

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 GRESIK**Sulthan Rafid Izzuddin<sup>(1)</sup>, Muchsin Zuhad Al'asqolaini<sup>(2)</sup>[rafidizzuddin29@gmail.com](mailto:rafidizzuddin29@gmail.com) <sup>(1)</sup>[muchsinzuhad@stienugresik.ac.id](mailto:muchsinzuhad@stienugresik.ac.id) <sup>(2)</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi NU Trate Gresik

**ABSTRAK**

*The purpose of this study was to determine whether there is an influence of Principal Leadership Style and Motivation on Teacher Performance simultaneously. The method used in this research is quantitative research. This research uses associative hypotheses. purpose of the research This study produced four answers to several problem formulations regarding leadership style, and motivation on performance. The following is an explanation: First, there is a significant effect on the Principal's Leadership Style on Teacher Performance Partially with the results of the leadership style variable t count of 1,254, and with a significant  $0.021 < 0.05$ . Second, there is a partial significant effect on Motivation on Teacher Performance with the results of the motivation variable t count of 20,004 and with a significance of  $0.000 < 0.05$ . Third, Leadership Style and Motivation have a simultaneous or joint effect on teacher performance with the calculated F test results of 639,339 with a significance of  $0.000 < 0.05$ . Fourth, the variable Leadership Style, Motivation can explain the large change in the influence of performance of 95.8%, while the remaining 4.2% is caused by other variables.*

**Keywords :** leadership style, motivation, and performance**ABSTRACT**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru secara simultan Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif. Peneliti menggunakan teknik analisa data uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda untuk menjawab tujuan dari penelitian. Penelitian ini menghasilkan empat jawaban dari beberapa rumusan masalah mengenai gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja. Berikut adalah penjelasannya: *Pertama*, terdapat pengaruh signifikan pada Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru secara Parsial dengan hasil variabel gaya kepemimpinan  $t_{hitung}$  sebesar 1.254, dan dengan signifikan  $0,021 < 0,05$ . *Kedua*, terdapat pengaruh yang signifikan pada Motivasi Terhadap Kinerja Guru secara parsial dengan hasil variabel Motivasi  $t_{hitung}$  sebesar 20.004 dan dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . *Ketiga*, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai pengaruh yang simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan hasil Uji F hitung sebesar 639.339 dengan signifikan  $0.000 < 0,05$ . *Keempat*, variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dapat menjelaskan tentang besar perubahan pengaruh dari Kinerja sebesar 95,8%, sedangkan sisanya 4,2 % disebabkan oleh variabel lain.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja**PENDAHULUAN**

Semua orang berhak memperoleh pendidikan yang sama dan setara. Hal ini sesuai dengan UUD 1945 pasal 31 (1) yang menyebutkan bahwa “setiap warga negara berhak mendapat pendidikan”. Selanjutnya pada ayat (3) dituangkan pernyataan yang menyatakan: “pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan

ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang”.

Pengertian pendidikan yang dirumuskan dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 1. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk

memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 3. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan yang membentuk watak peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Perwujudan pendidikan yang berkualitas tidak lepas dari bantuan pendidik/guru. Tanpa guru pendidikan akan timpang, karena guru merupakan kunci dari keberhasilan pendidikan. Oleh sebab itu, guru harus selalu berkembang agar pengetahuan dan keterampilannya dapat diserap oleh peserta didik secara maksimal. Karena tujuan akhir pendidikan tidak hanya mencerdaskan kehidupan bangsa tetapi menjadi manusia yang memiliki moral dan membuat kehidupan menjadi lebih baik. Seorang guru mampu menjadi pemimpin bagi para pelajar.

Kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membina, membimbing, melatih, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum dengan maksud agar anggota kelompok yang menjadi bagian dari organisasi mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah dirancang (Kurniadin dan Machali, 2014: 291).

Dalam konteks lembaga pendidikan, menurut Kurniadin dan Machali (2014: 292) peran kepemimpinan dilaksanakan oleh kepala sekolah. Kepemimpinan sekolah berarti mempengaruhi semua personel yang mendukung pelaksanaan aktivitas pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Dalam pengembangan pendidikan, menurut Kurniadin dan Machali (2014:292)

kepemimpinan pendidikan mempunyai dua fungsi yaitu: (1) usaha untuk mengefektifkan organisasi pendidikan yang meliputi adanya etos kerja yang baik, manajemen yang terkelola dengan baik, mengusahakan tenaga pendidik yang memiliki ekspektasi yang tertinggi, mengembangkan tenaga pendidik sebagai model peran yang positif, memberikan perlakuan balikan positif pada anak didik, menyediakan kondisi kerja yang baik bagi tenaga pendidik dan staf usaha, memberikan tanggung jawab pada siswa, dan saling berbagi aktivitas antara pendidik dan anak didik;(2) mengusahakan lembaga pendidikan/ sekolah untuk berhasil (successful school) yang meliputi pelaksanaan fungsi kepemimpinan dengan menempatkan implementasi kurikulum sebagai tujuan utama, menekankan pada kualitas pengajaran dan pembelajaran, memiliki tujuan yang jelas dan ekspektasi yang tinggi pada tenaga pendidik, mampu mengembangkan iklim organisasi dengan baik, melakukan monitoring dan evaluasi sebagai bagian dari budaya organisasi, mengelola pengembangan staf, dan melibatkan dukungan masyarakat dalam pengembangannya.

Dari data hasil penilaian kinerja guru yang telah dilakukan ditemukan peneliti saat mewawancarai kepala sekolah di SMA Negeri 1 Gresik yang mengatakan bahwa masih ada beberapa guru yang memiliki kinerja yang kurang di dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal ini ditunjukkan guru pada saat pelaksanaan pembelajaran belum sesuai dengan langkah-langkah yang dibuat, seperti tidak adanya konfirmasi dan evaluasi. Disamping itu, kegiatan pembelajaran tidak sesuai dengan alokasi waktu yang ditentukan, dimana materi pelajaran banyak tetapi alokasi waktu pembelajaran yang terbatas. Selain itu, pada penilaian peserta didik terutama bagi sekolah yang sudah menerapkan kurikulum sekolah penggerak masih ada beberapa guru yang mengalami kesulitan.

Maka dari itu, diperlukan Motivasi untuk para peserta didik dalam proses pembelajaran. Menurut Sardiman (2012: 73), motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya "feeling" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Motivasi adalah suatu dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan serangkaian usaha guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan yang dikehendakinya. Sebagai suatu dorongan, motivasi akan memberikan suatu rangsangan yang baik kepada seseorang untuk memenuhi kebutuhannya sehingga tujuan yang telah dicita-citakan dapat tercapai.

Untuk dapat mencapai tujuan maka diperlukan kinerja guru yang optimal. Susanto (2013:28) menyatakan bahwa hasil kinerja Fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu manifestasi dari sesuatu atau kombinasi sinergis adalah produktivitas seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Supardi (2016:46) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam satu periode tertentu yang dinilai berdasarkan standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan. Barnawi & Arifin (2016:13) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar kerja yang ditentukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati dalam Barnawi & Arifin (2016:11) berpendapat bahwa kinerja merupakan prestasi yang ditampilkan seseorang yang telah menjalankan tugas, wewenang, dan perannya dalam organisasi selama periode tertentu.

Rachmawati & Daryanto (2013:16) berpendapat bahwa kinerja adalah ungkapan kemajuan yang berdasarkan pengetahuan, sikap, tindakan, dan motivasi yang mendorong seseorang untuk menghasilkan suatu pekerjaan dengan baik dan maksimal. Kemudian menurut Barnawi & Arifin (2016:12) mengatakan, "kinerja adalah penampilan hasil karya personel, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel".

Menurut Barnawi dan Arifin (2014: 26) menggambarkan bahwa kinerja seseorang dapat terbentuk oleh dua unsur yang salah satunya adalah motivasi. Motivasi yang dimiliki seseorang dapat dijadikan acuan dalam melaksanakan kegiatan guna mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai pengertian kinerja, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya menurut standar pekerjaan yang telah ditentukan, hasil suatu pekerjaan, prestasi kerja, atau tingkat keberhasilan yang diperoleh selama suatu pekerjaan. periode waktu tertentu.

Berdasarkan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa guru diperoleh informasi bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Gresik yang ada di Kecamatan Gresik sudah cukup baik, dalam hal manajerial di sekolah kepala sekolah sudah melaksanakan tugasnya dengan baik. Namun, dalam hal administrasi sekolah masih ada kepala sekolah yang membuat laporan dan ada juga yang tidak. Kepala sekolah adalah pemimpin di sekolah dimana menjadi tolok ukur bagi guru untuk melakukan suatu hal. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh perhatian terhadap para guru, baik secara individu maupun secara kelompok.

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang dilakukan terletak dari segi alat analisis. Pada penelitian terdahulu regresi linier sederhana, sedangkan penelitian sekarang menggunakan regresi linier berganda.

#### **Kepemimpinan**

Sintani (2022:10) menyatakan, "kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok orang agar

berperilaku dan bertindak untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi". Menurut Benjamin (2017:42) kepemimpinan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan melalui aktivitas mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama dan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan organisasi. Abdul (2017:34) kepemimpinan adalah perilaku yang ada pada diri seseorang untuk berinteraksi dengan lingkungan dan berperan serta di dalamnya untuk mencapai tujuan hidupnya. Kepemimpinan (*Leadership*) yang berasal dari kata (*Leader*) yang artinya pemimpin. Kata *Lead* berasal dari kata Anglo Saxon yang umumnya dipakai oleh bahasa Eropa Utara jalan atau jalur kapal laut. Kepemimpinan adalah menyangkut tentang cara atau proses mengarahkan orang lain agar mau berbuat seperti yang pemimpin inginkan.

Dari definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

### Motivasi

Menurut Priyono (2007:77) Motivasi sering, diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan "driving force" seseorang, untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sardiman (2012:73) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai munculnya "*Feeling*" dan dihalui dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Fauzia (2019:30) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan.

Motif, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat diartikan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata "motif" itu,

motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Jika dilihat dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi diartikan dengan: "Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha - usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki".

Berdasarkan pendapat ahli mengenai definisi motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri individu untuk melakukan suatu tindakan yang berorientasi pada tujuan. Motivasi sangat diperlukan oleh guru karena merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja guru. Motivasi yang dimaksud di sini adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Uno (2017:72) mengatakan, "motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya - upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Berdasarkan pengertian tersebut, pengertian motivasi kerja guru menurut penulis adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit motivasi kerja guru tampak melalui tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak. Apabila guru memiliki motivasi kerja tinggi maka kinerja guru juga akan tinggi dan baik. Sebaliknya, apabila guru memiliki motivasi kerja rendah, maka kinerja yang akan dihasilkan juga akan rendah. Perbedaan motivasi kerja seorang guru tercermin dalam berbagai kegiatan dan prestasi yang dicapainya.

Variabel motivasi didefinisikan sebagai suatu sifat dorongan atau rangsangan untuk melakukan sesuatu guna mencapai suatu

tujuan tertentu. Farida (2016:35) Motivasi dapat diukur dengan: (1) memberi kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan (2) mengadakan evaluasi pekerjaan secara berkala atau kontinyu (3) membiasakan melaksanakan tugas sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku (4) memberikan kesempatan pegawai ikut serta berperan aktif dalam meningkatkan prestasi kerja (5) mendorong pegawai untuk meningkatkan komunikasi dan kerjasama (6) mendorong pegawai dalam kerja kelompok dengan unit terkait untuk meningkatkan efektivitas kelancaran dan keberhasilan tugas (7) mencukupi sarana dan prasarana.

### Kinerja

Menurut Sunarsih (2020:11) Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *performance*, yang juga memiliki arti prestasi. Menurut Bangun (2012 : 231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Menurut Benjamin (2017:86) Kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Apabila kemampuan dan/atau motivasi seseorang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan, maka akan berdampak negatif terhadap kinerjanya.

Maka jika dilihat secara harfiah arti dari kinerja adalah hasil/prestasi kerja/usaha seseorang. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Unsur yang membentuk kinerja pegawai antara lain: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya tanggal 1 Desember 2010, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam dunia pendidikan, kualitas guru sangat diperlukan. Salah satunya adalah kualitas kinerja guru. Kualitas kinerja guru dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial, dan Profesional. Keempat Kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Guru yang memiliki profesionalisme adalah guru yang dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Untuk dapat menentukan seorang guru dikatakan profesional, dapat dilihat dari dua perspektif yaitu dilihat dari tingkat pendidikan yang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai guru. Yang kedua, penguasaan guru terhadap materi bahan ajar, pengelolaan terhadap kelas, dan tugas-tugas lain yang berkaitan dengan siswa.

Tugas dan peran guru tidaklah hanya sebatas di dalam masyarakat, namun pada hakikatnya merupakan komponen strategis yang memilih peran yang penting dalam menentukan kemajuan suatu bangsa.

### KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan kerangka pikir dapat dibuat paradigma penelitian sebagai berikut: Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Guru ( $Y_1$ ).

### METODE

#### Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya. Penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara faktor atau variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Gresik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu penelitian yang

lebih kepada 'keakuratan" deskripsi setiap variabel dalam keakuratan pengaruh antara satu variabel lainnya serta memiliki daerah generalisasi yang luas.

### Lokasi dan Periode Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis memilih penelitian di SMA Negeri 1 Gresik yang berlokasi di jalan Arif Rahman Hakim No.1 dengan waktu penelitian selama tiga bulan yaitu pada bulan Februari-April 2022.

### Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel

Pada bagian ini akan dibahas mengenai populasi dan menjelaskan mengenai besar populasi dan penentuan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 80). Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/ subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang dipelajari tetapi juga meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek yang diteliti itu.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013: 81). Karena tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang akan diteliti melainkan cukup dengan sampel yang mewakili. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Untuk mendapatkan sampel yang representatif diperlukan teknik sampling.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Sugiyono (2013: 82) menyatakan bahwa *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut Sugiyono (2013: 122) *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel

dengan cara acak tanpa melihat strata dalam populasi. Cara tersebut dilakukan bila anggota populasi dianggap homogeny.

Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal, maka perhitungannya adalah sebagai berikut, Rumus Slovin (Prasetyo dan Jannah, 2011:37):

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

N= Ukuran Populasi

n = Ukuran Sampel

e = *margin of error*, yaitu persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi sebesar 5%

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{67}{1 + 67(0.05)^2}$$

$$n = 57,38$$

Jumlah responden yang diperoleh sebesar 57 responden.

### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data angket atau kuesioner, teknik dokumentasi, dan teknik observasi.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Gambaran Umum Latar Penelitian

SMA Negeri 1 Gresik merupakan salah satu sekolah yang berstatus Negeri di Kota Gresik, berlokasi di Jl. Arief Rahman Hakim No.1, Sidokumpul, Gresik, Kramatandap, Gapurosukolilo, Kec. Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur dengan kode pos 61111. Lokasi SMA Negeri 1 Gresik cukup strategis, aman, nyaman dan kondusif untuk mendukung proses kegiatan belajar mengajar, karena berada ditengah-tengah kota Gresik dan akses dengan jalan raya cukup mudah. Letak Sekolah yang strategis yaitu ditengah kota sangat mudah ditempuh dengan berbagai macam jenis transportasi darat, SMA Negeri 1 Gresik juga memiliki lahan yang cukup luas dan sangat memungkinkan dan mendukung proses

kegiatan belajar mengajar, dapat dilaksanakannya peningkatan sarana dan prasarana sekolah, kualitas guru yang dapat diketahui dengan sikap profesionalitasnya serta tingkat pendidikannya. Selain itu, lingkungan sekolah SMA Negeri 1 Gresik cukup rindang, nyaman, dan asri.

### Visi Dan Misi Sma Negeri 1 Gresik

#### Visi :

“Menjadi Sekolah Yang Agamis, Berbudaya, Profesional, Berprestasi Internasional dan Berwawasan Lingkungan Hidup”.

#### Misi :

Meningkatkan kompetensi warga SMA Negeri 1 Gresik untuk mencapai keunggulan-keunggulan sebagaimana yang dirumuskan dalam Visi sekolah yaitu:

1. Melaksanakan aktivitas keagamaan secara konsisten.
2. Meningkatkan pembekalan IMTAQ, IPTEK, dan wawasan kebangsaan untuk menghadapi era global.
3. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar (KBM) dan bimbingan secara profesional serta berwawasan lingkungan.
4. Melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler yang mendorong pencapaian prestasi yang tinggi.
5. Meningkatkan pemanfaatan TIK dalam pembelajaran dan manajemen sekolah.
6. Meningkatkan kepedulian sosial terhadap lingkungan masyarakat dan lingkungan hidup untuk mencegah pencemaran dan kerusakan lingkungan, serta upaya pelestarian lingkungan.
7. Mengembangkan pembelajaran lingkungan hidup untuk mencegah pencemaran dan kerusakan lingkungan, serta upaya pelestarian lingkungan.

### Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMA Negeri 1 Gresik

#### Tenaga Pendidik

Sampai tahun pembelajaran 2021/2022, tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Gresik terdiri dari 67 orang. Tenaga pendidikan yang

memiliki latar belakang pendidikan S1 sebanyak 40 orang, S2 sebanyak 26 orang, dan S3 sebanyak 1 (satu) orang.

#### Tenaga Kependidikan

Demi mempermudah dan membantu berlangsungnya kegiatan belajar mengajar agar terjadinya kelancaran dalam pembelajaran, SMA Negeri 1 Gresik dibantu oleh tenaga kependidikan. Pada tahun pembelajaran 2021/2022 ini, tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Gresik terdiri dari 27 orang. Tenaga kependidikan yang memiliki latar belakang pendidikan S1 sebanyak 12 orang, D3 sebanyak 1 orang, SMA/ sederajat sebanyak 14 orang.

### Peserta Didik

Peserta didik adalah seseorang yang melakukan aktivitas secara sadar untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya melalui sebuah proses yang disebut pendidikan pada jalur, jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Peserta didik merupakan suatu komponen penting dalam lingkungan sekolah, tanpa adanya peserta didik tentunya proses pembelajaran tidak akan berlangsung.

Sebagai salah satu SMA Negeri favorit yang berada ditengah-tengah kota Gresik serta berbagai prestasi yang diperoleh baik kategori guru, karyawan maupun peserta didik, SMA Negeri 1 Gresik mendapat kepercayaan yang sangat tinggi dari masyarakat untuk menitipkan putra-putri mereka agar dapat memperoleh pendidikan yang diharapkan di SMA Negeri 1 Gresik. Bersamaan dengan hal tersebut dapat dilihat dari jumlah peserta didik yang mencapai 1242. Berikut data jumlah peserta didik yang sedang menempuh pendidikan.

### HASIL UJI KUALITAS DATA

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
X1.1	0,532	Valid
X1.2	0,599	Valid
X1.3	0,679	Valid
X1.4	0,671	Valid
X1.5	0,639	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 22

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari Pernyataan 1-5, memperoleh hasil yang lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$ , yaitu 0,266 sehingga pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan adalah valid maka pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data yang akurat untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi**

Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
X2.1	0,679	Valid
X2.2	0,599	Valid
X2.3	0,671	Valid
X2.4	0,639	Valid
X2.5	0,532	Valid

Sumber refrensi data tabel: Data yang diolah SPSS 22

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari pernyataan 1-5, memperoleh hasil yang lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$ , yaitu 0,266, sehingga pernyataan dari variabel Motivasi adalah valid maka pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data yang akurat untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja**

Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
Y.1	0,620	Valid
Y.2	0,673	Valid
Y.3	0,562	Valid
Y.4	0,549	Valid
Y.5	0,645	Valid
Y.6	0,673	Valid
Y.7	0,620	Valid
Y.8	0,645	Valid

Sumber refrensi data tabel: Data yang diolah SPSS 22

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari pernyataan 1-8, memperoleh hasil yang lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$ , yaitu 0,266, sehingga pernyataan dari variabel Kinerja adalah valid maka pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data yang akurat untuk penelitian selanjutnya.

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,665	0,600	Reliabel
2	Motivasi	0,665	0,600	Reliabel
3	Kinerja	0,774	0,600	Reliabel

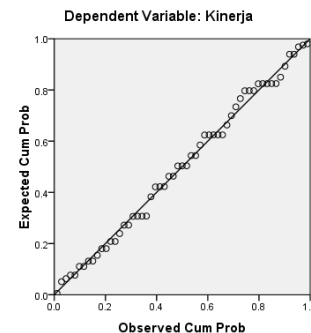
**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Sumber: Data yang diolah SPSS 22

Dapat dilihat dari tabel di atas, nilai hitung *Cronbach Alpha* dari variabel Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi mempunyai nilai lebih besar dari pada nilai Alpha. Dengan

demikian semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk alat untuk pengambilan data dalam penelitian selanjutnya.

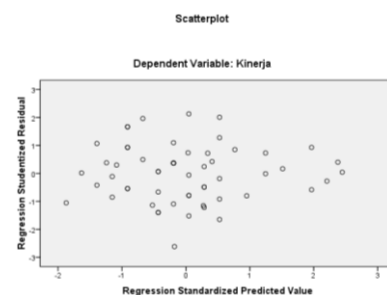
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 1. P-Plot Uji Normalitas**

Sumber: Data yang diolah SPSS 22

Berdasarkan hasil output SPSS 22 di atas, dapat dilihat dari grafik plot. Dimana gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal dari garis normalitas sehingga dapat disimpulkan bahwa dari grafik di atas membuktikan hasil yang memenuhi Normalitas.



**Gambar 2. ScatterPlot Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Data yang diolah SPSS 22

Adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan pola-pola atau grafik scatterplot yang telah terbentuk. Tetapi sebaliknya, apabila tidak ditemukan adanya pola/grafik/titik-titiknya menyebar pada diarea mengatas dan membawahi angka 0 di sumbu Y maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil output di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar diantara titik nol, dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



**Tabel 5. Hasil Uji Multikolonerietas**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.346	1.000
.346	1.000

Sumber: Data yang diolah SPSS 22

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui nilai VIF (variance inflation factor) untuk Gaya Kepemimpinan sebesar 1,000 dan untuk Motivasi 1,000 dan dapat diketahui bahwa nilai VIF dari kedua variabel tidak melebihi batas kritis uji multikolineritas yaitu 10,0 Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolineritas pada data penelitian ini.

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.289	.708		.408	.685
	Gaya Kepemimpinan	.090	.072	.058	1.254	.021
	Motivasi	1.496	.075	.932	20.004	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah SPSS 22

Dari Tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

Karena nilai regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.

- Angka konstan dari Unstandardized Coefficients. Dalam output ini mempunyai nilai 0.289, dan mempunyai arti jika tidak ada Gaya Kepemimpinan dan Motivasi maka nilai konsisten Kinerja sebesar 0.289
- Angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0.090, angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Gaya Kepemimpinan, Maka Kinerjanya akan meningkat 0.090
- Angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 1,496, angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Motivasi, Maka Kinerjanya akan meningkat 1.496.

**Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefisien****Determinasi****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 <sup>a</sup>	.959	.958	1.384

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah SPSS 22

Dapat dilihat dari tabel diatas untuk nilai dari Adjusted R Square 0,958 dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dapat menjelaskan tentang besar perubahan pengaruh dari Kinerja sebesar 95,8%, sedangkan sisanya 4,2 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Tabel 8. Hasil Uji –t (Parsial)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.289	.708		.408	.685
	Gaya Kepemimpinan	.090	.072	.058	1.254	.021
	Motivasi	1.496	.075	.932	20.004	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah SPSS 22

Berdasarkan hasil pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Diketahui Hasil dari pengujian Gaya Kepemimpinan mendapatkan hasil signifikansi  $t_{hitung}$  sebesar 1.254, dan dengan signifikan  $0,021 < 0,05$ . Berdasarkan hasil nilai tersebut, Nilai sig hitung lebih kecil dari nilai batas kesalahan pada penelitian. Dengan demikian, dalam pengujian ini membuktikan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan terbukti mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Gresik.

### 2. Variabel Motivasi

Diketahui Hasil dari pengujian variabel Motivasi mendapatkan hasil signifikansi  $t_{hitung}$  sebesar 20.004 dan dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil nilai tersebut, Nilai Sig hitung lebih kecil dari nilai batas kesalahan pada penelitian. Dengan demikian, dalam pengujian ini membuktikan bahwa Variabel Motivasi terbukti mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Gresik.

**Tabel 9 Hasil Uji F (Simultan)****Annova**

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2448.527	2	1224.313	639.339	0.000 <sup>a</sup>
	Residual	103.408	54	1.915		
	Total	2552.035	56			

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

b. Dependent Variable : Kinerja

Sumber: Data yang diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai signifikansi F hitung sebesar 639.339 dengan signifikan  $0.000 < 0,05$ . Ini berarti dapat menjelaskan bahwa penelitian yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai pengaruh yang simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Gresik.

**PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Dari pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti telah didapatkan bahwa hasil analisis sebagai berikut :

1. Diketahui Hasil dari pengujian Gaya Kepemimpinan mendapatkan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 1.254, dan dengan signifikansi  $0,021 < 0,05$ . Berdasarkan hasil nilai tersebut, Nilai *Sig* hitung lebih kecil dari nilai batas kesalahan pada penelitian. Dengan demikian, dalam pengujian ini membuktikan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan terbukti mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Gresik. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Arinda Frismelly (2021) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, juga memberikan hasil Terdapat beberapa gaya kepemimpinan gaya kepemimpinan instruktif (telling), gaya ini dilakukan dengan menemui guru - guru secara personal. Selain itu, gaya kepemimpinan otoriter juga merupakan salah satu gaya kepimpinan yang diimplikasikan guna untuk meningkatkan kedisiplinan guru sehingga menghasilkan kinerja yang baik pada guru tersebut. Begitu pula dengan penelitian Bintha Ustafiano (2021) dengan judul pengaruh adanya gaya dalam kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan hasil penelitian Gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap

kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian juga diketahui bahwa dari berbagai macam tipe-tipe gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan demokratis lebih banyak dipakai kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepengimpinannya. Sejalan dengan penelitian Astria, Dkk (2021), Jurnal Administrasi Publik, Volume 3, Nomor 7 yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). Dengan hasil penelitian Gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja. Pemimpin yang direktif memiliki pengaruh secara sendiri-sendiripada kinerja karyawan, sedangkan pemimpin suportif dan partisipatif tidak mempengaruhi karyawan perpustakaan UB. Begitu pula dengan penelitian dari Fahmi Kamal, (2018), Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, Volume 12, Nomor 2 dengan Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus:PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta). Dengan hasil penelitian babhwa Tanpa adanya gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan turun, dengan hasil kinerja 0,707 yang berarti memiliki kepuasan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Ismail (2020) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Banda Aceh. Dengan hasil Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Banda Aceh. Ada kecenderungan bahwa semakin demokratis gaya kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 8 Banda aceh. Apapun bentuk gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. Diketahui Hasil dari pengujian variabel Motivasi mendapatkan hasil signifikansi  $t_{hitung}$  sebesar 20.004 dan dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil nilai tersebut, Nilai *Sig* hitung lebih kecil dari nilai batas kesalahan pada penelitian. Dengan demikian, dalam pengujian ini

- membuktikan bahwa Variabel Motivasi terbukti mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Gresik. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Burhanudin (2022) dengan judul Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Mts Negeri di Kulon Progo. Pengaruh kebutuhan akan prestasi terhadap kinerja guru ini bernilai positif, yang artinya jika kebutuhan akan prestasi guru meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat. Begitu pula dengan penelitian dari Husni Anwar (2021) dengan judul Pengaruh motivasi terhadap kinerja individu (guru). Dengan hasil penelitian Pada kondisi normal, motivasi kerja guru mempengaruhi kinerjanya. Motivasi tersebut tidak saja datang dari dalam dirinya, tapi juga datang dari lingkungannya. Kepala sekolah dan teman sejawat adalah faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Kepala sekolah memberikan motivasi dengan merancang dan melaksanakan program-program yang akan meningkatkan profesionalisme guru tersebut. Begitu pula dengan penelitian dari Slamet Riyadi (2017) dengan judul Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Radhatul Atfal di kota Pekalongan. Dengan hasil Dengan motivasi dari guru merupakan faktor yang berarti dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Dua pembangkit motivasi belajar yang efektif adalah keingintahuan dan keyakinan dalam kemampuan diri para siswa. Setiap siswa memiliki rasa ingin tahu, maka guru perlu memotivasi dengan pertanyaan diluar kebiasaan atau pemberian tugas yang menantang disertai penguatan bahwa siswa mampu melakukannya.
3. Berdasarkan tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan) diperoleh nilai signifikansi F hitung sebesar 639.339 dengan signifikan  $0.000 < 0,05$ . Ini berarti dapat menjelaskan bahwa penelitian yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai pengaruh yang simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Gresik. Begitu pula dengan penelitian dari Ribosnita (2021) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan kepala

sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri 37 Alang Lawas kec. Padang. Dengan hasil Kepala sekolah perlu untuk meningkatkan kemampuannya dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat yang dapat digunakan dalam memimpin bawahannya. Dengan adanya peningkatan gaya kepemimpinan, maka kepala sekolah dapat meningkatkan kemampuannya dalam memimpin bawahannya. Hal tersebut berarti bahwa kinerja guru akan terus meningkat sejalan dengan peningkatan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah. Begitu pula dengan penelitian dari Yunita Sari (2020) dengan judul Gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru PAUD. Dengan hasil Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa guru di TK Pembangunan Swasembada, TK ABA, TK Amanah Bunda dan TK An-Nur secara keseluruhan guru sudah mampu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka peneliti menarik kesimpulan dari hasil penelitiannya sebagai berikut :

1. Hasil dari pengujian Gaya Kepemimpinan mendapatkan hasil signifikansi  $t_{hitung}$  sebesar 1.254, dan dengan signifikan  $0,021 < 0,05$ . Berdasarkan hasil nilai tersebut, Nilai Sig hitung lebih kecil dari nilai batas kesalahan pada penelitian. Dengan demikian, dalam pengujian ini membuktikan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan terbukti mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Gresik.
2. Hasil dari pengujian variabel Motivasi mendapatkan hasil signifikansi  $t_{hitung}$  sebesar 20.004 dan dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil nilai tersebut, Nilai Sig hitung lebih kecil dari nilai batas kesalahan pada penelitian. Dengan demikian, dalam pengujian ini membuktikan bahwa Variabel Motivasi

terbukti mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Gresik.

3. Hasil dari Uji F (Simultan) diperoleh nilai signifikansi F hitung sebesar 639.339 dengan signifikan  $0.000 < 0,05$ . Ini berarti dapat menjelaskan bahwa penelitian yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai pengaruh yang simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Gresik.
4. Dapat dilihat dari uji koefisien determinasi diperoleh bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dapat menjelaskan tentang besar perubahan pengaruh dari Kinerja sebesar 95,8%, sedangkan sisanya 4,2 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### SARAN

1. Sebaiknya kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan yang ideal dan efektif untuk meningkatkan kinerja guru kearah yang lebih baik lagi.
2. Adanya keterbukaan yang diberikan kepala sekolah kepada guru dapat membuat lingkungan kerja menjadi baik dan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dengan baik.
3. Sebaiknya kepala sekolah senantiasa memberikan arahan dan motivasi untuk kemajuan para guru yang ada di sekolahnya.
4. Kepala sekolah dan guru hendaknya dapat berkomunikasi yang baik dalam meningkatkan pembelajaran di sekolah dan menjalin keakraban pada setiap peserta didik sehingga menumbuhkan sikap peduli satu sama lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen SDM*. Medan : UISU Press
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arinda Frismelly. 2021. *DIRASAH : Jurnal Study Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 4, No 2, Agustus 2021

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesioanal*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Benjamin, Bukit. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Zahr Publishing
- Bintha Ustafiano. 2021. *Manajemen Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta*, Vol. 16 (1) (2021): 57-63
- Burhanudin. 2022. *Jurnal Lentera Bisnis*, Volume 11, Nomor 1, Januari 2022
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen SDM*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press
- Farida, Umi. 2016. *Manajemen SDM II*. Ponorogo : Unmuh Ponorogo Press
- Husaini Usman. 2006. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Husni Anwar. 2021. *Jurnal Inovasi dan Riset Akademik*, Vol.2 No.7 2021
- Ismail. 2020. *Jurnal Economica Didactica*, Vol 2, No 1 (2020)
- Kurniadin, Didin dan Machali. 2014. *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- Peraturan Pemerintahan Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005)
- Priyatno. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI OFFSET
- Priyono. 2009. *Pengantar Manajemen*. Surabaya : Zifatama Publisher
- Rahmat, Abdul. 2017. *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*. Yogyakarta : Zahr Publishing
- Rahmawati, T. & Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Malang: Gava Media.
- Ribosnita. 2021. *EEJ : Ekasakti Educational Journal*, Vol 1, No 1, Januari 2021
- Riduwan. 2013. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.

- Rusman, T. 2015. *Statistika Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sardiman. 2018. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Depok : PT Rajagrafindo Persada
- Sintani, Lelo. 2022. *Dasar Kepemimpinan*. Sidoarjo : Yayasan Cendikia Mulia Mandiri
- Slamet Riyadi. 2017. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan, Vol. 13 Tahun 2017*
- Sofar Silaen dan Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta : In Media.
- Sudarwan Danim dan Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sudaryono, dkk. 2013. *Pengembangan Instrumen Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Sunarsih, Denok. 2020. *Panduan Meningkatkan Kinerja Guru dan Kepuasan Guru*. Banten : Desanta Muliavisitama
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Susanto, Ahmad. 2013. *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang - Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.
- Uno, Hamzah, B. 2017. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yunita Sari. 2020. *Jurnal Golden Age, Vol. 04 No. 1, Juni 2020, Hal. 20-29*