



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya

Ratih Lulu Lestari

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Kusuma Agdhi Rahwana

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Dudu Risana

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jl. PETA No. 177 Kahuripan Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya

Korespondensi: ratihlululestari18122000@gmail.com

Abstract: Performance is the output or final result of work done by employees in a certain period, the work done by employees must be in accordance with the provisions set by the organization for their employees. This study aims to determine the effect simultaneously or partially of the Leadership Style variable and the Work Motivation variable on the measured performance. The population used in this study was 45 Bantarkalong Vocational High School teachers. The method used in this research is descriptive research with a quantitative approach. Sample selection using saturated samples. The sample used is the entire population, namely 45 Bantarkalong Vocational High School teachers. Sources of data in this study are secondary data and primary data. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS 26. Based on the results of the study it was concluded that Leadership Style and Work Motivation simultaneously have a significant effect on performance. Leadership style partially has a significant effect on performance. Work motivation partially has a significant effect on performance.

Keywords: leadership style, work motivation, performance, teacher SMKN bantarkalong

Abstrak: Kinerja merupakan output atau hasil akhir pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam periode tertentu, pekerjaan yang dilakukan karyawan yang harus sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi untuk karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja yang diukur Populasi yang digunakan penelitian ini adalah 45 Guru SMKN Bantarkalong. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yaitu 45 Guru SMKN Bantarkalong. Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja, guru SMKN Bantarkalong

LATAR BELAKANG

Menurut Andreyan (2020;1) pada saat ini keberadaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menentukan kemajuan organisasi, meskipun pada era ini perkembangan dibidang informasi dan teknologi begitu pesat. Fungsi dan peran sumber daya manusia tidak dapat diabaikan begitu saja, karena bagaimanapun juga sebagai penggerak utama sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan didalam sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut.

Pendidikan saat ini merupakan kebutuhan yang mutlak, pendidikan adalah upaya untuk memperluas ilmu pendidikan yang terkait dengan membentuk perilaku, nilai dan sikap. Pendidikan juga dapat membuahkn upaya yang sangat besar dalam kehidupan manusia, karena pendidikan akan meningkatkan ilmu pengetahuan yang didapat baik dalam pendidikan formal ataupun informal, yang dapat membantu proses perubahan sehingga dapat mencapai kualitas yang diharapkan. Pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur dan efisien dapat menghasilkan bangsa yang mensejahterakan dan dapat mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai tujuan nasional pendidikan.

Pendidikan merupakan hak dan kewajiban dari seluruh masyarakat Indonesia. Pendidikan sangatlah penting untuk suatu bangsa sebagai dasar pembangunan bangsa, karena tanpa adanya pendidikan bangsa ini akan menjadi bangsa yang bodoh. UUD 1945 Tahun 2003 menjelaskan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak mendapat pendidikan. Jika pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam melaksanakan tugasnya, sehingga standar mutu pendidikan dan tenaga pendidikan perlu ditingkatkan.

Sebagai tenaga pendidik guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan pendidikan di sekolah, oleh sebab itu guru harus dapat meningkatkan kinerjanya dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Karena pendidikan di masa depan menuntut keterampilan dan keprofesionalan seorang guru. Sehingga guru yang mempunyai keterampilan dapat menjadi angin segar dan keberhasilan di dalam dunia pendidikan. Dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah perlu diadakannya pelatihan dan pendidikan profesi, karena ini sangat dibutuhkan. Kinerja guru menjadi sasaran utama dalam peningkatan mutu pendidikan secara umum, oleh karena itu peningkatan kinerja guru perlu mendapat

perhatian yang serius dari berbagai pihak, dan upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja guru seperti kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah.

Menurut Prawiro (2016: 29) menyebutkan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang didapat atau dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Dengan kata lain kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di suatu sekolah. Menurut Hamzah B. Uno (2020:36) dalam bukunya "*Teori Kinerja dan Pengukurannya*" menyatakan bahwa kinerja guru adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang ditugaskan kepadanya. Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja guru dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Misalkan sebagai seorang guru adalah melaksanakan tugas dengan belajar mengajar di sekolah. Hasil yang dicapai dari mengajar itu yang dinamakan dengan kinerja guru.

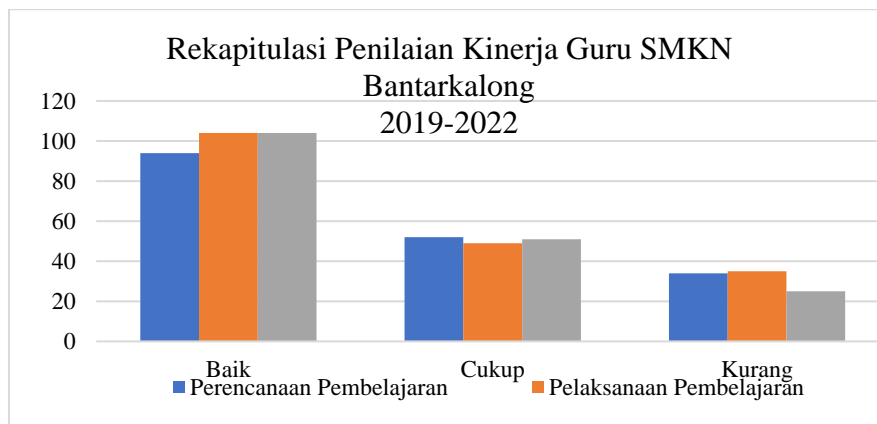
Kepemimpinan yang baik tentu akan mampu menjadi faktor pendorong atau motor penggerak peningkatan kinerja bawahannya. Pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang mampu meningkatkan kematangan bawahan, membangkitkan semangat kerja dan menanamkan tugas-tugas yang dapat dikerjakan bawahannya dengan penuh tanggung jawab guna mencapai produktivitas perusahaan. Para pemimpin diharapkan mampu mengubah sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja dengan lebih giat guna mewujudkan pencapaian hasil yang optimal.

Kemampuan guru sangat penting dalam proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik tidak hanya ditentukan oleh sekolah dan isi kurikulum saja, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Kemampuan seorang guru akan mempengaruhi sebuah prestasi kerja guru tersebut, dengan demikian guru dituntut untuk memiliki kemampuan atau kompetensi sehingga ia mampu mengajar dan membimbing peserta didik untuk tumbuh dan berkembang sesuai yang diharapkan.

Dalam hal ini perlu ditingkatkannya lagi kinerja guru, kinerja guru dapat ditingkatkan dengan cara memberi pembinaan dan pengembangan profesi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru yang baik dan hal ini harus dilakukan dengan terus menerus agar mampu menciptakan kinerja sesuai persyaratan yang diinginkan. Semakin sering kegiatan

meningkatkan kineja. Guru dilakukan dengan berbagai kegiatan, hal ini semakin mendekatkan guru pada pencapaian prestasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga harapan kinerja guru yang profesional atau yang baik ini tercapai.

Guru merupakan faktor yang sangat penting dalam pembelajaran, dan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kualitas pembelajaran, karena guru adalah peranan yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Dengan demikian efektifitas pembelajaran ada pada pundak guru, dan keberhasilan suatu proses pembelajaran ditentukan oleh kualitas kerja guru. Adapun dibawah ini Gambar 1.1 Penilaian kinerja guru SMKN Bantarkalong.



Sumber: SMKN Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya, 2022

Gambar 1. Grafik Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru SMKN Bantarkalong

Selain itu memperoleh gambaran lebih lanjut mengenai kinerja guru di SMKN Bantarkalong maka penulis mengambil data, melalui observasi kinerja guru yang ada di sekolah dengan memperhatikan proses perencanaan belajar, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Yang termasuk kedalam penilaian kinerja guru di sekolah SMKN Bantarkalong.

Tabel 1.1 menginformasikan bahwa dari tahun 2019 - 2021 hasil penilaian kinerja guru SMKN Bantarkalong dalam kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, hingga evaluasi pembelajaran secara umum mengalami penurunan dan kenaikan. Apabila terjadi penurunan kinerja guru maka akan berdampak pada kegiatan belajar mengajar yang tidak efektif serta pencapaian kualitas pendidikan akan sulit dicapai. Oleh karena itu, masalah ini harus segera diselesaikan dan perlu adanya pendekatan perilaku organisasi tertentu terhadap sesama guru atau pihak kepala sekolah kepada guru dalam rangka mengembangkan kinerja.

Tabel 1. Hasil Wawancara Tentang Kinerja Guru SMKN Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya

NO	Keterangan	Fakta Lapangan
1	Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	Terdapat guru yang tidak menyelesaikan RPP, dan masih ada guru yang tidak membawa RPP pada saat KBM berlangsung.
2	Melaksanakan Pembelajaran	Terdapat guru yang masih menggunakan metode konvensional dan terdapat guru yang belum mengkondisikan kelas dan suasana pembelajaran yang kondusif
3	Melaksanakan Hubungan Antar Pribadi	Guru harus menunjukkan sikap yang baik, ramah dan pengertian agar dapat dicontoh oleh peserta didiknya.
4	Mengevaluasi Hasil Belajar	Guru memberikan penilaian sesuai dengan bakat minat kemampuan peserta didiknya.
5	Melaksanakan Program Remedial	Guru mengadakan program remedial kepada siswa yang mendapatkan nilai kecil.

Sumber: *SMKN Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya, 2022*

Dari tabel di atas hasil wawancara dengan kepala sekolah SMKN Bantar Kalong Kabupaten Tasikmalaya menyebutkan diduga bahwa terdapat guru yang belum menyelesaikan RPP dan tidak membawa rencana pembelajaran pada saat KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) berlangsung. Dapat dilihat juga dari melaksanakan belajar, masih banyaknya guru yang menggunakan metode konvensional, metode konvensional dapat diartikan adalah metode pembelajaran tradisional atau disebut juga dengan metode ceramah sehingga dalam hal ini tidak semua siswa memiliki cara belajar terbaik dengan mendengarkan, guru juga sering mendapatkan kesulitan untuk menjaga agar siswa tetap tertarik dengan yang diajarkan, siswa juga tidak mengetahui apa mereka belajar pada hari itu. Kurangnya guru dalam hal menyampaikan pembelajaran dengan baik, sehingga tidak ada respon baik siswa dan kurangnya guru dalam menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan.

Selain itu juga kualitas kinerja guru dapat dilihat dari hasil belajar siswa. Hasil belajar siswa yang dinilai rendah menggambarkan bahwa kualitas pendidikan dan kualitas guru yang masih rendah. Hasil belajar yang dicapai siswa dipengaruhi oleh dua faktor yakni dari faktor dalam diri siswa dan faktor luar diri siswa, yang dimaksud adalah faktor dalam diri siswa yaitu perubahan kemampuan yang dimilikinya, seperti yang dikemukakan oleh Clark yang menyatakan bahwa hasil belajar siswa di sekolah 70% dipengaruhi oleh kemampuan siswa dan 30% dipengaruhi oleh lingkungan.

Hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kemampuan siswa dan kualitas pengajaran. Kualitas pengajaran yang dimaksud adalah kemampuan profesionalisme yang dimiliki oleh guru. Artinya kemampuan dasar guru baik di bidang intelektual, bidang afektif dan bidang psikomotorik. Dengan kata lain, guru dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) sangat

berpengaruh terhadap *output* atau hasil belajar siswa. Berikut adalah hasil rata-rata ujian akhir dan prosentasi kelulusan selama 3 tahun terakhir di SMKN Bantarkalong.

Tabel 2. Rata-rata Nilai Ujian Akhir dan Kelulusan

No	Mata Pelajaran	2019/2020	2020/2021	2021/2022	Nilai Optimalisasi
1	Bahasa Indonesia	7,00	6,50	6,00	10,00
2	Bahasa Inggris	6,30	6,20	5,80	10,00
3	Matematika	6,90	6,80	7,10	10,00
4	Kompetensi	7,20	6,50	6,30	10,00
	Rata-rata	6,85	6,50	6,30	10,00
	%Lulusan	100%	100%	100%	100%

Sumber: SMKN Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya, 2022

Pada Tabel 1.3 rata-rata nilai ujian akhir dan kelulusan terlihat penurunan rata-rata nilai ujian akhir belum optimal, merupakan indikasi keberhasilan belajar siswa. Keberhasilan belajar yang belum optimal dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya berkaitan dengan kinerja guru dalam mengajar siswa.

Adapun kinerja seorang Kepala Sekolah sebagai pemimpin adalah dengan menciptakannya suasana belajar, sehingga pendidik dan peserta didik dapat belajar dengan baik. Dalam hal ini kepala sekolah mempunyai tugas ganda, yaitu dengan menjalankan administrasi sekolah dan melakukan *supervisi* agar kemampuan guru meningkat serta membimbing perkembangan peserta didik. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan dari Kepala Sekolah.

Gaya kepemimpinan adalah suatu faktor yang menentukan mutu sekolah itu sendiri, karena perilaku kepala sekolah yang tepat akan berpengaruh dalam pengambilan keputusan, atau mempengaruhi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Dalam hal ini kepala sekolah harus bisa mempengaruhi orang lain baik individu maupun kelompok. Hubungan kepala sekolah dan guru sudah sangat jelas, karena kepala sekolah adalah seseorang yang dapat memegang kendali dalam sekolah. Dalam mengerjakan tugas guru dipengaruhi oleh dorongan dalam diri individu, dorongan yang dimaksud disini adalah motivasi.

Motivasi 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 gaya kepemimpinan yang ingin menggerakkan guru untuk mencapai tugasnya harusnya mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru SMKN Bantarkalong pada tanggal 18 Desember 2022 diketahui bahwa Kepala sekolah SMKN Bantarkalong mempunyai keinginan yang tinggi, bertimbang rasa, bersifat terbuka, dan memberi panduan yang jelas supaya dapat membawa perubahan pada iklim sekolah yang kondusif. Selain itu kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa orang tua siswa, serta pihak lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Motivasi adalah salah satu alat ukur pemimpin agar bawahannya mau bekerja keras untuk mencapai tujuan atau sesuai dengan harapan. Motivasi adalah suatu arahan dimana motivasi tersebut dipupuk dan diarahkan. Motivasi sesuatu yang menimbulkan semangat dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang, tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Menurut Sardiman (2018: 76) dalam bukunya *Interaksi dan Motivasi dalam Belajar Mengajar*, mengatakan motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*Feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Guru sebagai aset memegang peranan yang sangat besar dalam sebuah sekolah karena secanggih apapun perangkat software maupun hardware dalam menerima masukan (input), mengolah (process) dan menyajikan (output) berbagai materi pembelajaran jika tidak didukung sumber daya (brainware) dalam hal ini guru yang memadai, maka kecanggihan perangkat tersebut tidak memiliki manfaat yang maksimal.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, karena kepemimpinan harus dapat mendorong atau memotivasi kinerja guru dengan menunjukkan rasa sahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru. Karena perilaku kepemimpinan yang baik dapat mendorong, mengarahkan dan memotivasi seluruh warga sekolah dalam mewujudkan visi misi sekolah.

KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut Nasrun, (2016) Kepemimpinan pada dasarnya berarti kemampuan menggerakkan, memberi motivasi dan mempengaruhi orang-orang yang bersedia melakukan tindakan-tindakan terarah pada pencapaian tujuan melalui tindakan keberanian mengambil keputusan mengenai hal-hal yang harus dilakukan. Seperti halnya disebutkan di atas bahwa

dalam setiap kehidupan dan setiap kumpulan manusia atau kelompok pada dasarnya pasti ada salah satu diantara kita yang muncul atau dijadikan pemimpin. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya, dan perilaku pemimpin tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan tersebut banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yakni yang dapat memaksimalkan kinerja dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala keadaan dan kondisi dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat ialah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan situasi. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama dan yang mementingkan hasil yang dicapai.

Menurut Kartini Kartono (2018:7) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3. Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage).

5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya, yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Motivasi Kerja

Menurut Kompri (2016: 2), memberikan pengertian motivasi yakni, “Suatu perubahan tenaga di dalam diri/pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan.” Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dijelaskan adanya motivasi akan menimbulkan suatu energi dalam diri yang akan menimbulkan reaksi untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Yamin (2016) menjelaskan motivasi merupakan “perilaku yang akan menentukan kebutuhan (needs) atau wujud perilaku mencapai tujuan.” Suatu kebutuhan akan menjadi tujuan yang mampu merangsang timbulnya motivasi dalam diri seseorang sehingga akan muncul suatu tindakan untuk mencapai tujuan tersebut. Dan menurut Robbins (2017) mengemukakan motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seorang bisa mempertahankan usahanya.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan pengertian motivasi adalah suatu dorongan baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar untuk melakukan serangkaian kegiatan dalam usaha mencapai tujuan. Apabila tidak ada suatu hal yang merangsang keinginan maka tidak akan muncul tindakan sehingga tujuan akan sulit tercapai.

Pada dasarnya, motivasi memiliki pengaruh bagi seseorang dalam melakukan suatu hal. Menurut Oemar Hamalik (2016:24), sedikitnya terdapat tiga fungsi motivasi sebagai berikut;

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi, maka tidak akan timbul suatu perbuatan, contohnya belajar bagi siswa.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Motivasi mengarahkan perbuatan menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang tak hanya dipengaruhi oleh motivasi intrinsik juga tak dapat terabaikan. Motivasi intrinsik seseorang untuk bekerja antara lain kebanggaan akan dirinya yang dilakukannya.

Indikator motivasi menurut Sondang P. Siagian (2018:99) yaitu sebagai berikut: 1). Tujuan yang sudah ditentukan, 2). Menyadari tanggung jawab yang diemban, 3). Pelaksanaan kewajiban, 4). Membentuk keterampilan, 5). Membentuk keahlian

Kinerja Guru

Daryanto dan Rachmawati (2016: 16) menjelaskan kinerja sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian tersebut, suatu pekerjaan dapat dikatakan berhasil apabila telah mencapai target sesuai apa yang telah diharapkan dan direncanakan. Daryanto dan Rachmawati (2016: 16) berpendapat kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, keberhasilan seseorang atau kelompok akan bergantung pada kinerja yang ada pada diri seseorang, serta kinerja yang baik akan memudahkan seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompri (2016: 162) mengungkapkan kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah/madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Berdasarkan pengertian tersebut, kemampuan seorang guru yang baik dapat dilihat dari bagaimana guru melaksanakan tugasnya dalam organisasi dan melaksanakan aktivitas pembelajaran.

Kinerja guru merupakan proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara guru dengan siswa (Kompri 2016: 163). Terjalannya proses komunikasi yang baik antara guru dengan siswa akan mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru sehingga dapat meningkatkan kualitas siswa dalam belajar.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja yang telah dipaparkan beberapa ahli, dapat disimpulkan kinerja adalah suatu proses yang hendak dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya demi mewujudkan tujuan di dalam suatu pekerjaan. Kinerja dapat berjalan

dengan baik apabila terdapat kemampuan dan motivasi dalam diri untuk menyelesaikan tugas dan mencapai rencana yang sudah dibuat dengan baik.

Menurut Purwanto, (2017) terdapat lima indikator dalam meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar yang meliputi kemampuan membuat perencanaan pembelajaran, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan strategi dan metode mengajar, kemampuan mengelola kelas, dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. Penjelasannya sebagai berikut:

1. Kemampuan membuat perencanaan pembelajaran

Seorang guru yang baik mampu membuat perencanaan pembelajaran dengan baik karena perencanaan pembelajaran merupakan sebuah pedoman bagi guru dalam mendesain pembelajaran sesuai dengan kebutuhan pada saat proses belajar mengajar yang didalamnya terdapat rangkaian kegiatan yang harus dilaksanakan dalam mencapai tujuan.

2. Penguasaan materi pembelajaran

kemampuan menguasai bahan pelajaran, bagian dari proses belajar mengajar. Guru yang profesional mutlak harus menguasai bahan yang akan diajarkannya. Penguasaan guru akan bahan pelajaran sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Seorang guru memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran.

3. Penguasaan strategi dan metode mengajar.

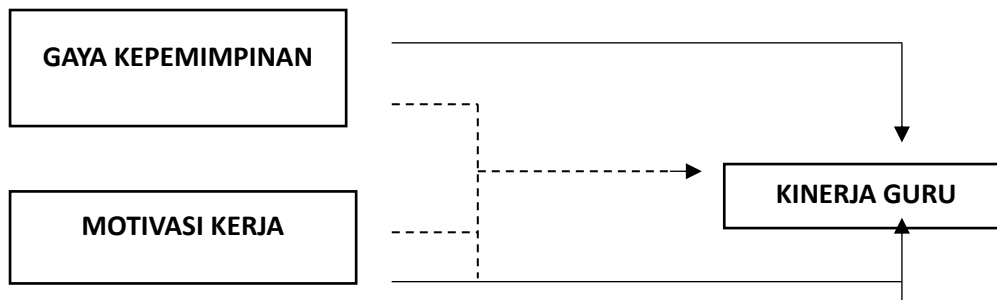
Strategi dan metode merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Dari segi pemahaman Strategi adalah suatu rangkaian kegiatan yang dirancang untuk mencapai tujuan. Sedangkan metode adalah cara untuk mengimplementasikan rencana yang sudah dirancang untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

4. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Evaluasi pembelajaran merupakan suatu komponen dalam sistem pembelajaran, sedangkan sistem pembelajaran itu sendiri merupakan implementasi kurikulum, sebagai upaya untuk menciptakan belajar di kelas.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dapat digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Keterangan :

- ▶ = Pengaruh secara parsial
-----▶ = Pengaruh secara simultan

Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Didasarkan kepada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data:

1. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Guru SMKN Bantarkalong.
2. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan parsial terhadap kinerja Guru SMKN Bantarkalong.
3. Diduga Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Guru SMKN Bantarkalong.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja. Sedangkan subyeknya adalah Guru SKMN Bantarkalong Jl. Pemuda 2, RT/RW 003/008, Hegarwangi, Bantarkalong, Kab. Tasikmalaya Jawa Barat 46187.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif kausalitas. Metode yang merupakan hasil pengoperasian variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan kuisisioner (angket).

Populasi dan Sampel

Objek dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMKN Bantarkalong. Yang seluruh gurunya berjumlah 45 orang. Yang terdiri dari 26 guru perempuan dan 19 guru laki-laki. Dalam penelitian ini *sample* yang diambil adalah seluruh populasi guru yang ada di

SMKN Bantarkalong, yang jumlah populasi adalah 45 orang guru, yang mana semua populasi dijadikan *sample*.

Pengujian Data dan Analisis Data

Pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik. Sedangkan untuk alat analisis yang digunakan meliputi Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

1. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas mengenai Gaya Kepemimpinan (X1) hasil pengujian melalui SPSS Versi 26 diperoleh bahwa hasil r hitung $>$ r Tabel atau r hitung $>$ 0,279. Sehingga uji validitas Pelatihan terpenuhi (Valid).

Berdasarkan uji validitas mengenai Motivasi kerja (X2) hasil pengujian melalui SPSS Versi 26 diperoleh bahwa hasil r hitung $>$ r Tabel. Atau r hitung $>$ 0,279. Sehingga uji validitas Kompetensi terpenuhi (Valid).

Berdasarkan uji validitas mengenai Kinerja (Y) hasil pengujian melalui SPSS Versi 26 diperoleh bahwa hasil r hitung $>$ r Tabel atau r hitung $>$ 0,279. Sehingga uji validitas Kinerja terpenuhi (Valid).

2. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian nilai Cronbach's Alpha untuk X1 sebesar 0,703 $>$ 0,60 artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

Hasil pengujian nilai Cronbach's Alpha untuk X2 sebesar 0,724 $>$ 0,60 artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

Hasil pengujian nilai Cronbach's Alpha untuk X1 sebesar 0,724 $>$ 0,60 artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada Asymp. Sig 2 didapat nilai sebesar 0,200 yang artinya lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan dari hasil Kolomogrov-Smirnov Test data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian SPSS versi 26 menepatkan hasil pada kolom VIF menunjukkan bahwa variabel Komunikasi ($1,034 < 10$) dan Lingkungan Kerja ($1,034 < 10$). Kemudian pada kolom

Tolerance Komunikasi ($0,967 > 0,10$) dan Lingkungan Kerja ($0,967 > 0,10$). Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hambar *scarterplot* menunjukkan titik-titiknya menyebar berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola teratur yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedasitas.

Uji Autokorelasi

Dari output SPSS yang sudah diuji, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai dari D-W 1,092 berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil SPSS versi 26 dari Tabel *Coefficients* Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2047.793	1617.813		1.266	.213					
Gaya Kepemimpinan	.533	.049	.641	10.801	.000	.743	.857	.631	.967	1.034
Motivasi Kerja	.286	.030	.561	9.445	.000	.677	.825	.552	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2023

Adapun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 2047,279 + 0,533X_1 + 0,286X_2 + e$$

Interpretasi:

1. Nilai Konstanta (a)

Hasil konstanta (a) dari persamaan regresi linier berganda diatas bernilai positif sebesar 2047,279. Artinya apabila Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja sebesar 2047,279.

2. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Hasil koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan(b_1) dari persamaan regresi linier berganda di atas bernilai positif sebesar 0,533. Hal ini menunjukkan adanya perubahan yang searah antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan kinerja. Artinya jika variabel

Gaya Kepemimpinan naik satu satuan sementara Motivasi Kerja bersifat tetap, maka kinerja naik 0,533.

3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2)

Hasil koefisien regresi variabel Motivasi Kerja dari persamaan linier berganda diatas bernilai positif 0,286. Hal ini menunjukkan adanya perubahan searah antara variabel Motivasi Kerja dengan kinerja. Artinya, jika variabel Motivasi Kerja naik satu satuan sementara variabel Gaya Kepemimpinan bersifat tetap, maka kinerja naik 0,286.

Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel *Model Summary* pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Model Summary

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.926 ^a	.857	.850	911.94295	.857	125.593	2	42	.000	1.799

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas pada Tabel 4.49, maka diperoleh nilai R (korelasi) sebesar 0,926. Berdasarkan pedoman penafsiran koefisien korelasi dengan nilai 0,926 menunjukkan kategori sangat kuat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja.

Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,857 atau 85,7 % artinya besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan sebesar 85,7% terhadap kinerja, sedangkan sisanya 14,3% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain.

Berdasarkan uji hipotesis *output* SPSS pada Tabel ANOVA sebagai berikut:

Tabel 5. ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208895651.603	2	104447825.802	125.593	.000 ^b
	Residual	34928877.825	42	831639.948		
	Total	243824529.428	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Sumber: Data primer SPSS 26, 2023

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja, pada Tabel 4.52 diperoleh hasil Uji F dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil SPSS versi 53 Tabel *Coefficients* Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Secara Parsial Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2047.793	1617.813		1.266	.213					
Gaya Kepemimpinan	.533	.049	.641	10.801	.000	.743	.857	.631	.967	1.034
Motivasi Kerja	.286	.030	.561	9.445	.000	.677	.825	.552	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data sekunder SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26 diperoleh hasil koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai sebesar 0,857 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai. Maka besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 73,44% [$K_d = (0,857)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja anggota dilihat dengan taraf signifikan 0,05. Hasil perhitungan pelatihan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil SPSS versi 26 dari Tabel *Coefficients* Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Secara Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2047.793	1617.813		1.266	.213					
Gaya Kepemimpinan	.533	.049	.641	10.801	.000	.743	.857	.631	.967	1.034
Motivasi Kerja	.286	.030	.561	9.445	.000	.677	.825	.552	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26 diperoleh hasil koefisien korelasi antara kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,825 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa motivasi kerja akan meningkatkan kinerja. Maka besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial sebesar 68,06% [$Kd = (0,825)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja dilihat taraf signifikan 0,05. Hasil perhitungan motivasi kerja mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMKN Bantarkalong berada pada klasifikasi sangat tinggi. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN Bantarkalong berada pada klasifikasi sangat tinggi. Selanjutnya Kinerja Guru SMKN Bantarkalong berada pada klasifikasi sangat tinggi, yang dapat disimpulkan secara umum Guru SMKN Bantarkalong memiliki kinerja yang sangat tinggi karena dapat dilihat pada Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sehingga Kinerja Guru SMKN Bantarkalong tersebut meningkat.
2. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SMKN Bantarkalong. Hal ini berarti semakin baik Gaya Kepemimpinan dan

Motivasi Kerja Guru SMKN Bantarkalong maka akan semakin membaik pula Kinerja Guru SMKN Bantarkalong.

3. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMKN Bantarkalong. Hal ini menunjukkan dengan adanya Kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja dari para guru.
4. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMKN Bantarkalong. Hal ini berarti bahwa SMKN Bantarkalong sudah membuat motivasi kerja yang baik, dengan adanya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dapat memaksimalkan pencapaian proses pembelajaran yang berjalan secara lancar, tertib, dan kondusif dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang bisa diberikan diantaranya:

1. Adapun skor terendah dari gaya kepemimpinan dengan pernyataan. Pimpinan selalu menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan yang mutlak yang harus dilakukan. Sehingga disarankan agar pimpinan sebelum memutuskan keputusan berdiskusi terlebih dahulu bersama para guru agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
2. Adapun skor terendah dari motivasi kerja dengan pernyataan. Saya tidak mengerjakan pekerjaan diluar tujuan. Sehingga disarankan agar guru dapat membantu para guru lainnya supaya memudahkan untuk mencapai tujuan pendidikan disekolah.
3. Adapun skor terendah dari kinerja dengan pernyataan. Saya selalu melakukan evaluasi pembelajaran selama satu semester. Disarankan agar guru selalu mempertahankan evaluasi pembelajaran selama satu semester supaya para siswa dapat mengulang kembali pelajaran tersebut.
4. Adapun untuk SMKN Bantarkalong untuk lebih memaksimalkan kinerja guru agar SMKN Bantarkalong terus berkembang.
5. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian, dan menambah variabel lain yang terkait dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dan menambah jangka waktu penelitian, sehingga hasil penelitiannya lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Dale Timpe. 2016. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Kinerja. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Abas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakrta: PT Elex Media Komputindo
- Abdul Wahab & Umiarso. (2016). *Kependidikan dan Kecerdasan Spritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz
- Agung Nugroho, 2015. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*, Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Andrean, R. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Delta Lamongan*. E-Jurnal Riset Manajemen Vol. 9
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya
- Beta. Rusman, T. (2015). *Statistika Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS*. Yogyakarta:Graha Ilmu
- Bryan,Johanes Tampii, 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan*.journal “Acta Diurna” Volume III. No.4
- Danim & Suparno. (2017). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Daryanto & Rachmawati. (2016). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gaya Media
- Dimas. B & Wicaksono. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Jakarta Timur II*. Junral Manajemen Pendidikan.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fathul Mubin. (2020). *Hubungan Perencanaan Dengan Aspek SDM dan Sumber Daya Keuangan*.
- Febrianty. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Tbk*. Jurnal Pendidikan Ekonomi
- Florianus. G. (2021). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Morivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Agama, Pendidikan dan Budaya.
- Ghozali. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Hamzah. B Uno. (2020). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jaakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Iqbal Hasan dan Misbahuddin, 2016. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kartini Kartono. (2018). *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kaswan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
Kependidikan Islam, 6, 1.

- Khasanah, U., Hasionaln, L. B. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Motivasi erja Karyawan*. Journal of Management, Vol. 2 No. 2.
- Kompri. (2016). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Kustrianingsih, M. R., Minarsih, M. M. & Leonardo, B. H. 2016. *Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang*. Journal of Management Vol. 02 No. 02.
- Kusvitaningrum, Alma, Ahmad. S, & Sunarni. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri*. Jurnal Pembelajaran, Bimbingan dan Pengelolaan Pendidikan.
- Luis Aparico, Guterresi. W, Gede. S. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Tambusai
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Remaja Rosdakarya
- Margono,S. 20173. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Masslow. (2016). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali
- Mulyasa, E. (2016). *manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mutakallim. (2017). *Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Keprofesionalan*. Jurnal UNP.
- Nasrun. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru*. Jurnal Ilmu Pnedidikan
- Nasution, S. P. (2016). *Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*.
- Novita Rizqi Rohmawati, 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.Skripsi
- Nugrahantini, N. I. 2013. *Motivasi Kerja Guru di SMP N Sub Rayon 2 Muntilan Kabupaten Magelang*. Varia Pendidikan. Vol. 25 No. 1.
- Oemar Hamalik. (2016). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Prawiro. (2016). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta
- Purwanto, N. (2016). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Alfa..
- Purwanto. (2017) *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press
- Robbins. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indek Kelompok Gramedia Group
- Roeslena. S, Ngadiman, Elvia. I. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. Junral Pendidikan dan Ekonomi.
- Sardiman. (2018). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar (24th ed.)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sari & Yosi. P. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 3 Salimpang*. Jurnal Ekobistek

- Seniwati, Sudarno, Rini. F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja di SMKN 4 Pekan Baru*. Jurnal Ilmiah Manajemen
- Sinambela, Poltak Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siti Umami, Bukman. L & Missriani. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru*. Jurnal UIN
- Sondang P. Siagan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2018 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. R&D: Bandung CV Allfabeta
- Sukimim., Patricia, D. P., & Leonardo, B. H. 2016. *Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang*. Journal of Management Vol. 2 No. 2.
- Yamin. (2016). *Strategi dan Metode dalam Model Pembelajaran*. Jakarta: Referensi (GP Press Group)