



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 6 Tasikmalaya

Agit Triyana ^{1*}, Mila Karmila ², Barin Barlian ³

¹²³ Universitas Perjuangan, Indonesia

Alamat: Jalan Peta No 177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115

Korespondensi penulis: agitt43@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the influence of leadership style and motivation on the performance of teachers at SMAN 6 in Tasikmalaya City. This study focuses on understanding how several aspects of leadership, such as creating a conducive work environment, implementing discipline, and recognizing teacher contributions, impact their performance and motivation. Data was collected by a structured questionnaire distributed to 49 teachers, encompassing 18 indicators for leadership style, 8 indicators for work motivation, and 10 indicators for performance measured using a Likert scale. This research design is quantitative in nature, aiming to gather empirical evidence on the variables under investigation. Structured questionnaires are utilized to gather data from a sample of teachers at SMAN 6 Tasikmalaya. The research sample consisted of 49 respondents, and data analysis was conducted using SPSS. The research findings indicate that the leadership style of the school principal has a significant positive impact on teacher performance. Key aspects such as maintaining physical facilities, ensuring a clean and comfortable environment, and facilitating effective communication contribute to higher levels of teacher satisfaction and performance. Furthermore, the work motivation of teachers, driven by recognition of their efforts and consistent implementation of discipline, also significantly affects their performance. This finding indicates that both leadership style and work motivation are crucial in enhancing teachers' performance. Effective leadership that supports a positive and disciplined work environment, coupled with enough recognition and appreciation for teachers' contributions, leads to improved teacher performance. This research emphasizes the significance of strategic leadership and motivation in the educational environment, and suggests that school administrators prioritize these factors to achieve better educational outcomes.*

Keywords: *leadership style, motivation, performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 6 Kota Tasikmalaya. Penelitian ini berfokus pada pemahaman bagaimana aspek-aspek berbeda dari kepemimpinan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menerapkan disiplin, dan mengakui kontribusi guru, berdampak pada kinerja dan motivasi mereka. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang didistribusikan kepada 49 guru, mencakup 18 indikator untuk gaya kepemimpinan, 8 indikator untuk motivasi kerja dan 10 indikator kinerja yang diukur menggunakan skala Likert. Desain penelitian ini bersifat kuantitatif untuk mengumpulkan bukti empiris tentang variabel yang diteliti. Kuesioner terstruktur digunakan untuk mengumpulkan data dari sampel para guru di SMAN 6 Tasikmalaya. Sampel penelitian terdiri dari 49 responden, dan teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Aspek-aspek kunci seperti pemeliharaan fasilitas fisik, memastikan lingkungan yang bersih dan nyaman, serta memfasilitasi komunikasi yang efektif berkontribusi pada tingkat kepuasan dan kinerja guru yang lebih tinggi. Selain itu, motivasi kerja guru, yang didorong oleh pengakuan atas usaha mereka dan penerapan disiplin yang konsisten, juga secara signifikan mempengaruhi kinerja mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif yang mendukung lingkungan kerja yang positif dan disiplin, ditambah dengan penghargaan dan apresiasi yang memadai terhadap kontribusi guru, menghasilkan peningkatan kinerja guru. Penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan strategis dan motivasi dalam lingkungan pendidikan, serta menyarankan agar para administrator sekolah memprioritaskan faktor-faktor ini untuk mencapai hasil pendidikan yang lebih baik.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kinerja Guru

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) dalam bidang pendidikan memegang peranan krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pendidikan adalah upaya untuk memperluas ilmu

pengetahuan yang terkait dengan pembentukan perilaku, nilai, dan sikap. Guru, sebagai tenaga pendidik utama, merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, kualitas SDM guru harus terus ditingkatkan agar mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif.

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 pendidik. Dengan demikian efektifitas pembelajaran ada pada pundak guru dan keberhasilan suatu proses pembelajaran ditentukan oleh kualitas kerja guru.

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang efektif. Di SMAN 6 Kota Tasikmalaya, terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi terkait kinerja guru yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Berdasarkan hasil observasi dan data yang diperoleh, beberapa indikator kinerja guru seperti efektivitas pengajaran, partisipasi dalam kegiatan sekolah, dan kolaborasi dengan rekan kerja menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Masalah-masalah ini perlu diatasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah ini.

Tabel 1. Data Kinerja Guru SMAN 6 Kota Tasikmalaya

Indikator Kinerja	Persentase Guru Memenuhi Standar (%)
Efektivitas Pengajaran	65%
Partisipasi dalam kegiatan sekolah	
•Kegiatan Ekstrakurikuler	40%
•Program Pengembangan Professional	50%
•Perencanaan dan Pelaksanaan Program Sekolah	45%
Kolaborasi dengan rekan kerja	55%
Diskusi Professional	55%

Sumber : Data Kinerja SMAN 6 Kota Tasikmalaya

Berdasarkan data evaluasi yang dikumpulkan selama tahun akademik 2023, ditemukan bahwa hanya 65% guru di SMAN 6 Kota Tasikmalaya yang mencapai standar minimum efektivitas pengajaran. Standar ini mencakup kemampuan menyampaikan materi dengan jelas, mengelola kelas secara efektif, dan menggunakan metode pengajaran yang bervariasi. Observasi kelas menunjukkan bahwa banyak guru masih menggunakan metode pengajaran tradisional yang kurang mampu melibatkan siswa secara aktif dalam proses belajar.

Data dari laporan kegiatan sekolah menunjukkan bahwa partisipasi guru dalam kegiatan ekstrakurikuler dan program pengembangan profesional masih rendah. Hanya 40% dari total guru yang secara aktif terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler dan hanya 50% yang mengikuti program pengembangan profesional seperti pelatihan dan workshop. Keterlibatan

dalam perencanaan dan pelaksanaan program sekolah juga terbatas, dengan hanya 45% guru yang berpartisipasi secara aktif.

Data di atas menunjukkan bahwa ada beberapa area kinerja guru di SMAN 6 Kota Tasikmalaya yang membutuhkan perhatian dan perbaikan. Efektivitas pengajaran yang masih rendah, partisipasi dalam kegiatan sekolah yang terbatas, serta kolaborasi dengan rekan kerja yang kurang optimal merupakan masalah yang harus diatasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut penyebab dan solusi potensial untuk meningkatkan kinerja guru di SMAN 6 Kota Tasikmalaya.

Berdasarkan pemikiran diatas maka untuk mengkaji ulang fenomena yang terjadi penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 6 Tasikmalaya)”

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut Northouse, (2018) agar gaya kepemimpinan dapat diukur maka dibuatlah dimensinya sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah proses di mana pemimpin berinteraksi dengan bawahan untuk menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas baik pada pemimpin maupun bawahan. Pemimpin transformasional berusaha menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai potensi penuh mereka dan melampaui harapan awal. Dimensi dan indikator :

- 1) Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*): Pemimpin menjadi teladan dan menunjukkan integritas yang tinggi, membangun kepercayaan dan rasa hormat dari bawahan.
- 2) Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*): Pemimpin mengkomunikasikan visi yang jelas dan menarik, serta mendorong optimisme dan antusiasme.
- 3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*): Pemimpin mendorong inovasi dan kreativitas, serta menantang asumsi dan cara berpikir yang ada.
- 4) Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*): Pemimpin memberikan perhatian khusus pada kebutuhan individual bawahan dan berperan sebagai mentor atau pelatih.

b. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah proses di mana pemimpin dan bawahan terlibat dalam pertukaran yang menguntungkan kedua belah pihak. Pemimpin transaksional lebih berfokus pada tugas dan pencapaian tujuan jangka pendek melalui imbalan dan hukuman.

- 1) Imbalan Kontingen (Contingent Reward): Pemimpin memberikan imbalan yang jelas terkait dengan kinerja dan pencapaian bawahan.
- 2) Manajemen dengan Pengecualian (Management by Exception): Pemimpin memantau kinerja dan campur tangan hanya ketika terjadi penyimpangan atau masalah

c. Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*

Kepemimpinan *laissez-faire* adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahan untuk mengambil keputusan dan melakukan tugas mereka sendiri. Pemimpin dengan gaya ini cenderung tidak memberikan arahan atau pengawasan yang signifikan.

- 1) Kurangnya Intervensi: Pemimpin tidak memberikan bimbingan atau arahan yang jelas, serta tidak terlibat secara aktif dalam pengambilan keputusan.
- 2) Delegasi Tanggung Jawab: Pemimpin menyerahkan tanggung jawab sepenuhnya kepada bawahan untuk menentukan cara terbaik dalam menyelesaikan tugas.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang terdapat dalam diri manusia untuk mengerjakan sesuatu kegiatan ataupun pekerjaan. Namun motivasi ini terbagi menjadi dua yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri maupun yang dari luar individu itu sendiri.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari dimensi-dimensi tentang motivasi kerja (Hosnawati, 2018). Menurut Muhammad (2017). motivasi kerja terdiri dari tiga dimensi berikut yaitu :

a. Penghargaan diri.

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

b. Kekuasaan.

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

c. **Kebutuhan Keamanan Kerja**

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tenteram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Kinerja

Marzano (2017) mengembangkan kerangka kerja yang komprehensif untuk mengukur dan meningkatkan kinerja guru, yang mencakup berbagai aspek pengajaran dan manajemen kelas. Indikator-indikator kinerja guru berdasarkan konsep tersebut adalah sebagai berikut :

a. **Efektivitas Pengajaran**

Efektivitas pengajaran mengacu pada kemampuan guru untuk menyampaikan materi pelajaran dengan cara yang membuat siswa memahami, tertarik, dan termotivasi untuk belajar. Ini mencakup teknik pengajaran yang digunakan, manajemen kelas, dan kemampuan untuk menilai serta memenuhi kebutuhan individu siswa.

b. **Pengembangan Professional**

Pengembangan profesional mencakup semua upaya yang dilakukan oleh guru untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka sebagai pendidik. Ini mencakup partisipasi dalam pelatihan, workshop, seminar, dan kegiatan pengembangan lainnya.

c. **Partisipasi dalam Keterlibatan Kegiatan Sekolah**

Partisipasi dalam keterlibatan kegiatan sekolah mengacu pada sejauh mana guru berperan aktif dalam berbagai kegiatan yang diadakan di sekolah, baik itu kegiatan kurikuler maupun ekstrakurikuler. Keterlibatan ini menunjukkan komitmen guru terhadap komunitas sekolah dan keseluruhan pengalaman pendidikan siswa.

d. **Kolaborasi dengan Rekan Kerja**

Kolaborasi dengan rekan kerja mengacu pada kemampuan guru untuk bekerja sama dengan sesama guru dan staf sekolah lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Kolaborasi ini mencakup berbagi informasi, memberikan dukungan, dan bekerja dalam tim untuk meningkatkan proses belajar mengajar.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode penelitian analisis kuantitatif dengan pendekatan survey. Menurut Sugiyono (2019: 59) Metode deskriptif dapat diartikan sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/ empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian langsung pada guru SMAN 6 Tasikmalaya untuk memperoleh data dengan penelitian ini. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik agar ditemukan fakta dari masing-masing variabel yang diteliti serta diketahui pengaruhnya antara variabel bebas dengan terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.739	0.284	Valid
	X1.2	0.761	0.284	Valid
	X1.3	0.790	0.284	Valid
	X1.4	0.849	0.284	Valid
	X1.5	0.805	0.284	Valid
	X1.6	0.775	0.284	Valid
	X1.7	0.683	0.284	Valid
	X1.8	0.811	0.284	Valid
	X1.9	0.661	0.284	Valid
	X1.10	0.745	0.284	Valid
	X1.11	0.865	0.284	Valid
	X1.12	0.805	0.284	Valid
	X1.13	0.335	0.284	Valid
	X1.14	0.741	0.284	Valid
	X1.15	0.815	0.284	Valid
	X1.16	0.870	0.284	Valid
	X1.17	0.808	0.284	Valid
	X1.18	0.870	0.284	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.770	0.284	Valid
	X2.2	0.781	0.284	Valid
	X2.3	0.807	0.284	Valid
	X2.4	0.820	0.284	Valid
	X2.5	0.806	0.284	Valid
	X2.6	0.800	0.284	Valid
	X2.7	0.729	0.284	Valid
	X2.8	0.807	0.284	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.731	0.284	Valid
	Y.2	0.754	0.284	Valid
	Y.3	0.781	0.284	Valid
	Y.4	0.800	0.284	Valid
	Y.5	0.792	0.284	Valid
	Y.6	0.792	0.284	Valid
	Y.7	0.701	0.284	Valid
	Y.8	0.838	0.284	Valid
	Y.9	0.720	0.284	Valid
	Y.10	0.789	0.284	Valid

Sumber : Olah data, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan korelasi Pearson antara setiap item (X1.1 hingga Y.10) dan total skor dari item-item lainnya, ditemukan bahwa semua indikator memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0.284). Nilai korelasi yang sangat tinggi, seperti 0.838 pada indikator Y.7 dan 0.849 pada indikator X1.5, menandakan hubungan yang kuat antara setiap indikator dengan total skor indikator lainnya.

Nilai r tabel yang digunakan adalah 0.284, yang didasarkan pada derajat kebebasan ($n-2$) dan tingkat signifikansi 0.05. Semua nilai korelasi yang dihitung (r hitung) lebih besar dari nilai ini, menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut valid. Hasil ini memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja secara akurat.

Uji Reabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas			
Variabel	Jumlah Item	Alpha Cronbach	Kriteria Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan (X1)	18	0.956	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	8	0.912	Reliabel
Kinerja (Y)	10	0.922	Reliabel

Sumber : Olah Data, 2024

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang sangat tinggi. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki 18 item dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0.956, yang mengindikasikan konsistensi internal yang sangat baik. Variabel Motivasi Kerja, dengan 8 item, memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0.912, juga menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi. Sementara itu, variabel Kinerja, dengan 10 item, memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0.922, yang berarti bahwa item-item dalam variabel ini juga sangat konsisten dalam mengukur konstruk yang diinginkan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75237498
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.067

Negative	-.068
Test Statistic	.068
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

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

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.		Tolerance	VIF
1	(Constant)	39.043	7.744		5.042	.000			
	Gaya Kepemimpinan	.043	.106	.063	.407	.686		.909	1.100
	Motivasi Kerja	-.006	.157	-.006	-.037	.971		.909	1.100

a. Dependent Variable: Kinerja

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a						Correlations		Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.445	2.170		2.049	.046					
	Gaya Kepemimpinan	.033	.036	.187	.925	.360	.842	.298	.206	.510	1.961
	Motivasi Kerja	-.114	.085	-.272	-1.345	.185	.815	.490	.371	.510	1.961

a. Dependent Variable: ABS

d. Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

		Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson		
1	.195 ^a	.038	-.004	2.24922	1.864		

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

b. Dependent Variable: ABS

e. Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Ringkasan Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a						Correlations		Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.391	5.302		.262	.794					

Gaya Kepemimpinan	.185	.087	.289	2.120	.039	.653	.759	.206	.510	1.961
Motivasi Kerja	.791	.207	.520	3.815	.000	.722	.829	.371	.510	1.961

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut diatas, maka dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antar variabelvariabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.391 + 0.185X_1 + 0.791X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.185 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin baik pula kinerja.
- 2) Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.791 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja.

Dalam data ini, Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut adalah prediktor yang kuat untuk variabel dependen dalam model ini.

f. Uji F (SIMULTAN)

Tabel 9. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1799.155	2	899.578	29.777	.000 ^b
	Residual	1389.664	46	30.210		
	Total	3188.819	48			

1) Pengujian Hipotesis 1

Gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) secara simultan.

Hasil Output SPSS pada lampiran menyatakan bahwa nilai F hitung sebesar 29.777 dengan tingkat signifikansi 0.000 (<0.05). Maka, sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis diterima atau dengan kata lain gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).reg

g. UJI T (UJI HIPOTESIS)

Tabel 10. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.391	5.302		.262	.794			
	Gaya Kepemimpinan	.185	.087	.289	2.120	.039	.653	.759	.206
	Motivasi Kerja	.791	.207	.520	3.815	.000	.722	.829	.371

2) Pengujian Hipotesis 2

Uji hipotesis Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 2.120 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar $0,039 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja diterima. Artinya, apabila gaya kepemimpinan yang ada di SMAN 6 Tasikmalaya ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat. Dengan nilai *partial correlation* sebesar 0.759 besar pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) dirumuskan dengan $KD=r^2 \times 100\%$ dan memiliki hasil $KD=0.759^2 \times 100\%=0.576$ (57%) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang diklasifikasikan kuat dan positif terhadap kinerja guru.

3) Pengujian Hipotesis 3

Uji hipotesis Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 3,815 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja diterima. Artinya, apabila motivasi kerja yang dimiliki baik maka kinerja akan meningkat. Dengan nilai *partial correlation* sebesar 0.829 besar pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dirumuskan dengan $KD=r^2 \times 100\%$ dan memiliki hasil $KD=0.829^2 \times 100\%=0.687$ (68%) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dengan klasifikasi yang sangat kuat terhadap kinerja guru. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin baik pula kinerja mereka.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang efektif, yang meliputi kemampuan untuk memberikan visi yang jelas, memotivasi, dan memberdayakan guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung, berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Pemimpin yang memiliki integritas, terbuka terhadap kritik, dan mempertimbangkan pandangan bawahannya mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif untuk pengembangan profesional para guru.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gambaran gaya kepemimpinan di SMAN 6 Tasikmalaya, jika ditemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah masih perlu ditingkatkan, disarankan agar pihak sekolah memberikan pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah. Pelatihan ini dapat mencakup aspek-aspek seperti komunikasi efektif, pengambilan keputusan yang inklusif, serta kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi guru-guru dalam menjalankan tugasnya. Peningkatan gaya kepemimpinan ini diharapkan dapat berkontribusi positif terhadap kinerja guru.

DAFTAR REFERENSI

- Adam, H. S., & Hidayati, D. (2019). THE INFLUENCE OF THE PRINCIPAL'S LEADERSHIP STYLE ON THE PERFORMANCE OF PUBLIC ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS 5 AIR GEGAS. *EARR (Educational Administration Research and Review)*, 3(2), 103-109.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media
- Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam, antara teori dan praktik*. Ar Ruzz Media 2012. Hlm. 56
- Febrianty (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Pendidikan Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Pasla, Samuel D.C. dkk. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 2, No. 30.
- Priansa. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta

Purwanto Agus, Dkk.2020. “Studi Explorative Dampak Pandemic Covid19 Terhadap Proses Pembelajaran Online Di Sekolah Dasar” Jurnal Of Education, Psychology And Counseling Vol 2 Nomor 1 2020 (hal 1-2)