

## ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA XYZ

Nuralifa Salsabila Muhtar<sup>1\*</sup>, Jumawan<sup>2</sup>, Fahmi Sahlan<sup>3</sup>

<sup>1\*,2,3</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

[202010325375@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202010325375@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>1\*</sup>, [jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>2</sup>,  
[fahmi.sahlan@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:fahmi.sahlan@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>3</sup>

### \*Corresponden Author

#### ARTICLE INFO

*Keywords:* Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru

*Received :* 14, July, 2024

*Revised :* 21, July, 2024

*Accepted:* 28, July, 2024

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



#### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA XYZ. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana objek yang digunakan merupakan Guru yang mengajar di SMA XYZ. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik non probability sampling dengan jenis Sampel Jenuh. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 60 responden. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis (hypothesis testing) dengan menggunakan SPSS versi 26.

Hasil penelitian ini memberikan penjelasan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA XYZ. Penelitian ini memiliki keterbatasan objek penelitian yang hanya dilakukan pada guru di SMA XYZ. Hal ini dapat menjadi saran untuk peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.

### PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia merupakan bagian integral dari upaya pembangunan nasional untuk menciptakan masyarakat yang cerdas, kreatif, dan berdaya saing tinggi. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut adalah kualitas guru di sekolah. Kinerja guru memainkan peran penting dalam membentuk pola pikir, keterampilan, dan karakter siswa, yang pada gilirannya berdampak pada kemajuan pendidikan secara keseluruhan.

Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya (Fauziah et al., 2020). Hal tersebut di dukung menurut Emda, (2016) Kinerja guru sendiri mempunyai pengertian, yaitu sebuah usaha pembuktian kerja yang dilakukan guru pada saat melaksanakan tugasnya yakni sebagai Pendidik. Tercapainya prestasi mengajar yang bermutu ditentukan oleh beberapa faktor, misalnya bagaimana kepala memimpin guru (Shulhan, 2018).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja mereka memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Salah satu gaya kepemimpinan yang menjadi perhatian adalah gaya kepemimpinan paternalistik, yang menonjolkan aspek perhatian dan pengasuhan terhadap bawahan.

Menurut banyak peneliti, budaya timur lebih cocok dengan gaya kepemimpinan ayah. budaya barat adalah dikaitkan dengan nilai-nilai idealis, sedangkan kepemimpinan paternalistik dianggap salah kolektivisme. Kinerja bawahan juga bisa dipengaruhi oleh sikap paternalistik gaya. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Gunser dalam (Anang Sugeng C et al., 2022).

Kepemimpinan paternalistik telah dieksplorasi sebagai pendekatan yang berpusat pada pemimpin dalam literatur, menekankan bagaimana perilaku dan perilaku seorang pemimpin (Safdar et al., 2021). Hal tersebut di dukung menurut Zhao dalam Mona Inayah Pratiwi & Fuad Mas'ud, (2017) Dimana Kepemimpinan paternalistik berfokus pada kebutuhan karyawan, baik di dalam maupun di luar tempat kerja, hal ini dipercaya dapat meningkatkan motivasi karyawan, dan mereka memusatkan perhatian pada prestasi dan kinerja sebagai wujud untuk mendapatkan pengakuan dari pemimpin.

Disamping itu kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal, seperti motivasi kerja individu, Dimana motivasi merupakan sebuah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (need), keinginan (wish), dorongan (desire) atau impuls (Fitri Asterina, 2019). Tingkat motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan komitmen, produktivitas, dan kreativitas dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

SMA XYZ merupakan salah satu sekolah menengah atas yang memiliki peran strategis dalam memberikan pendidikan berkualitas bagi generasi muda di wilayah tersebut. Kualitas pendidikan di sekolah ini sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran.

Menurut Jumawan et al., (2023) Organisasi sering kali memaparkan anggotanya terhadap ancaman seperti, kegagalan keuangan yang parah, keusangan, perampangan, kemajuan teknologi yang pesat, kekerasan di tempat kerja dan tindakan terorisme. Berdasarkan hasil para survei yang telah dilakukan kepada guru di SMA XYZ terdapat fenomena atau permasalahan yang ada di SMA XYZ.

Tabel Absensi Guru SMA XYZ

Bulan	hari kerja	Jumlah Guru	Absen	
			Sakit	Alfa
Januari	18	60	35	11
February	20	60	19	5
Maret	19	60	9	0
April	16	60	24	9

Sumber : SMA XYZ, 2024

Pada tabel data absensi guru selama empat bulan terakhir di SMA XYZ, terlihat bahwa pada bulan januari tingkat absensi akibat sakit dan alfa cukup banyak dibanding bulan yang lain. Absensi yang kurang baik di SMA XYZ dapat menjadi cerminan dari beberapa faktor yang saling terkait, termasuk motivasi kerja guru yang rendah pada bulan januari. Motivasi kerja guru sangat mempengaruhi tingkat keterlibatan mereka dalam proses pengajaran dan kegiatan sekolah secara keseluruhan. Ketika guru mengalami rendahnya motivasi kerja, hal ini dapat berdampak langsung pada kehadiran mereka di sekolah.

Kesenjangan penelitian pada variabel gaya kepemimpinan yaitu menurut Rio et al., (2023) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja guru SD Negeri Binaan IV Tenayanraya kota Pekanbaru pada masa pandemi COVID 19 sedangkan menurut Hadromi (2017) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai dan Kesenjangan penelitian pada variabel Motivasi kerja yaitu menurut Ritonga & Ramadhani, (2019) Secara parsial variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang

positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja guru SDIT Al Haraki, Kota Depok sedangkan menurut Br Tarigan (2022) Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Multi Karya Medan.

Berdasarkan fenomena atau permasalahan diatas maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam mengajar guru di SMA XYZ. Dari penelitian ini diharapkan dapat menemukan Langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru di SMA XYZ.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Guru

Kinerja guru menurut Siemze Joen, Purnamawati (2022) adalah unjuk hasil karya guru yang bersifat konkret, dapat diamati dan dapat diukur diantaranya berupa cara mengelola kelas, memberi bahan pembelajaran sesuai silabus, dan memberi hasil evaluasi peserta didik secara administratif dan telaten.

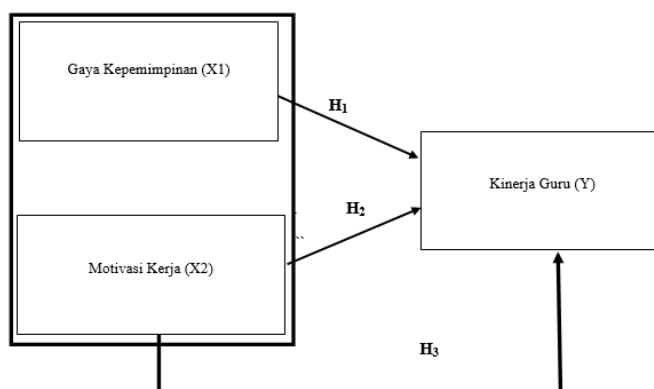
### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang ketika orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain (Pawirosumarto et al., 2017).

### Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal (Mulyadi & Pancasasti, 2021).

### Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Oleh karena itu perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul (Sugiyono, 2019). Berikut merupakan hipotesis pada penelitian ini:

Pada penelitian Azis & Suwatno (2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. dengan demikian, setiap peningkatan kualitas gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru juga akan meningkat.

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA XYZ.

Pada penelitian Siska (2017) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. Sedangkan menurut (Riyadi & Mulyapradana, 2017) Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru RA di Kota Pekalongan. Berdasarkan pernyataan diatas, maka penarikan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA XYZ.

Pada penelitian Sarianae & Prasetyo (2022) menyatakan Angka R sebesar 0,852 menunjukkan hubungan antara Kinerja Guru dan Pegawai dengan Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja adalah Sangat Kuat. R square sebesar 0,726 artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Guru dan Pegawai sebesar 72,6%. Sedangkan menurut (Milasari, 2021) Dari analisis data yang telah dilakukandidapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan mempengaruhi Kinerja Guru sebesar 53,30%. Berdasarkan pernyataan diatas, maka penarikan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA XYZ.

## METODOLOGI

Dalam peneliatan ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah di tetapkan serta untuk mengetahui pengaruh variabel independent (bebas) pada variabel dependent (terikat) dengan cara menggunakan kuesioner dan informasi yang diolah menggunakan statistik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan SPSS Versi 26. Menurut sujarweni (2019) Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menemukan hal-hal dengan melakukan penelitian statistik sistematis tentang bagian dan fenomena serta hubungan satu sama lain. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan metode penelitian survei sehingga Menyusun kuesioner dengan skala Interval Likert. Metode pengambilan sampel harus sedemikian rupa sehingga sejumlah besar sampel yang diperoleh dapat berguna atau menggambarkan situasi populasi yang sebenarnya. Kemudian peneliti harus menarik sampel yang benar-benar representatif (representable). Penarikan sampel dalam penelitian ini merupakan teknik sampling jenuh, yakni sampel yang digunakan adalah kepada seluruh Guru yang mengajar di SMA XYZ yang berjumlah 60 orang Guru.

## HASIL

Nilai r tabel dinyatakan valid jika menggunakan rumus  $df$  (degree of Freedom) =  $n$  (jumlah responden) – 2, dengan Tingkat signifikasi uji dua arah pada nilai signifikasikan 0,05. Maka dari itu nilai  $df = 60 - 2 = 58$ , sehingga nilai r tabel didapatkan sebesar 0.2542 (Junaidi, 2017). Berdasarkan dalam hal tersebut, kuesioner dapat dikatakan valid jika hasil uji validitas kuesioner mempunyai nilai r hitung > nilai r tabel.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronchbach	Kriteria	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,866	0,60	Realibel

2	Motivasi Kerja	0,913	0,60	Realibel
3	Kinerja Guru	0,908	0,60	Realibel

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Alpha Cronchbach pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,866, variabel Motivasi Kerja sebesar 0,913, dan pada variabel Kinerja Guru sebesar 0,908. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada kuesioner ini realibel dikarnakan memiliki nilai alpha cronchbach > 0,60 atau lebih dari 0,60.

#### Uji normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Pada meitodei uji Kolmogrov-Smirnov, jika nilai signifikan > 0,05 maka bariabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi < 0,05 maka variabel berdistribusi tidak normal. Berdasarkan hasil output dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) seibeisar 0,200 > 0,050 hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11588596
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.063
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

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

Berdasarkan hasil tabel di atas, nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Selain itu, hasil dari uji normalitas menggunakan program SPSS versi 26 dengan model P-Plot juga mendukung kesimpulan ini, di mana data tersebut menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, sehingga validitas hasil analisis regresi dapat lebih diandalkan.

## Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk melihat situasi hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain. Berikut merupakan hasil uji multikolinieritas

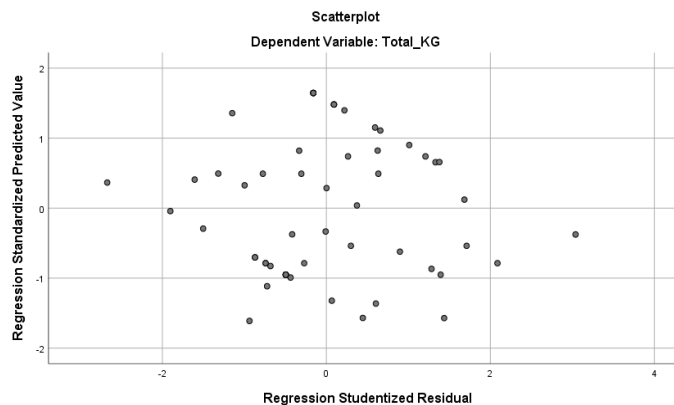
Tabel Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan ( X1 )	0,462	2,165
Motivasi Kerja ( X2 )	0,462	2,165

Berdasarkan hasil dalam tabel uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance > 0,10 dan VIF dari setiap variabel independen yang digunakan dalam model penelitian tidak < 10,00 sehingga tidak terjadi atau tidak ditemukan adanya masalah atau gejala multikolinieritas. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:

Gambar Uji Heteroskedastisitas



Dapat dilihat dari gambar diatas hasil pengujian scatter-plot tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik-titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, berarti tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi berganda. Sehingga model regresi berganda layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan variabel yang mempengaruhi yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

## Uji T

Pada dasarnya uji menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual (parsial) dalam menerangkan suatu variasi variabel dependen. Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial digunakan uji t dengan tingkat signifikan 0,05.

Tabel Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.200	2.484		1.288	.203
	Total_GK	.525	.117	.483	4.484	.000

Total_MK	.395	.103	.412	3.821	.000
----------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Total\_KG

Dari tabel diatas dapat diketahui untuk variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar  $4,484 > 2.00324$  (t tabel) dengan sig.  $0,000 < 0,05$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikansi terhadap Kinerja Guru.

Pada variabel Motivasi Kerja diperoleh t-hitung sebesar  $3,821 > 2.00324$  (t tabel) dengan sig.  $0,000 < 0,05$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 Maka secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikansi terhadap Kinerja Guru.

### Uji F

Pada metode ini, uji ini akan menunjukkan apakah semua variabel independent yang telah dimasukkan dalam model tersebut terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	600.442	2	300.221	64.786	.000 <sup>b</sup>
	Residual	264.141	57	4.634		
	Total	864.583	59			

a. Dependent Variable: Total\_KG

b. Predictors: (Constant), Total\_MK, Total\_GK

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar  $64,786 > 3,156$  (F tabel) dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikansi terhadap Kinerja Guru. dengan ketentuan nilai F tabel yaitu, 3,156.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Analisis regresi diperlukan juga untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi variabel independent. Untuk itu digunakan koefisien determinasi (R2). Nilai kkoefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 <sup>a</sup>	.694	.684	2.15269

a. Predictors: (Constant), Total\_MK, Total\_GK

b. Dependent Variable: Total\_KG

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,684 atau 68,4% yang dipengaruhi dengan variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja serta 0,316 atau 31,6% yang kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain seperti Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru di SMA XYZ. Tingginya gaya kepemimpinan dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada item pertanyaan "Saya merasa pimpinan saya memahami dan menghargai pendapat saya" menunjukkan nilai sebesar 0,801 dikategorikan ke dalam indeks pada item pertanyaan yang dikategorikan tinggi atau setuju mengindikasikan bahwa guru di SMA XYZ memiliki penilaian yang baik terhadap gaya kepemimpinan yang diperoleh hingga saat ini dan pada item pertanyaan "Saya merasa struktur tugas yang ada membantu saya bekerja secara efektif", indeks validitas menunjukkan nilai sebesar 0,601. Nilai ini dikategorikan sebagai rendah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa guru di SMA XYZ memiliki penilaian bahwa struktur tugas yang ada di SMA XYZ belum cukup efektif. Rendahnya indeks validitas ini menandakan bahwa item tersebut kurang mampu merepresentasikan konstruk yang dimaksud secara konsisten dalam keseluruhan skala. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan perbaikan lebih lanjut pada struktur tugas di SMA XYZ untuk meningkatkan efektivitas kerja guru. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nasution & Ichsan, 2020), (Florianus Geong, 2021).

Tingginya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada item pertanyaan "Saya memiliki minat yang kuat dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan saya lebih lanjut" yang menunjukkan nilai sebesar 0,867. Nilai ini dikategorikan tinggi atau setuju, mengindikasikan bahwa guru di SMA XYZ memiliki minat yang kuat untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini mencerminkan komitmen mereka terhadap pengembangan profesional dan kesiapan untuk meningkatkan kompetensi demi keberhasilan pendidikan di sekolah tersebut. dan pada item pernyataan "Saya memiliki akses yang cukup terhadap sumber daya yang saya butuhkan untuk menyelesaikan tugas" memiliki indeks validitas sebesar 0,775. Nilai ini dikategorikan sebagai rendah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa guru di SMA XYZ memiliki penilaian bahwa akses terhadap sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas masih kurang memadai. Guru-guru mungkin merasa bahwa mereka tidak selalu mendapatkan atau memiliki akses yang cukup terhadap alat, atau dukungan yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran dan pelaksanaan tugas mereka. Ini menunjukkan perlunya peningkatan dan pengelolaan sumber daya yang lebih baik untuk mendukung kinerja dan efektivitas guru di SMA XYZ. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Taryana et al., 2023), (K. Anwar et al., 2021).

Berdasarkan hasil uji validitas kinerja guru, tingginya kinerja guru dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada item pernyataan "Saya melakukan evaluasi secara berkala untuk mengukur perkembangan belajar siswa" yang menunjukkan nilai sebesar 0,843. Nilai ini dikategorikan tinggi atau setuju, mengindikasikan bahwa guru di SMA XYZ memiliki komitmen yang kuat dalam melakukan evaluasi berkala terhadap perkembangan belajar siswa mereka. Hal tersebut mengindikasikan bahwa guru di SMA XYZ memiliki penilaian bahwa aspek pengelolaan kelas untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif masih belum sepenuhnya efektif. Rendahnya nilai validitas ini menunjukkan bahwa ada ketidaksesuaian antara item tersebut dengan konstruk yang dimaksud, sehingga perlu adanya evaluasi lebih lanjut mengenai metode pengelolaan kelas yang digunakan oleh guru di SMA XYZ untuk memastikan efektivitas dan relevansinya dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif serta perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut untuk memahami aspek-aspek pengelolaan kelas yang bisa



ditingkatkan agar lebih selaras dengan tujuan peningkatan motivasi di kalangan guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Suskawationo et al., 2021), (Juliana et al., 2024). Dimana Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

## KESIMPULAN

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA XYZ.
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA XYZ.
3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA XYZ.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anang Sugeng C, Catur Citraaiwitri Sani, Jainal Tua Hunus, & Deva Alfi Andra. (2022). the Analysis of Paternalistic Leadership Style of the Head of the Karangrejo Water Resources Service Technical Implementation Unit Tulungagung Regency. *International Seminar*, 4, 56–64. <https://doi.org/10.36563/proceeding.v4i0.80>
- Anwar, H., Defawati, Y., Demina, M., & Marsidin, S. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Individu (Guru). *JIRA: Jurnal Inovasi dan Riset Akademik*, 2(7), 1087–1095. <https://doi.org/10.47387/jira.v2i7.157>
- Anwar, K., Widyanti, R., Adawiah, R., & Triyuliadi, U. (2021). The Effect of Work Motivation and Commitment on Teacher Performance. *International Journal of Science and Society*, 3(4), 106–118. <https://doi.org/10.54783/ijsoc.v3i4.397>
- Azis, A. Q., & Suwatno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 246. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020>
- Br Tarigan, P. S. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Multi Karya Medan. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 1(1), 9–14. <https://doi.org/10.59066/jmae.v1i1.22>
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(02), 16–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.2708>
- Dina, A., Yohanda, D., Fitri, J., & ... (2022). Teori Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1(1), 149–158.
- Emda, A. (2016). *Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional*. 4(2).
- Fauziah, H., Ayu, M., & Try Syahpitra, R. (2020). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 5, 53–62.
- Firdaus, J., Damayanti, F., & Nurpratama, M. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Ma'Arif Langut. *Jurnal Investasi*, 9(2), 60–65. <https://doi.org/10.31943/investasi.v9i2.244>
- Fitri Asterina, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 208–219.
- Florianus Geong. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JAPB: Jurnal Agama, Pendidikan dan Budaya*, 2(1), 43–58. <https://doi.org/10.56358/japb.v2i1.70>
- Ghozali Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan). In *Semarang, Universitas Diponegoro*.

- Hadromi, F. Al. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi, Kedisiplinan Dan Kinerja Guru Di Sd Islam Lumajang. *Bisma*, 11(1), 109. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i1.6212>
- Helmina, A., & Giatman, M. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan: Studi Literatur. *Journal of Education Research*, 4(2), 669–676.
- Hikmah, J. (2020). Paradigm. *Computer Graphics Forum*, 39(1), 672–673. <https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Jeklin, A. (2017). Efektivitas Komunikasi Gry Dan Motivasi Belajar Siswa Sekolah Menengah Atas Negeri. 2(July), 1–23.
- Juliana, J., Musdiani, M., & Zahraini, Z. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar (SD) Negeri Gugus Sihoum Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(1), 807–819. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i1.830>
- Jumawan, J., Sawitri, N. N., & Supardi, S. (2023). Productivity and sustainability organization: leadership, motivation, competence. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 4(5), 906–917.
- Junaidi. (2017). Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah. <Http://Junaidichaniago.Wordpress.Com>, 1–5.
- Laksmindari, & Salustyo, A. E. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Paternalistik terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Stasiun Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi*, 1(2), 21–25.
- Majidah, R. A., Ekawati, & Wahyuni, I. (2019). Analisis Pengaruh Faktor Demografi, Upah Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Slb Swasta Di Cirebon. *Jurnal Kesehatan Masyarakat, Volume 7(Nomor 4)*, 517–524.
- Malik, A. J., & Arifin, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Kinerja Tugas dan Kontekstual Karyawan; Pemeditasi Rasa Percaya. *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 16(2), 453–466. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i2.2322>
- Maryani, A., Lian, B., & Wardarita, R. (2020). The Influence of the Principal's Leadership Style and School Organizational Culture on Teacher Performance. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 18–25.
- Milasari, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Teratai Putih Global 4 Kota Bekasi. *Secretary Administration Journal*, 1(1), 1–11.
- Mona Inayah Pratiwi, I. D., & Fuad Mas'ud. (2017). Implementasi Gaya Kepemimpinan Paternalistik (Studi Kasus PT Jasa Raharja Persero Cabang Jawa Tengah). 2(september 2016), 1–6.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Mustikarini, C. N., Rahmah, E. M., Wijaya, J., Putra, S. D., Triany, N. A., & Ikawidjaja, N. (2023). Faktor-Faktor Motivasi Intrinsik Karyawan PT. XYZ (Studi pada Penerapan Strategic Holding Pejabat Eselon 3). *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 6(3), 398–414. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i3.286>
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 5(2), 78–86.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pianda, Didi, ST., M. (2018). *KINERJA GURU: Kopetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Cetakan Pe). CV Jejak.

- Puspasari, H., & Puspita, W. (2022). *Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi Covid-19 Validity Test and Reliability Instrument Research Level Knowledge and Attitude of Students Towards* . 13, 65–71.
- Ratnasari, R., Qomarudin, M., & Marlina, M. (2021). Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran di Masa Pandemi. *Al-I'tibar: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2), 92–96.
- Rio, R. A., Dewi, D. N., & Lina, L. W. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid 19. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(1), 5178–5190. <https://doi.org/10.23969/jp.v8i1.8581>
- Ritonga, R., & Ramadhani, S. P. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdit Al Haraki, Kota Depok. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 3(2), 247–260.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117. <https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60>
- Safdar, S., Faiz, S., & Mubarak, N. (2021). “A Two-Edged Sword”: Paternalistic Leadership and Nurses Performance: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 12(December), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.775786>
- Sari, Y., Khosiah, S., Maryani, K., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD. *Jurnal Golden Age*, 4(01), 20–29. <https://doi.org/10.29408/jga.v4i01.1874>
- Sarianae, & Prasetyo, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai Smk Negeri 1 Sampit. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 34–45.
- Shulhan, M. (2018). Leadership style in the madrasah in Tulungagung: how principals enhance teacher's performance. *International Journal of Educational Management*, 32(4), 641–651. <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2017-0218>
- Siemze Joen, Purnamawati, and A. (2022). Kinerja guru. In *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Magama (Anggota IKAPI).
- Siska, A. J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)*, 1(02), 98–103. <https://doi.org/10.36665/jusie.v1i02.139>
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.
- Sujarweni. (2019). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi (pendekatan kuantitatif)*.
- Sunatar, B. (2023). *Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi* (Drs. H.B. Sijaya (ed.)). CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Suriyadi, Syaifuddin, D. T., Sidu, D., & Mursidin. (2020). Effects of situational leadership, work motivation and cohesiveness on work satisfaction and employment performance (A case study in education and cultural office in Konawe Regency). *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 1837–1843.
- Suskawationo, M., Lian, B., & Eddy, S. (2021). The Effect of Principal Leadership and Teacher Motivation on Teacher Performance. *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, 565(1), 18–25. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.207>
- Taryana, T., Riniati, W. O., Haddar, G. Al, Sembiring, D., & Mutmainnah, M. (2023). The Influence of Teacher Certification and Teaching Motivation on Teacher Performance. *Journal on Education*, 5(3), 6726–6735. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1455>
- Wahyuningsih, S. (2015). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. *Fokus Ekonomi*, 10(1), 102–123.

Zuhairi, A. (2022). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tebing Tinggi Timur.*