

“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 MANG”**Riki Matili¹, Rizan Machmud², Valentina Monoarfa³**

Universitas Negeri Gorontalo

Email: rikmatt33@gmail.com¹

Abstrak – Riki Matili, 2024. “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Mang” Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo, Pembimbing satu Bapak. Rizan Machmud, S.Kom, M.Si, Pembimbing dua Ibu. Valentina Monoarfa, SE, MM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada sekolah SMA Negeri 1 Mang. Teknik penelitian sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 33 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer atau kosioner, wawancara dan dokumentasi. Pengujian analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis data aplikasi SPSS 23. Hasil pengujian menggunakan aplikasi SPSS bahwa : 1) secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikan $> 0,5$ ($0,233 > 0,5$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, kemudian motivasi kerja (X2) memiliki nilai signifikan $< 0,5$ ($0,005 < 0,5$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari kedua variabel mempunyai nilai signifikan yang berbeda antara kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2). Maka dengan demikian hasil uji t (parsial) menunjukkan adanya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mang, sedangkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mang. 2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mang. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat dari nilai signifikan $0,016 < 0,5$. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis pada uji f (simultan) menunjukkan adanya pengaruh variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). Dilihat dari hasil koefisien determinasi juga dijelaskan oleh variabel independent sebesar 24,0% sedangkan sisanya 76,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.

Abstract –Riki Matili, “*The Influence of Leadership and Work Motivation on the Perfomance of Teachers at SMA Negeri 1 Mang*”. Beachelor’s Degree Program in Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Negeri Gorontalo. The Principal Supervisor is Dr. Rizan Machmud, S.Kom, M.Si, and The Co- Supervisor is Valentina Monoarfa, SE, MM.This study aims to determine the influence of Leadership and Work Motivation on the Perfomance of Teachers at SMA Negeri 1 Mang. The sampling technique utilized nonprobability sampling, with a total sample size 33 individuals. Data collection techniques were employed, such as collecting primary data trough questionnaires, interviews, and documentation. The analysis testing was then conducted using using SPSS 23.The testing result of SPSS application showed that: 1) partially, leadership (X1) has a significant velue > 0.5 ($0.233 > 0.5$), thus H_0 is confirmed and H_a is rejected, while work motivation (X2) has a significant velue < 0.5 ($0.005 < 0.5$), thus H_0 is rejected and H_a is confirmed. Both variables have different significant values between leadership (X1) and work motivation (X2). Therefore, the partial t-test results indicate that leadership does not influence the perfomance of teachers at SMA Negeri 1 Mang. 2) Simultaneously, both variables influence the perfomance of teachers at SMA Negeri 1 Mang. This is proven by the significant value of $0.016 < 0.5$. Thus, the hypothesis testing result on the simultaneous f-test indicate that there is an influence of the leadership variable (X1) and work motivation (X2), simultaneously on the perfomance of teachers (Y). Furthernore, besed on the coefficient of determination, it is also addressed by the independent variable by 24.0%, while the remaining 76.0% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Teacher Perfomance.

PENDAHULUAN

Kinerja (performance) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku seseorang (Gibson, 1996). Sejalan dengan pendapat diatas, Prawiro Sentoso mengatakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika”.

Selain diartikan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja tersebut berlangsung. Untuk tercapainya hasil yang maksimal pada tujuan utama dalam suatu organisasi maka perlunya untuk mengimplementasikan kinerja yang baik. Menurut Siagian dalam (Chairunnisah & Sari, 2021) yang dapat mempengaruhi kinerja yang baik dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, kultur organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Kemudian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru karena pemimpin dapat mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para guru/bawahan. Yang menjadi harapan dari pada pemimpin dapat memiliki integritas dan transformasional sehingga kinerja dapat terlaksana dengan baik. Kepemimpinan pula mengandung arti kemampuan mempengaruhi, mendorong, membimbing, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama, (Saputri & Nugraheni, 2017).

Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja. Terdapat penelitian yang mendukung, salah satunya yang dilakukan oleh (Arifin et al., 2020), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, beban kerja terhadap kinerja guru, dalam kesimpulannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hipotesis yang diajukan dari penjelasan di atas adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Masalah kepemimpinan sangat menentukan berlangsungnya proses kinerja dan merupakan salah satu faktor untuk mempunyai prestasi dalam pencapaian tujuan, keefektifan pemimpin harus memberikan pengarahan terhadap kinerja bawahannya dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Karena tanpa adanya kepemimpinan, tujuan individu dan tujuan organisasi tidak akan berjalan dengan secara maksimal.

Karena peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi perkembangan dan kemajuan organisasi tersebut. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan (Koesmono, n.d. 2017) dan pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

Begitupun demikian pengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat memberikan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan gairah bersama. Motivasi kerja tampak seperti kebutuhan pokok manusia dan motivasi kerja sebagai intensif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok manusia untuk menciptakan kinerja yang baik.

Motivasi kerja yang diberikan akan mendorong guru untuk memberikan semua kemampuan yang dimiliki secara maksimal. Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor pendukung dimana menurut Handoko dalam (Syofyan, 2023) lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk suasana di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pandangan tentang motivasi semua diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan kepala

sekolah yang ingin menggerakkan guru untuk mencapai tugas harusnya mampu menjadi bahan memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang maksimal.

Observasi yang dilakukan di SMA Negeri 1 Mang, bahwa jumlah tenaga pendidik yang terdapat di SMA Negeri 1 Mang ada 33 orang yang terdiri dari 7 orang P3K, 12 orang PNS, 7 orang Honor, 5 orang TU, 1 orang security dan 1 orang CS pada tanggal 1-3 November 2023 dan . Hasil observasi di SMA Negeri 1 Mang bahwa masih terdapat beberapa guru yang dalam bekerja menunjukkan kinerja yang kurang baik seperti kurang disiplin, kurang dalam bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja dan masih kurang bertanggung jawab dalam mengajar atau melaksanakan tugas baik dari perintah langsung oleh pimpinan maupun inisiatif sendiri , hal ini dipengaruhi rendahnya keefektifan pemimpin dan motivasi kerja yang dimiliki guru.

Tabel 1
Penilaian Kinerja Guru SMA Negeri 1 Mang

Penilaian Kinerja Guru SMA Negeri 1 Malang						
No	Indikator Penilaian	Tahun Pelajaran				Ket
		2022/2023		2023/2024		
		Ganjil	Genap	Ganjil	Genap	
1	Kepemimpinan	90	95	90	89	
2	Bertanggung jawab	85	91	88	80	
3	Kedisiplinan/ketepatan waktu	80	85	85	80	
4	Inisiatif	95	90	90	90	
5	Kerjasama	92	89	90	89	
6	Kualitas kinerja	90	96	94	90	
7	Prestasi kerja	91	90	90	91	
8	Menghargai dan menjaga atasan/rekan kerja	89	92	93	90	

Sumber : SMA Negeri 1 Mang

91-100 : Amat Baik

81-90 : Baik

71-80 : Cukup

< 70 : Kurang

Penilaian kinerja tersebut yang sistematis dianggap kurang kondusif sehingga perlu penilaian secara rinci dengan melihat kinerjanya dilapangan. Hal ini perlu diperhatikan oleh pihak yang terkait untuk meningkatkan motivasi kerja dan kualitas kerja agar kinerjanya semakin meningkat baik dari segi kedisiplinan, kerja sama yang baik dan tanggung jawabnya. Adanya kerja sama yang baik antara kepala sekolah, komite sekolah dan guru, peningkatan keefektifan pemimpin dan motivasi kerja diharapkan dapat menunjang peningkatan kinerja guru. Dengan meningkatnya kinerja guru akan mempengaruhi peningkatan kualitas pendidikannya.

Dengan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Mang”. Dengan mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut: 1). Rendahnya keefektifan pemimpin, 2). Turunnya tingkat kedisiplinan guru, 3). Rendahnya tanggung jawab guru, 4). Turunnya tingkat kualitas kerja guru, 5). Kinerja guru yang semakin menurun, 6). Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei. Menurut (Sugiyono, 2007) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 33 orang yang kemudian diolah menggunakan SPSS, apabila subyek kurang dari 100 orang maka pengambilan sampel semuanya dan apabila lebih dari 100 orang maka diambil 10-15% atau 20-25% tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana, sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek. Teknik pengumpulan data pada penelitian menggunakan data primer, yaitu turun langsung dilapangan dan dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik, antara lain 1). Kusioner, 2). Wawancara, 3). Dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di bawah ini penulis sajikan tabel karakteristik responden secara lengkap termasuk persentasenya. Harapan dengan mengetahui karakteristik tersebut maka dapat diketahui kaitan antara jawaban responden atas pernyataan yang disampaikan dengan perilaku responden sehingga akan menjadi lebih jelas nantinya.

Tabel 2
Karakteristik Responden.

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	14	42,4%
	Wanita	19	57,5%
	Jumlah	33	100,0%
Usia	<20	-	-
	20-30	6	18,1%
	30-40	6	18,1%
	40-50	14	42,4%
	50>	7	21,1%
	Jumlah	33	100,0%
Pendidikan	SD/Sederajat	-	-
	SLTP	-	-
	SLTA	-	-
	Diploma	4	12,1%
	Sarjana	28	84,8%
	Magister	1	3,0%
	Jumlah	33	100,0%
Pekerjaan	Honorir	8	24,2%
	PNS	12	36,3%
	PPPK	7	21,2%
	Wiraswata	6	18,1%
	Jumlah	33	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa dilihat dari jenis kelamin, guru SMA Negeri 1 Mang lebih didominasi oleh perempuan yaitu sebesar 57,5% dibandingkan laki-laki yang hanya sebesar 42,4%. Hal ini karena proses rekrutmen tenaga pengajar perempuan yang lebih memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dalam kemampuan mengajar.

Jika dilihat dari usia, guru SMA Negeri 1 Mang lebih didominasi guru dengan rentang usia 40-50 tahun sebanyak 42,4% dan disusul usia lebih dewasa yaitu di atas 50 tahun sebanyak 21,1%, dimana rata-rata guru tersebut sudah berstatus PNS. Maka bisa disimpulkan SMA Negeri 1 Mang

lebih memilih guru yang berusia kisaran 40-50 tahun karena usia tersebut lebih produktif, lebih bisa bekerja dengan baik di banding berusia di atas 50 tahun.

Selanjutnya jika di lihat dari tingkat pendidikan, guru SMA Negeri 1 Mang lebih di dominasi lulusan sarjana sebanyak 84,8%. Hal ini tentunya juga memiliki kelebihan sendiri yang artinya para guru sudah memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi. Tentunya akan jauh lebih mudah bagi lembaga pendidikan untuk mengimplementasikan berbagai program kedepannya.

Pada jenis pekerjaan, guru SMA Negeri 1 Mang, guru SMA Negeri 1 Mananggu lebih di dominasi guru PNS yaitu sebesar 36,3%. Hal ini menunjukkan bahwa SMA Negeri 1 Mang merupakan sekolah berstatus negeri dan di dominasi guru yang berstatus PNS, maka hampir seluruh guru sudah berkategori guru tetap.

Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja guru) dengan nilai α sebesar 0,05.

Tabel 3
Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	54.768	15.178		3.608	.001
Kepemimpinan	-.231	.190	-.198	-1.217	.233
Motivasi Kerja	.663	.220	.490	3.016	.005

Sumber : Data Hasil Output SPSS 23

Untuk mengetahui apakah variabel secara individual berpengaruh terhadap variabel terikat ini dengan melihat nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima, atau ada pengaruh antar variabel yang diuji dan sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa:

- Variabel kepemimpinan (X_1) dengan nilai $\text{sig} 0,233 > 0,05$. Maka kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).
- Variabel motivasi kerja (X_2) dengan nilai $\text{sig} 0,005 < 0,05$. Maka motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Uji f (Simultan)

Uji F untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05, jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka seluruh variabel bebas secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	451.296	2	225.648	4.735	.016 ^b
	Residual	1429.613	30	47.654		
	Total	1880.909	32			

Sumber : Data Hasil Output SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai $\text{sig} 0,016 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru secara individual dapat diketahui bahwa nilai probabilitas variabel kepemimpinan lebih besar dari nilai α . Dengan demikian hipotesis pertama tidak terbukti, jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mang.

Alasan ditolaknya adalah karena setiap instansi atau perusahaan memiliki system operating procedure (SOP) yang jelas serta adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas menjadikan

sistem kerja sudah berjalan dengan baik tanpa adanya pengawasan yang ketat dari pemimpin, hal ini didukung oleh (Robert Dubin) ia mengemukakan *Leader is the exercises of authority and making of decisions*, kepemimpinan adalah aktivitas pemegang kewenangan dan pengambil keputusan. Dari teori yang disampaikan oleh Robert Dubin bahwa pemimpin pemegang kewenangan dan pengambil keputusan, tapi yang diperoleh dari hasil penelitian bahwa tidak ada pengawasan yang ketat dari pemimpin untuk menghasilkan kinerja yang baik terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mang, kemudian dapat dilihat dari hasil data primer yang diolah bahwa nilai indikator intruksi kerja memiliki nilai paling rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan hanya berpatokan pada SOP yang ada sehingga system kerja sudah berjalan dengan baik namun tidak adanya pengawasan atau intuksi kerja dari pemimpin, sehingga kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini bertolak dengan hasil yang ditemukan oleh penelitian Sari dan Martha (2022) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK 7 Padang, dimana hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Anjani (2014) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan FEB UMS. Hasil penelitiannya adalah menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Nazarudin Aziz (2022) tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru pada SD Kartika 1,11 Padang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SD Kartika 1,11 Padang.

Pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menyatakan bahwa secara individual dapat diketahui bahwa nilai probabilitas variabel motivasi kerja lebih kecil dari nilai alpha. Dengan demikian hipotesis kedua terbukti, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mang.

Hasil yang diperoleh dari hasil data primer bahwa indikator motivasi kerja pada peluang untuk kerja memiliki nilai yang lebih besar. Maka hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa peluang bersosialisasi, kesempatan adanya hubungan persahabatan yang erat antar pada guru dan kesempatan meningkatkan kompetensi diri mampu meningkatkan kinerja guru melalui kemauan atau inisiatif pada diri sendiri. Didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Ishak (2004) bahwa motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang, alasan yang kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya.

Arsi (2023) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan profesionalisme melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Maringan memperlihatkan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan dan profesionalisme serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Didukung oleh penelitian Nazarudin Aziz (2022) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru SD Kartika 1,11 Padang dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru. Dan peneliti mengemukakan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sedangkan motivasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja guru SD Kartika 1,11 Padang.

Pengaruh antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menyatakan bahwa secara bersamaan dapat diketahui bahwa nilai probabilitas variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) lebih kecil dari nilai alpha. Dengan demikian hipotesis ketiga terbukti, jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mang. Artinya variasi nilai kinerja guru 24,0% dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan motivasi kerja dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kepemimpinan sangat penting karena kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi para bawahan demi mencapai tujuan dan motivasi kerja merupakan keinginan melakukan sesuatu untuk menentukan kemampuan bertindak dan untuk memuaskan kebutuhan individu sehingga dapat mempengaruhi kinerja (Syukur, 2021)

Didukung oleh penelitian Novitalia (2021) dengan judul *The Influence Of Work Motivation and Manajemen of Principal on Teacher Performance at SMA Palembang* dengan tujuan untuk mengetahui

berpengaruh atau tidaknya motivasi guru dan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil penelitiannya adalah manajemen kepada sekolah dan dorongan kerja guru atau motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru untuk keberhasilan guru baik sebagian atau seluruhnya, secara simultan atau bersamaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka dapat disajikan implikasi sebagai berikut. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak berpengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menimbulkan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, tidak hanya perlu meningkatkan motivasi kerja mereka, tetapi juga perlu memperhatikan aspek lain yang relevan. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah delapan keterampilan mengajar yang dimiliki oleh seorang guru secara komprehensif. dan Hasil penelitian selanjutnya kombinasi dari kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Artinya perpaduan dari semakin baiknya kepemimpinan maka semakin tinggi pula motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Sebagai Variabel Moderator Pada Pt. Pos Indonesia (Persero <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/3016>
- Akbar. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Pulau Sebatik.
- Akbariah, (2021). The Influence of Principal Leadership and Work Motivation on Teacher Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 2(2), 160–168. <https://doi.org/10.52690/jswse.v2i2.238>
- Anoraga Pandji. (2004). Manajemen Bisnis. Rineka Cipta.
- Arifin, Susanto, & Astuti. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sman 1 Balung Kabupaten Jember. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 3 (2), 200–210. <https://doi.org/10.37504/map.v3i2.247>
- Arikunto. (2006). Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik (edisi revisi VI). Rineka Cipta.
- Asri & Hapsara, (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Profesionalisme Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Merangin. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8 (2), 1892. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1495>
- Baharudin. (2012). Kepemimpinan Pendidikan Islam antara Teori dan Praktik. AR-RUZZ Media.
- Burso. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Byars Rue. (1991). Management: Skills and Application. Irwin.
- Chairunnisah & Sari. (2021). Kinerja Karyawan.
- Duha, T. (2014). Perilaku Organisasi. Deepublish.
- Fadillah (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2 (2), 1–12. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/2202>
- Gibson, J. L. (1996). Organisasi : perilaku, struktur, proses, jilid 2. Erlangga.
- Hardian, F. (2015). (Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya). 1(1), 1–7.
- Hasan, Yantu, Juanna, & Tantawi. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo. 6(2), 962–969.
- Hasibuan, S. (2017). Manajemen Sumber Daya manusia. Bumi Aksara.
- Ishak dan Tanjung. (2004). Manajemen motivasi. Grasindo.
- Jazaudin, (2020). The Influence of Principal's Leadership and Teacher's Competence toward Teacher's Performance in Indonesia. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 96–. <https://doi.org/10.52690/jswse.v1i2.32>

- Kartono. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Rajawali Pers.
- Koesmono. (n.d.). *dait kepemimpinan { ail terhadap disiptitti kerja serta kfiierja karyawat { ieyei pt . b0gasari mlt [. Oleh : teman koesmono pengartih motivasi dan kepemimpinanai \ i terhadap disiplin ker . ia dan perilaku serta kiner . ia karyawait sab section level pada ft. 298–310.*
- Kurniadin, D. (2014). *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan.* AR-RUZZ Media.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Malayu S. P. Hasibuan.
- Mangkunegara, A. (n.d.). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.* PT Remaja Rosdakarya.
- MARDIATMOKO. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Novitalia, H. dan A. (2021). The Influence of Principal Leadership and Management on Teacher Performance. *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, 565(INCoEPP), 1213–1218. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.241>
- Sanusi, A. (2009). *Kepemimpinan sekarang dan masa depan Dalam bentuk budaya organisa yang efektif.* Prospect.
- Saputri, & Nugraheni. (2017). *Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Smk Bina Patria2 Sukoharjo).* 6, 1–7.
- Sari & Martha, (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smkn 7 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2 (2), 1303–1315. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.159>
- Sartika, R. (2014). Pengembangan Model Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru Bahasa Inggris Sekolah Menengah Atas Berbasis Lesson Study *Educational Management*, 3(2). <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/view/4377%0Ahttps://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/download/4377/4034>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.* PT Refika Aditama.
- Sekaran. (2018). *Metode Penelitian untuk BIsnis : Pendekatan Pengembangan-Keahlian Edisi 6 Buku 2.* Salemba Empat.
- Simamora, H. (2009). *Auditing jilid 1.* UPP AMP YKPN.
- Sugiyono. (2006). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* ALFABETA.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* ALFABETA.
- Sulistiyan. (2008). *Kepemimpinan profesional pendekatan leadership games.* Gava Media.
- Surwanti. (2011). *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja.* Jbti, II(1), 88–97.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan.* Holistica.
- Syofyan. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sooko dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Aleph*, 87(1,2), 149–200. <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/167638/341506.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/8314/LOEBLEIN%2CLUCINEIA>
- Syukur, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan*, 4(2), 128–134.
- Widyaningrum. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Perpus Ubhara Surabaya.