



**KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI  
GURU TERHADAP KINERJA GURU SDN SEKECAMATAN KUBU  
KABUPATEN ROKAN HILIR**

Sri Wahyuni<sup>1\*</sup>, Isjoni<sup>2</sup>, Azhar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia  
<sup>\*</sup> [ademahyuni@gmail.com](mailto:ademahyuni@gmail.com)

**CONTRIBUTION OF THE PRINCIPAL'S LEADERSHIP STYLE AND TEACHER  
MOTIVATION TOWARD THE TEACHER'S PERFORMANCE AT SDN OF KUBU  
DISTRICTS IN ROKAN HILIR**

**ARTICLE HISTORY**

**Submitted:**  
12 Desember 2021  
12<sup>th</sup> December 2021

**Accepted:**  
10 Juli 2022  
10<sup>th</sup> July 2022

**Published:**  
25 Agustus 2022  
25<sup>th</sup> August 2022

**ABSTRACT**

**Abstract:** Teachers are one of the resource elements that determine success in education at school because teachers as a human elements are very close to students in daily education at school. The Ministry of Education and Culture states that teachers are human resources who can utilize other factors to create a quality teaching and learning process and become the main factor that determines the quality of education. Therefore, educators (teachers) must be able to improve performance in carrying out their duties because education in the future requires professional skills of quality education. Thus, the performance of professional teachers can be a breath of fresh air for success in the future educational context. The background of the research problem in this article is derived from the teachers who teach in class are still teaching based on their past experiences from time to time so they perceive mastering the material out of their mind and do not prefer to change new things including learning methods, use of media, assessment systems that are poorly understood and teaching, by rote or without prior teaching preparation. While the results of interviews conducted by researchers with teachers indicated that the principal has not implemented the leadership function optimally to lead his subordinates. In addition, the phenomena related to problems that occurred regarding teacher performance that can be identified were 1) the ability of teachers to develop syllabus and lesson plans (RPP) was not optimal so it produced a less attractive learning atmosphere, 2) classroom management was still lacking so that a conducive atmosphere in the classroom and a fun learning process has not been created, 3) the teacher has not been maximal in utilizing the media so that the results in conveying messages (subject matter) to students were not optimal, and 4) the teacher did not vary the learning methods so students felt boredom while teaching and learning activities. Above all, the importance of teachers' performance in participating in teaching and learning activities is necessary for teachers to increase their abilities and competencies in terms of developing syllabus and lesson plans (RPP), managing classes, and good in using media and learning methods. Based on the background, several research problems could be formulated, they are 1) does leadership style contribute to a teacher's performance? 2) does motivation contribute to a teacher's performance? and 3) do leadership style and motivation contribute to performance? The purpose of the research was to analyze the contribution of leadership style to teacher's performance, to analyze the contribution of motivation to teacher's performance, and to analyze the contribution of leadership style and motivation to teacher's performance. The type of research was descriptive quantitative research. The data collection technique used was a questionnaire involving 129 respondents from 98 teachers of SDN Kubu Districts in Rokan Hilir Regency who were randomly selected as samples by using the Slovin formula. The research method used was for the respondents who gave responses to the questionnaire in the form of a Likert scale. Analysis of the data used was descriptive and inferential statistics. Based on data analysis, it was found that leadership style contributed to a teacher's performance. The better the leadership style was provided it would affect the more effective teacher performance. It means that leadership style was an important variable to be considered in order to increase the teacher's performance. Motivation contributed to teacher performance. The higher the teacher's motivation was described the high ethic working it would support a better teacher performance. Hence, teacher motivation was an important variable to be considered to improve teacher performance. And the leadership style and teacher's motivation contributed to the teacher's performance.

**Keywords:** leadership style, teacher motivation, teacher performance



**Abstrak:** Guru menjadi salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Depdikbud menyatakan bahwa guru merupakan sumberdaya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan. Oleh karena itu, para pendidik (guru) harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Sehingga kinerja guru yang profesional dapat menjadi angin segar bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan di masa yang akan datang. Latar belakang permasalahan penelitian pada artikel ini, terdapat guru yang mengajar di kelas masih berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu sehingga merasa menguasai materi diluar kepala dan tidak mau mengubah kepada hal-hal yang baru termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang dipahami dan mengajar secara hafalan atau tanpa persiapan mengajar sebelumnya. Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru-guru dikatakan bahwa kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Selain itu ditemukan fenomena terkait permasalahan yang ada di lapangan mengenai kinerja guru yang dapat diidentifikasi masalahnya, diantaranya 1) kemampuan guru mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) tidak maksimal sehingga menciptakan suasana pembelajaran yang kurang menarik, 2) kemampuan dalam pengelolaan kelas masih kurang, sehingga belum tercipta suasana kondusif di kelas dan proses pembelajaran yang menyenangkan, 3) guru belum maksimal dalam memanfaatkan media sehingga hasil dalam meyalurkan pesan (materi pelajaran) kepada siswa tidak maksimal, dan 4) selain itu guru tidak memvariasikan metode pembelajaran, sehingga terjadi kejenuhan dalam diri siswa saat kegiatan belajar mengajar berlangsung. Dari fenomena tersebut bahwa pentingnya kinerja guru dalam mengikuti kegiatan belajar mengajar, untuk itu perlunya peningkatan kemampuan guru dalam hal mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), mengelola kelas, serta memanfaatkan media dan metode pembelajaran dengan baik. Berdasarkan pada latar belakang maka dapat dirumuskan beberapa masalah pada penelitian, 1) apakah gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap kinerja guru? 2) apakah motivasi berkontribusi terhadap kinerja guru? dan 3) apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berkontribusi terhadap kinerja? Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru, untuk menganalisis kontribusi motivasi terhadap kinerja guru, dan untuk menganalisis kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru. Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dengan melibatkan 129 responden dari 98 orang guru SDN Sekecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir yang dipilih secara acak sebagai sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Metode penelitian dilakukan yaitu responden memberikan tanggapan terhadap kuisioner dalam bentuk skala likert. Analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan inferensial. Berdasarkan dari analisis data, ditemukan gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap kinerja guru. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan akan mempengaruhi semakin efektifnya kinerja guru. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan merupakan variable penting untuk diperhatikan agar kinerja guru bisa meningkat. Motivasi berkontribusi terhadap kinerja guru. Semakin tinggi motivasi guru yang di digambarkan dengan etos kerja yang tinggi akan menunjang kinerja guru yang lebih baik. Oleh karena itu motivasi guru merupakan variable penting untuk diperhatikan didalam meningkatkan kinerja guru. Dan gaya kepemimpinan dan motivasi guru berkontribusi terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, motivasi guru, kinerja guru

#### CITATION

Wahyuni, S., Isjoni., & Azhar. (2022). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Sdn Sekecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. *Primary: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 11 (4), 1238-1248. DOI: <http://dx.doi.org/10.33578/jpfkip.v11i4.8613>.

#### PENDAHULUAN

Pendidikan bagi bangsa yang sedang membangun seperti bangsa Indonesia saat ini

merupakan kebutuhan mutlak yang harus dikembangkan sejalan dengan tuntutan pembangunan secara tahap demi tahap.



Pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur, dan efisien dapat menghasilkan sesuatu yang mampu mempercepat jalannya proses pembudayaan bangsa yang berdasarkan pokok pada penciptaan kesejahteraan umum dan pencerdasan kehidupan bangsa kita, sesuai tujuan dari pendidikan nasional itu sendiri.

Pendidikan nasional berusaha untuk membimbing warga negara Indonesia kepada pengembangan pribadi yang berdasarkan ketuhanan serta bermasyarakat dan mampu membudayakan alam sekitarnya. Menurut Sunarya (Ihsan, 2013: 114), pendidikan nasional adalah suatu sistem pendidikan yang berdiri di atas landasan dan di jiwai oleh falsafah hidup suatu bangsa dan tujuannya bersifat mengabdikan kepada kepentingan dan cita-cita nasional bangsa tersebut. Guru pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuan berpikirnya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun dalam bentuk lainnya kepada pemberian kerja dalam hal ini adalah sebuah sekolah.

Guru menjadi salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Depdikbud menyatakan bahwa guru merupakan sumberdaya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, para pendidik (guru) harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Sehingga kinerja guru yang profesional dapat menjadi angin segar bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan di masa yang akan datang.

Kinerja guru adalah kemampuan

seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Sumarno, 2009: 20). Dimana kemampuan tersebut telah mencakup beberapa aspek, diantaranya: perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja tentu menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal dengan melakukan wawancara langsung kepada kepala sekolah maupun guru kelas, terdapat guru yang mengajar di kelas masih berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu sehingga merasa menguasai materi diluar kepala dan tidak mau mengubah kepada hal-hal yang baru termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang dipahami dan mengajar secara hafalan atau tanpa persiapan mengajar sebelumnya. Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru-guru dikatakan bahwa kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Karena banyak dari kebijakan yang dilakukan oleh sekolah bukan berasal dari pemikiran dari seorang kepala sekolah selaku pemimpin, tetapi kebijakan tersebut didasari oleh pemikiran guru selaku bawahannya. Selain itu kepala sekolah juga masih memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru satu dengan guru yang lainnya. Karena banyak dari tugas yang diberikan kepala sekolah kepada guru tidak dipertimbangkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut. Sehingga kepala sekolah menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua guru selaku bawahannya.

Kinerja guru sangat berkaitan dengan tingkat keberhasilan siswa dalam mencapai prestasi, namun keberhasilan tersebut tidak

lepas juga dari kedisiplinan seorang guru dalam menyusun program program kerja untuk pembelajaran didalam kelas. Untuk itu ketepatan waktu guru Guru SDN Sekecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir dalam menyerahkan RPP sangat penting untuk keberlangsungan proses belajar mengajar yang menunjukkan kinerja guru tersebut.

Selain itu ditemukan fenomena terkait permasalahan yang ada di lapangan mengenai kinerja guru yang dapat diidentifikasi masalahnya, diantaranya:

- (1) Kemampuan guru mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) tidak maksimal sehingga menciptakan suasana pembelajaran yang kurang menarik.
- (2) Kemampuan dalam pengelolaan kelas masih kurang, sehingga belum tercipta suasana kondusif dikelas dan proses pembelajaran yang menyenangkan.
- (3) Guru belum maksimal dalam memanfaatkan media sehingga hasil dalam meyalurkan pesan (materi pelajaran) kepada siswa tidak maksimal.
- (4) Selain itu guru tidak memvariasikan metode pembelajaran, sehingga terjadi kejenuhan dalam diri siswa saat kegiatan belajar mengajar berlangsung.

Dari fenomena tersebut bahwa pentingnya kinerja guru dalam mengikuti kegiatan belajar mengajar, untuk itu perlunya peningkatan kemampuan guru dalam hal mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), mengelola kelas, serta memanfaatkan media dan metode pembelajaran dengan baik.

Menurut Robbins (2010:123), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: Gaya Kepemimpinan dan motivasi. Sedangkan pendapat yang sama dikemukakan oleh Kasmir (2016:189) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah Gaya Kepemimpinan dan motivasi. Selanjutnya menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:202) salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru adalah Gaya

Kepemimpinan, kompetensi dan motivasi.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Menurut Mulyasa (2015: 107), menjelaskan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Sehingga dapat diartikan bahwa Kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mempengaruhi dan memberikan arah kepada individu atau kelompok lain dalam suatu organisasi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam kehidupan berorganisasi yang memegang peranan kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai pengatur dalam proses kerjasama antara pemimpin dengan individu maupun pemimpin dengan kelompoknya.

Gaya Kepemimpinannya adalah salah satu faktor penentu keberhasilan manajemen SDM. Gaya Kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. Gaya Kepemimpinan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pemimpin merupakan tokoh utama yang dinilai paling bertanggung jawab atas keberhasilan dan keterpurukan suatu sekolah. Gaya Kepemimpinan yang sukses menunjukkan pengelolaan suatu sekolah berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Pemimpin harus memperlihatkan sikap positif, antusias terhadap pekerjaan, dan menciptakan suasana yang kondusif karena hal tersebut akan mempengaruhi Kinerja Guru.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti dilapangan, permasalahan pimpinan adalah pimpinan jarang turun kelapangan secara langsung untuk mengawasi pekerjaan yang telah diberikan kepada guru, pimpinan kurang tegas dalam memberikan

arahan agar penyelesaian guru yang kurang disiplin dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, pimpinan jarang berkomunikasi dengan bawahannya langsung untuk mengevaluasi bagaimana cara agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan, selain itu dalam menyampaikan arahan, terkesan kurang jelas dan susah dipahami oleh bawahan, meskipun secara kompetensi guru sudah baik, akan tetapi mereka ada yang tidak sesuai dengan bidang dan keahliannya, jadi dalam penyampaian arahan pimpinan harus memperhatikan apakah guru sudah memahami atau belum, dengan kata lain pimpinan kurang kreatif dan inovatif dalam menciptakan cara kerja agar guru bisa termotivasi.

Motivasi merupakan suatu keinginan seseorang bekerja untuk mencapai suatu tujuan, di mana keinginan tersebut dapat mendorong anggota untuk melakukan pekerjaan atau dapat mengakibatkan timbulnya mobilitas kerja. Motivasi yang diberikan bagi para guru dapat berbentuk materi atau non materi, demikian halnya dengan ketepatan waktu yang ditujukan oleh guru dapatlah dilihat dan dinilai secara nyata. Berdasarkan fenomena dilapangan ditemukan permasalahan terkait permasalahan motivasi guru, diantaranya :

- (1) Guru yang kurang memiliki keinginan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya.
- (2) Guru yang kurang memiliki keinginan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, kurangnya keinginan guru profesional untuk mencari umpan balik terhadap pekerjaannya.
- (3) Kurangnya keinginan guru untuk berani mengambil resiko dalam melaksanakan tugasnya, Kurang kreatif dalam melaksanakan pembelajaran, kurang bisa mengatur waktu dalam melaksanakan tugasnya.

Dari fenomena tersebut dapat dilihat bahwa pentingnya motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya, untuk itu peran

pemimpin dalam memotivasi guru untuk melaksanakan tugasnya sangat penting, selain itu pentingnya profesionalitas seorang guru dan berani mengambil resiko serta memiliki pikiran kreatif dalam mengajar siswanya dikelas. Berdasarkan uraian di atas, maka melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Sekecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir”.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan terhadap SDN Sekecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri Se Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 129 orang guru. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proportional stratified random sampling, dimana jumlah sampel dalam penelitian ini adalah populasinya bervariasi dan jumlah guru dalam setiap bagian tidak sama dari populasi sehingga diperoleh sampel 98 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Kuisioner dibuat berdasarkan pada indikator dari variabel-variabel yang diteliti yaitu membuat pernyataan-pernyataan tentang gaya kepemimpinan, motivasi guru, dan kinerja. Instrumen dari variabel penelitian tersebut sebelum digunakan terlebih dahulu dilakukan uji coba. Uji coba instrumen dilakukan untuk menentukan validitas dan reliabilitas. Validitas dihitung dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment. Selanjutnya, Reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui kehandalan instrumen yang dihitung dengan menggunakan Alpha Cronbach.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang dihitung dengan

menggunakan program Microsoft Excel dan SPSS versi 25.00 for windows. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memaparkan data profil responden dalam bentuk distribusi Mean hasil angket, berdasarkan demografi responden, variabel, dan indikator.

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi gaya kepemimpinan, motivasi guru dan kinerja berdasarkan deskriptif. Analisis statistik inferensial digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis hingga sampai pada suatu kesimpulan. Analisis ini diawali dengan uji normalitas dan uji linieritas. Kemudian Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Sedangkan uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Kemudian, uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji

apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan regresi sederhana dan regresi berganda. Regresi sederhana dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat, Sedangkan Regresi berganda dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang berarti apabila kedua variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kontribusi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

Pengujian hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) sebagaimana dijelaskan dalam Tabel berikut.

Uji t Hitung Koefisien antara Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

**Tabel 1. Koefisien  $X_1$  terhadap Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	13,534	5,567		
	Gaya Kepemimpinan	1,345	,098	,814	13,741

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel, diperoleh nilai konstanta  $a = 13,534$  dan  $b=1,345$ , persamaan regresi yang terbentuk menjadi  $Y = 13.534 + 1.345 X_1$ . Makna dari persamaan regresi tersebut adalah nilai konstanta (a) sebesar 13,534 maknanya adalah jika Gaya kepemimpinan guru sama dengan nol, maka nilai Kinerja Guru guru adalah sebesar 13,534. Koefisien regresi (b) sebesar 1,345 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari Gaya kepemimpinan, maka akan diikuti pula dengan kenaikan Kinerja Guru sebesar 1,534 satu satuan.

Pada Tabel **diatas** diketahui besarnya nilai  $t_{hitung} = 13,741$  dan nilai  $sig=0,000$ . Besarnya nilai  $t_{tabel}$  dengan banyak data  $n=98$ , variabel  $k=2$ ,  $df=n-k$ , diperoleh  $t_{tabel}=1.98$ . maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan  $sig 0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) diterima.

Besarnya pengaruh yang terjadi oleh variabel Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) dapat dilihat pada Tabel berikut.

Pengaruh Variabel Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

**Tabel 2. Pengaruh  $X_1$  Terhadap  $Y$**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 <sup>a</sup>	,663	,659	5,76807

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Dari Tabel diatas terlihat bahwa besarnya hubungan yang terjadi antara variabel Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Guru yaitu sebesar 0,814 dengan tafsiran kuat. Selanjutnya besarnya nilai R Square ( $r^2$ ) sebesar 0,663. Dengan menggunakan koefisien determinasi maka besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru diperoleh sebesar 66,3%. Sisanya 33,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini. Dengan melihat besarnya pengaruh antar variabel tersebut maka

pengaruh yang terjadi antara variabel Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) berada pada level kuat.

**Kontribusi Motivasi guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

Pengujian hipotesis kedua adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) sebagaimana dalam Tabel berikut.

Uji t Hitung Koefisien antara Motivasi guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

**Tabel 3. Koefisien  $X_2$  Terhadap  $Y$**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,761	3,988		1,695	,093
	Motivasi Guru	1,038	,073	,822	14,133	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari Tabel berikut, diperoleh nilai konstanta  $a = 6,761$  dan  $b = 1,038$ . Persamaan regresi yang terbentuk  $Y = 6.761 + 1.038X_1$ . Makna dari persamaan regresi tersebut yaitu besarnya nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 6,761 mengandung arti bahwa jika Motivasi guru sama dengan nol, maka Kinerja Guru adalah sebesar 6,761. Koefisien regresi ( $b$ ) sebesar 1,038 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari Motivasi guru, maka akan

diikuti pula dengan peningkatan Kinerja Guru sebesar 1,038 satu satuan.

Pada Tabel 4.16 tersebut diketahui besarnya nilai  $t_{hitung} = 14,133$  dan  $sig = 0,000$ . Besarnya nilai  $t_{tabel}$  dengan banyak sampel  $n=98$ , variabel  $k=2$ ,  $df=n-k$ , diperoleh  $t_{tabel}=1.98$ . maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig 0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi guru ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ). Dengan

demikian hipotesis kedua yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) diterima.

Selanjutnya besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Motivasi guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada Tabel berikut. Pengaruh Variabel Motivasi guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

**Tabel 4. Pengaruh  $X_2$  Terhadap Y**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 <sup>a</sup>	,675	,672	5,66060

a. Predictors: (Constant), Motivasi Guru

Pada Tabel terlihat bahwa besarnya hubungan yang terjadi antara variabel Motivasi guru terhadap Kinerja Guru yaitu sebesar 0,822 dengan tafsiran kuat. Selanjutnya besarnya nilai R Square ( $r^2$ ) sebesar 0,675. Dengan menggunakan koefisien determinasi maka besarnya pengaruh Motivasi guru terhadap Kinerja Guru diperoleh sebesar 67,5%. Sisanya 32,5% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini. Dengan melihat besarnya pengaruh antar variabel tersebut maka pengaruh yang terjadi antara variabel Motivasi

guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) berada pada level kuat.

**Pengaruh Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Pengujian hipotesis ketiga adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) sebagaimana dijelaskan dalam Tabel berikut. Uji t Hitung Koefisien antara Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

**Tabel 5. Koefisien  $X_1$  terhadap Y**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,105	5,064		1,798	,075		
	Gaya Kepemimpinan	,703	,156	,426	4,505	,000	,315	3,170
	Motivasi Guru	,593	,119	,470	4,972	,000	,315	3,170

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari Tabel diperoleh nilai nilai konstanta ( $a$ )=9,105,  $b_1$ =0,703, dan  $b_2$ =0,593. Persamaan regresi yang terbentuk  $Y = 0.703X_1 + 0.593 X_2$ . Makna dari persamaan regresi tersebut, yaitu besarnya nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 9,105 mengandung arti bahwa jika Gaya kepemimpinan dan Motivasi guru sama dengan nol, maka Kinerja Guru adalah

sebesar 9,105. Koefisien regresi Gaya kepemimpinan ( $b_1$ ) sebesar 0,703 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari Gaya kepemimpinan, maka akan diikuti pula dengan kenaikan Kinerja Guru sebesar 0,703 satu satuan dengan asumsi variabel Motivasi guru tetap. Koefisien regresi Motivasi guru ( $b_2$ ) sebesar 0,593 mengandung arti bahwa

setiap kenaikan satu satuan dari Motivasi guru, maka akan diikuti pula dengan peningkatan Kinerja Guru sebesar 0,593 satu satuan dengan asumsi variabel Gaya kepemimpinan tetap.

Kemudian uji F antara Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) terlihat pada tabel berikut. Uji F Hitung Koefisien antara Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

**Tabel 6. Uji F hitung**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6941,835	2	3470,918	130,099	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2534,501	95	26,679		
	Total	9476,337	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Berdasarkan Tabel berikut, diketahui nilai  $F_{hitung} = 130,099$  dan nilai signifikan = 0,000. Besarnya nilai  $F_{tabel}$  dengan jumlah sampel  $n=98$ , variabel  $k=3$ ,  $df_1=k-1$ ,  $df_2 = n - k$  diperoleh  $F_{tabel} = 3,09$ . maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $sig\ 0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi guru ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi

terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) diterima. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut. Pengaruh Variabel Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

**Tabel 7. Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 <sup>a</sup>	,733	,727	5,16517

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

Pada tabel berikut diperoleh nilai r square ( $r^2$ ) sebesar 0,733. Dengan menggunakan koefisien determinasi maka besarnya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi guru terhadap kinerja guru diperoleh sebesar 73,3%. Sisanya sebesar 26,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini. Dengan demikian, besarnya

pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) berada pada level kuat.

**SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: *Pertama* Gaya Kepemimpinan berkontribusi terhadap kinerja guru. Semakin baik Gaya

Kepemimpinan yang diberikan akan mempengaruhi semakin efektifnya kinerja guru. Ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan variable penting untuk diperhatikan agar kinerja guru bisa meningkat. *Kedua*, Motivasi berkontribusi terhadap kinerja guru. Semakin tinggi Motivasi Guru yang digambarkan dengan etos kerja yang tinggi akan menunjang kinerja guru yang lebih baik. Oleh karena itu Motivasi Guru merupakan variable penting untuk diperhatikan didalam meningkatkan kinerja guru. *Ketiga* Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Guru berkontribusi terhadap kinerja guru. Semakin baik Gaya Kepemimpinan dan tingginya Motivasi Guru meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat penulis berikan, Agar kinerja guru dapat optimal, hendaknya peranan Kepala Sekolah sekolah selaku pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir dengan baik tugas-tugas guru. Dalam usaha meningkatkan motivasi guru, maka sebaiknya Kepala Sekolah memberikan semangat dan kegairahan kerja untuk berperan serta secara aktif dalam melakukan proses belajar mengajar dengan siswa, seperti adanya inisiatif dari guru dalam menjalin hubungan baik dengan siswa. Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti Motivasi Guru dan Gaya Kepemimpinan terhadap produktivitas pada guru disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswanda Pressindo.
- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra WacanaMedia.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dwiyanti, N. K. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 1-20.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S.P. (2011). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Herzberg, F., B. Mausner & B. Synderman (2012). *The Motivation to Work*. New York. John Wiley & Son.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada
- Kartono, K. (2009). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.
- Kunandar. (2015). *Penilaian Autentik. Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT Raja Gafindo Persada
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkuprawira, S., dan Aida, V. H. (2013). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Pasolong, H. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV ALFABETA
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ridwan, E., dan Kuncoro, A. (2015). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., dan Ella, J. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



- Robbins, S. P. (2010). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi. Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Simanjuntak, J., & Payaman. (2012). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Administra*. Bandung: Alfa Beta.
- Sutrisno. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana,
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana,
- Sunyoto. D. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: CAPS
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen. Edisi 12*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Uno, B. Hamzah. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Rajawali Press.
- Yukl, G. (2012). *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta