0	100.0
Total	104	100.0	100.0	

## Penyajian data kinerja guru

Tabel 5. Statistics  
Kinerja Guru (Y)

N	Valid	104
	Missing	0
Mean		50.83
Std. Deviation		4.202
Variance		17.659
Range		27
Minimum		40
Maximum		67
Sum		5286

Tabel 6.  
Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	40	1	1.0	1.0	1.0
	41	3	2.9	2.9	3.8
	43	1	1.0	1.0	4.8
	44	1	1.0	1.0	5.8
	45	3	2.9	2.9	8.7
	46	6	5.8	5.8	14.4
	47	6	5.8	5.8	20.2
	48	6	5.8	5.8	26.0
	49	11	10.6	10.6	36.5
	50	9	8.7	8.7	45.2
	51	7	6.7	6.7	51.9
	52	13	12.5	12.5	64.4
	53	11	10.6	10.6	75.0
	54	9	8.7	8.7	83.7
	55	7	6.7	6.7	90.4
	56	4	3.8	3.8	94.2
	57	3	2.9	2.9	97.1
	58	1	1.0	1.0	98.1
	59	1	1.0	1.0	99.0
67	1	1.0	1.0	100.0	
Total		104	100.0	100.0	

**Uji Validitas dan Reabilitas**

Hasil uji validasi terhadap 104 guru di 3 SMA Negeri di Kecamatan Baturaja Timur diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* setiap item pernyataan lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditetapkan ( $\text{Sig. 2-tailed} \leq \alpha 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa



setiap item pernyataan yang digunakan adalah valid. Artinya, dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Sedangkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel 5.8 dapat disimpulkan bahwa kehandalan alat ukur baik dan dapat dipercaya karena nilai reliabilitas variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), dan variabel kinerja guru ( $Y$ ) terletak pada indeks nilai lebih dari 0,6 sehingga dengan demikian seluruh item pernyataan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Uji asumsi Klasik

Uji normalitas dengan metode *One sample Kolmogorov Smirnov*, didapat hasil bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,616 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4.12665409
	Absolute	.074
Most Extreme Differences	Positive	.074
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		.757
Asymp. Sig. (2-tailed)		.616

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Dari data primer, 2024 (diolah)

Uji multikolinearitas didapat nilai VIF masing-masing variabel  $X_1$ ,  $X_2$  sebesar 1,407 dan nilai *tolerance* masing masing variabel sebesar 0,711. Menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam regresi, artinya dalam suatu model regresi tidak ditemukan adanya korelasi (hubungan) yang tinggi atau sempurna.

Tabel 8.  
Hasil Uji Multikolonearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	11.217	4.142		2.708	.008		
1 Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah	.468	.114	.382	4.112	.000	.711	1.407
Motivasi Kerja	.318	.091	.323	3.478	.001	.711	1.407

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Dari data primer, 2024 (diolah)

Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Glejser* dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Apabila nilai sigfikansi lebih 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas

- b. Apabila nilai signifikansi kurang 0,05 maka dapat dipastikan ada gejala heteroskedastisitas diantara variabel bebas.

Tabel 9.  
Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.527	2.602		1.740	.085
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	.031	.071	.051	.432	.667
	Motivasi Kerja	-.068	.057	-.138	-1.179	.241

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Dari data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 9. diketahui nilai signifikansi (Sig.) nilai variabel Gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) sebesar 0,667 dan nilai signifikansi (Sig.) variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,241. Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 maka sesuai kriteria keputusan dalam uji glejser dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Baturaja Timur, hasil terlihat pada tabel 10

Tabel 10.  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	11.217	4.142				2.708	.008
1	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	.468	.114	.382	4.112	.000	.711	1.407
	Motivasi Kerja	.318	.091	.323	3.478	.001	.711	1.407

Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Dari data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 10. maka persamaan regresi liner berganda dapat ditulis sebagai berikut,  $Y = 11,217 + 0,468X_1 + 0,318X_2$

Interpretasi:

- Konstanta bernilai 11,217, menunjukkan jika Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) bernilai nol maka Kinerja Guru ( $Y$ ) sebesar 11,217.
- Koefesien regresi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) sebesar 0,468. Artinya: jika Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Guru mengalami peningkatan sebesar 0,468 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tetap.
- Koefesien regresi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,318. Artinya jika Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, maka Kinerja Guru mengalami peningkatan sebesar 0,318 dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) tetap.

### Uji Hipotesis

#### Uji-t (uji secara individual/parsial)

**Tabel 11. Hasil Uji-t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	d Coefficients Beta			Toleranc	VIF
(Constant)	11.217	4.142		2.708	.008		
1 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	.468	.114	.382	4.112	.000	.711	1.407
Motivasi Kerja	.318	.091	.323	3.478	.001	.711	1.407

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Dari data primer, 2024 (diolah)

Terlihat pada tabel 11 hasil uji-t, maka kriteria pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai probabilitas (Sig.) dengan nilai alpha 0,05. Masing-masing variabel, baik gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) maupun motivasi kerja ( $X_2$ ) nilai probabilitas yang dihitung lebih kecil dari 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya: Ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Baturaja Timur.

#### Uji-F (uji secara bersama-sama/simultan)

**Tabel 12. Hasil Uji F Anova<sup>a</sup>**

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1084.780	2	542.390	31.232	.000 <sup>b</sup>
Residual	1754.015	101	17.366		
Total	2838.795	103			

A. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Sumber: Dari Data Primer, 2024 (Diolah)

Terlihat pada tabel 12. hasil uji F, maka kriteria pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai probabilitas (Sig.) dengan nilai alpha 0,05. Nilai probabilitas yang dihitung lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya: Ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Baturaja Timur secara simultan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 13.  
Hasil Analisis  $R^2$  (*R Square*)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.618 <sup>a</sup>	.382	.370	4.16731

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

B. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Dari data primer, 2024 (diolah)

Hasil perhitungan dapat diketahui koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,382 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 38,2% sedangkan sisanya 61,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu pemahaman wawasan, pemenuhan kebutuhan, perbedaan, dan pencapaian nilai.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil data analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial (uji-t) ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Baturaja Timur dikarenakan nilai probabilitas yang dihitung lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima. Kualitas pendidikan yang baik tentunya terlihat dari kinerja guru dan peranan kepala sekolah, bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah serta memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Seorang kepala sekolah adalah pemimpin dari sebuah organisasi sekolah, sehingga dalam kaitannya dengan segala aktivitas yang berhubungan dengan sekolah adalah merupakan aktivitas kepemimpinan, dengan fungsi tertentu.

Dalam pelaksanaan pendidikan, kepala sekolah mempunyai peranan yang penting yaitu sebagai seorang pemimpin organisasi sekolah. Kepemimpinan yang baik dan tidak baik merupakan hal yang harus dipahami oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin. Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memimpin bawahannya dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya sebagai seorang pendidik. Dengan memahami gaya kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahaman seorang kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah terhadap dirinya sendiri, serta dapat mengetahui kelebihan dan kelemahan yang dimilikinya dan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya. Guru memiliki karakteristik khusus, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya agar dapat memanfaatkan waktu dengan tepat sehingga dapat meningkatkan kinerjanya sebagai seorang pendidik.

Kenyataan dilapangan (permasalahan) yang terjadi pada SMA Negeri di Kecamatan Baturaja timur menunjukkan kinerja kepemimpinan kepala sekolah belum optimal, hal ini diindikasikan antara lain dengan masih minimnya kepala sekolah untuk

melakukan kegiatan supervisi, masih kurangnya kemampuan kepala sekolah mempengaruhi guru agar bekerja lebih giat, suka rela dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Namun secara keseluruhan peran dan gaya kepemimpinan kepala sekolah sudah melaksanakan fungsinya dengan cukup baik, sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator*.

Hal ini sesuai dengan jawaban responden dari kuisioner yang dibagikan. Jawaban yang merujuk pada fungsi administrator masih kurang. Pada fungsi ini sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan dan pengajaran di sekolah, oleh karena itu untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan. Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrator yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah.

Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan, peningkatan person serta masyarakat dan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dalam peningkatan mutu pembelajaran khususnya dan mutu pendidikan umumnya. Dalam melaksanakan tugas-tugas operasional, kepala sekolah sebagai administrator, khususnya dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas sekolah, dapat dianalisis berdasarkan beberapa pendekatan, baik pendekatan sifat, pendekatan perilaku, pendekatan situasional.

Hasil analisis uji hipotesis secara parsial (uji-t) untuk variabel motivasi kerja menunjukkan juga  $H_a$  diterima, ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Baturaja Timur dikarenakan nilai probabilitas yang dihitung lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi guru dalam bertingkah laku saat mengajar di kelas, bertingkah laku pada lingkungan sekolah, teman sejawat dan prioritas pengembangan diri secara profesional keguruan. Faktor pendorong seseorang guru melakukan pekerjaan secara lebih semangat agar memperoleh prestasi yang lebih baik adalah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Pada penelitian ini bahwa faktor yang timbul dari dirinya sendiri seperti keinginan untuk berprestasi, keinginan untuk maju dan *responsibility* sudah baik, namun terkadang terhalang dengan faktor dari luar (ekstrinsik), sehingga hasil akhir dari motivasi belum maksimal. Ketika seorang guru terdorong ingin berprestasi, ingin maju namun lingkungan belum mendukung misalnya jam mengajar yang harus sesuai dengan peraturan, dimana kemampuan untuk pengembangan diri menjadi kurang. Hal ini sesuai dengan jawaban responden bahwa rata-rata menjawab faktor ekstrinsik belum maksimal.

Analisis hipotesis secara simultan (uji f) variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Baturaja Timur. Output pada kolom Anova yang menunjukkan Nilai probabilitas yang dihitung lebih kecil dari 0.05,  $H_a$  diterima. Artinya: Ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Baturaja Timur secara simultan.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memegang peranan cukup penting bagi kinerja guru karena guru memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran dalam merancang, mengelola, melaksanakan, dan

mengevaluasi pembelajaran. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya. Karena itu peran kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi sangat penting,

Hasil analisis  $R^2$  (*R Square*) atau koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,382. Artinya sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 38,2 %, sedangkan sisanya 61,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar variabel yang dimasukkan dalam penelitian ini. Misalnya pemahaman wawasan atau kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*), pemenuhan kebutuhan, perbedaan, dan pencapaian nilai.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) SMA Negeri di Kecamatan Baturaja Timur, dengan persentase sebesar 55,5% (tabel korelasi), terdapat pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) SMA Negeri di Kecamatan Baturaja Timur, dengan persentase 52,8% (tabel korelasi). Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,382 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 38,2% sedangkan sisanya 61,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu pemahaman wawasan, pemenuhan kebutuhan, perbedaan, dan pencapaian nilai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2020). *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Campbell, John P. (2002). *Modeling The Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychologi, Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Volume 1, ed, Marvin D. Dunnette and Leatte M. Hough. Mumbai: Jaico Publishing House
- Fathonah, Al Handrom (2017). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi, Kedisiplinan Dan Kinerja Guru Di Sd Islam Lumajang*.<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/view/6212>.
- Hikmat. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Bandung Pustaka
- Husaini, Usman. (2019). *Manajemen teori dan Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamzah B.Uno. (2021). *Teori motivasi & pengukurannya : analisis di bidang pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Indira septianty.r. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruannegeri (Smkn) 2 Kota Bengkulu. Tesis S-2. Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Iain Bengkulu 2016. Tidak dipublikasikan.
- Jamal Ma'mur Asmani. (2019). *Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*. Jogjakarta: Power Book
- Kartini Kartono. (2002). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Lupiyoadi, R., & Ikhsan, R. B. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Salemba Empat.
- Made Pidarta. (2000). *Landasan Kependidikan (Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia)*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Masnur Muslich. (2017). *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad Iqbal Baihaqi. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Ma Ma'arif SelorejoBlitar*.<https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/konstruktivisme/article/view/14>.
- Moh. Roqib & Nurfuadi. (2019). *Kepribadian Guru, Upaya Mengembangkan Kepribadian Guru yang Sehat di Masa Depan*. Yogyakarta: Grafindo Litera Media bekerja sama dengan STAIN Purwokerto.
- Mulyasa. (2019). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Miftah Toha. (2019). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja grafindo
- Ngalim Purwanto. (2008). *Unsur Motivasi*. Jakarta: Balai Pustaka
- Naga Pandu. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening padaSMAN 1 Tulungagung*.  
<https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/412/505>.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSSYogyakarta: ANDI*.
- Rika Agustina, (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Non Medis Pada Rs Santo Antonio Baturaja*. Skripsi Universitas Baturaja. Tidak dipublikasikan
- Syaiful Sagala. (2005). *Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*. Jakarta: Nimas Multima
- Syaiful Sagala. (2009). *Manajemen strategi dalam peningkatan mutu pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Syaiful Sagala. (2016). *Administrasi pendidikan Kemtemporer*. Bandung: Alfabet.
- Sutikno M Sobri. (2012). *Manajemen Pendidikan*. Lombok: Holistika.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- T Handayani & Aliyah A. Rasyid. (2015). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA NegeriWonosobo*.<https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/6342>
- Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Depdiknas, Citra Umbarah.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Prestasi Pustaka Karya.
- Wahyudi. (2012). *Pengembangan pendidikan*. Jakarta: Prestasi Pustaka karya
- Arwan, (2011). *Sinopsis Pengaruh Kepribadian*. Jakarta: pasca UNI