

Pengaruh Persepsi Atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Edi Purwanta^{1*)}, Mamik Suendarti²⁾, Soeparlan Kasyadi³⁾
Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta Selatan, Indonesia

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of perceptions of the principal's leadership style and work motivation together on teacher performance. The research method used is survey method. The population is 51 teachers from private junior high schools in Bekasi City with a sample size of 34 teachers using simple random sampling and cluster random sampling techniques. Data collection was carried out by distributing questionnaires directly to the sample. Data analysis used descriptive statistics by testing the significance of the correlation coefficient through multiple linear regression analysis. The research results show. There is a significant influence on the perception of the principal's leadership style and work motivation together on the performance of private junior high school teachers in Bekasi City. This is evidenced by the sig value of $0.000 < 0.05$ and Fcount 81.655. There is a significant influence on the perception of the principal's leadership style on the performance of private junior high school teachers in Bekasi City. This is evidenced by the sig value of $0.000 < 0.05$ and tcount (9.148). There is a significant effect of work motivation on the performance of private junior high school teachers in Bekasi City. This is evidenced by the sig value of $0.043 < 0.05$ and tcount (3.859).

Key Words: Perception of Principal's Leadership Style; Work Motivation; Teacher Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Populasi adalah Guru SMP Swasta di Kota Bekasi berjumlah 51 guru dengan besar Sampel diambil sebanyak 34 guru dengan teknik simple random sampling dan cluster random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner langsung kepada sampel. Analisis data menggunakan statistika deskriptif dengan uji signifikansi koefisien korelasi melalui uji analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan. Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} 81,655. Terdapat pengaruh yang signifikan Persepsi atas gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} (9,148). Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan dengan nilai sig $0,043 < 0,05$ dan t_{hitung} (3,859).

Kata Kunci: Persepsi Atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah; Motivasi Kerja; Kinerja Guru.

Penulis Korespondensi: (1) Edi Purwanta (2) Universitas Indraprasta PGRI, (3) TB. Simatupang, Jakarta, dan Indonesia, (4) Email: eddipurwanta@gmail.com

Copyright © 2021. The Author(s). Published by Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia. This is an open access article licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Manajemen Pendidikan merupakan faktor penting yang akan menentukan suatu keberhasilan pendidikan atau sekolah, yang hal ini tidak dapat dipisahkan dari unsur kepemimpinan yaitu bagaimana model atau gaya kepemimpinan yang diadopsi kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai seorang *leader*. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang kepala sekolah akan terkait dengan keberhasilan dan keefektifan kepala sekolah dalam memimpin dan menjalankan proses pendidikan di sekolah. Sebagaimana yang dikatakan oleh Glatthom (2000: 12) yang mengatakan “Adanya keterikatan yang kuat antara gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala sekolah dengan keefektifan secara keseluruhan dari proses pendidikan di sekolah”. Artinya, sumber daya manusia yang handal tidak lepas dari pengaruh pola ataupun gaya kepemimpinan yang diter]apkan dalam sebuah organisasi, hal ini akan tercermin dalam praktek dan pelaksanaan sebuah organisasi seperti di sekolah. Gaya kepemimpinan yang baik akan terlihat pada jalannya sebuah organisasi dengan tertib, nyaman, kondusif dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerjasama dan mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Karena kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Dalam hal ini, Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat tergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah dalam memimpin suatu sekolah atau lembaga yang dinaungi. Seorang kepala sekolah harus dapat memberikan efek kepemimpinan yang kharismatik, dapat memberikan contoh, dapat menggerakkan dan mengarahkan seluruh *stakeholder* sekolah untuk dapat meraih tujuan yang ingin dicapai.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, akan sangat tergantung pada perannya kepemimpinan. Demikian halnya kepemimpinan dalam sekolah, pola atau gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan sangat berpengaruh dalam menentukan arah dan kebijakan pendidikan yang dibangun. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus mampu memobilisasi maupun memberdayakan semua potensi yang ada di organisasi, terkait dalam menjalankan berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan kurikulum, pembelajaran di sekolah, kegiatan ekstrakurikuler, pengolahan tenaga pendidik, sarana dan prasarana, pelayanan terhadap siswa dan orang tua siswa, hubungan kepada masyarakat sampai pada penciptaan iklim sekolah yang kondusif, aman, nyaman, tertib dalam proses pembelajaran, sehingga tujuan sekolah dapat mencapai target dan sasaran yang diharapkan.

Kepala sekolah adalah seorang guru yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural di sekolah yang ditugaskan untuk mengelola sekolah. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah (Wahyosumidjo. 2001:82) Kepala sekolah memegang peranan penting dalam mempengaruhi dan mengarahkan porsenil sekolah yang ada, agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru dalam suatu wujud pelaksanaan tugas mendidik para peserta didik ditentukan oleh motivasi kerja. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mempengaruhi kerja guru. Kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin di sekolahnya yang bertanggung jawab dan memimpin proses pendidikan di sekolahnya, yang berkaitan dengan peningkatan mutu sumber daya manusia, peningkaa[n profesionalisme guru, karyawan dan semua yang berhubungan dengan sekolah dibawah naungan kepala sekolah.

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk menggerakkan sumber daya yang ada di sekolah. Fungsi kepemimpinan amat penting sebab disamping sebagai penggerak juga berperan sebagai kontrol segala aktifitas guru (dalam rangka peningkatan profesional mengajar), staff, siswa dan sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah (Wahyosumidjo. 2001:90).

Dalam mengelola organisasi sekolah, seorang kepala sekolah menampilkan suatu gaya atau norma perilaku dalam memimpin dan mempengaruhi perilaku orang lain, sehingga seorang

kepala sekolah dapat memakai beberapa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan, karakteristik atau budaya organisasi sekolah itu sendiri. Karakteristik sekolah sebagai organisasi pendidikan akan berpengaruh terhadap keefektifan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan mempengaruhi terhadap perilaku bawahan dan terciptanya suasana iklim kerja, apakah itu mengarah kepada hal yang positif ataupun sebaliknya.

Indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah yang ideal yaitu: fokus pada kelompok, melimpahkan wewenang, merangsang kreativitas, memberi semangat dan motivasi, memikirkan program penyertaan bersama, kreatif dan proaktif, memperhatikan sumber daya manusia, membicarakan persaingan, membangun karakter, kepemimpinan yang tersebar, dan bekerjasama dengan masyarakat.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat mempengaruhi terciptanya dan tercapainya tujuan sekolah yang hendak dicapai. Ada berbagai macam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, ada pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang otoriter dan hal ini cenderung akan direspon negatif oleh bawahannya dengan menunjukkan tingkat kinerja dan produktivitas kerja rendah. Dalam pendekatan yang lebih positif, gaya kepemimpinan dapat diterapkan dengan cara direktif, supportif dan partisipatif. Ketiga gaya kepemimpinan ini dapat diberlakukan dengan seimbang dan bersamaan dalam sebuah proses kepemimpinan. Porsi yang seimbang dari gaya-gaya kepemimpinan tersebut akan mendorong terciptanya kinerja atau produktivitas kerja di kalangan para pengajar. Adanya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bermacam-macam, diharapkan mampu sebagai agen perubahan dalam sekolah sehingga mempunyai peran aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin pendidikan mempunyai tugas untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, mengawasi dan menyelesaikan seluruh kegiatan pendidikan di sekolah, dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran secara bersama-sama.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 6 Tahun 2018, bahwa tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) Kepala Sekolah meliputi Manajerial, Pengembangan Kewirausahaan dan Supervisi kepada Guru dan Tenaga Kependidikan. Salah satu tugas pokok kepala sekolah di bidang manajerial adalah mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa., 2004: 25).

Kinerja guru akan dapat terwujud dengan baik, tidak hanya dengan kompetensi pribadi dan sosialnya saja, akan tetapi juga harus didukung oleh kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, sehingga dapat menjadi seorang guru yang memadai. Untuk mencapai kinerja guru yang tinggi, juga diperlukan adanya motivasi dari guru untuk meningkatkan kinerjanya secara utuh. Menurut Susanto (2013: 27) kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja yang diemban, melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, dan hasil yang diperoleh dengan baik.

Menurut Rusman (2013: 50) Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Dalam dunia pendidikan, kualitas guru sangat diperlukan. Salah satunya adalah kualitas kinerja guru. Kualitas

kinerja guru sudah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Berdasarkan isi Permendiknas tersebut terdapat macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik atau seorang guru antara lain: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Dimana guru akan dinilai melalui standar Penilaian Kinerja Guru (PKG) berdasarkan 4 kompetensi ini.

Selain manajemen kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Sadirman (2005) dalam Kompri (2016:2) mengatakan, “motivasi berawal dari kata „motif” yang dapat diartikan sebagai „daya penggerak yang telah menjadi aktif”. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak/diperlukan”. Suryabrata (2011) dalam Kompri (2016:2) mengatakan bahwa motif adalah keadaan dalam diri yang mendorong individu melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dalam hal ini motif bukanlah hal yang dapat diamati, tetapi motif adalah hal yang bisa disimpulkan adanya karena dapat disaksikan.

Danim (2012:14) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan kuat yang membawa seseorang menunjukkan perilaku antusias, memiliki target kerja yang jelas dan berorientasi pada tujuan. Vance (1982) dalam Danim (2012:15) berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan atau perasaan yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan-tindakan yang menguntungkan baik terhadap diri sendiri, orang lain, maupun organisasi. Sedangkan Dubin (1985) dalam Danim (2012:15) mengatakan bahwa motivasi adalah kekuatan kompleks yang membuat seseorang berkeinginan memulai dan menjaga kondisi kerja agar sesuai target dan mencapai tujuan yang telah dibuat.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai definisi motivasi, penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang dikehendaknya. Sedangkan motivasi kerja adalah keinginan yang kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan segala aktivitas yang terkait dengan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja atau kinerja guru.

Produktivitas kerja atau kinerja guru akan baik, bila didukung oleh suasana iklim sekolah yang nyaman, kondusif dan kompetitif. Disamping itu ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu ketersediaan sarana dan prasarana, lingkungan kerja, tingkat kesejahteraan guru, kemudian juga faktor - faktor kebijakan dan sistem administrasi. Situasi dan faktor – faktor tersebut akan mendorong guru lebih bergairah, meningkatkan motivasinya dan memberikan kinerja yang baik dalam mengajar. Bila suasana iklim sekolah tidak mendukung, seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah bersikap lemah dan kurang peduli terhadap guru yang rajin dan yang malas, tidak ada pendekatan dan pembinaan terhadap guru yang tidak mau mengembangkan potensi dirinya, kurangnya pengawasan pada guru yang tidak bisa memanfaatkan jam mengajar di kelasnya, maka akan berdampak pada pekerjaan atau kinerja guru akan menurun. Hal ini sebagaimana yang diungkap oleh Robbins (2001: 14) “...guru tidak loyal, guru mengabaikan seperti mangkir atau datang terlambat, mengurangi kualitas dan kuantitas kerja serta tingkat kesalahan pekerjaan meningkat, pada akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun”. Untuk menghindari hal ini perlu adanya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menciptakan sikap guru yang baik dan motivasi guru yang tinggi sehingga kinerja gurupun meningkat. Penciptaan tersebut akan terealisasi bila gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan tepat dan cocok untuk iklim di sekolah, diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman di sekolah sehingga sikap dan motivasi guru akan meningkat yang berdampak pada kinerja guru yang akan lebih baik dan positif untuk kegiatan proses pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Persepsi Atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

(Survei pada SMP Swasta di Kota Bekasi)”. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

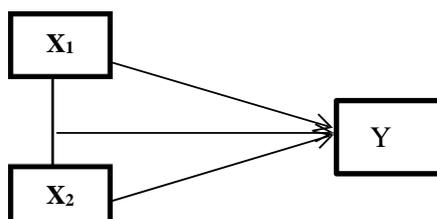
1. Apakah terdapat pengaruh persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Swasta Di Kota Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Swasta Di Kota Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Swasta Di Kota Bekasi?

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survei dan dilaksanakan pada 3 SMP Swasta di Kota Bekasi yaitu SMP Darma Patria, SMP Hauffazh Darul Munir dan SMP PGRI Astra Insani dengan sampel guru sebanyak 34 responden dipilih secara acak (*random sampling*) dengan jumlah populasi 51 responden. Sampel di peroleh dengan menggunakan Rumus Slovin dalam Riduwan dengan taraf signifikasni 10% dari jumlah populasi.

Prosedur

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu persepsi atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Guru (Y) sebagai variabel terikat. Maka model konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Desain Penelitian

Proses penelitian memakan waktu sekitar lima bulan terhitung dari bulan September 2022 sampai dengan Januari 2023, mulai dari penentuan judul, penyusunan proposal, pengambilan data, penyelesaian penelitian sampai sidang tesis.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Swasta Kota Bekasi.

Pengujian persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dilakukan dengan menguji sejumlah hipotesis. Instrumen penelitian untuk variabel persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja adalah kuesioner dengan pilihan berskala Likert, sedangkan instrumen penelitian untuk kinerja guru selain menggunakan kuesioner dengan skala likert juga adalah berupa hasil PKG oleh Kepala sekolah tahun pelajaran 2022/2023. Sebelum dipergunakan untuk pengumpulan data, kuesioner dari ketiga variabel diujicobakan terlebih dahulu pada 34 guru untuk melihat tingkat validitas dan reliabilitas instrumen. Selanjutnya data analisis dengan menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS versi 22.

Partisipan

Menurut Sugiyono (2015:120) Teknik simple random sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan tipe teknik Simple Random Sampling dan Cluster Random Sampling. Simple Random

Sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak/random atau memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Cara pengambilannya dengan angka undian. Penentuan sampel dengan teknik Simple Random Sampling dilakukan untuk menentukan anggota sampel dari setiap sekolah.

Teknik Cluster Random Sampling merupakan teknik pengambilan sampel ditentukan dengan berdasarkan kelompok suatu wilayah dari populasi penelitian. Dilakukan dengan mengelompokkan guru berdasarkan wilayah sekolahnya. Karena populasi yang diteliti adalah populasi terhingga jumlah sampel keseluruhan dalam penelitian ini adalah 34 responden dari 51 populasi guru yang telah ditentukan.

Teknik pengambilan sampel berdasarkan rumus Slovin dan hasil perhitungan sampelnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Penetapan Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Populasi	Perhitungan Proporsional	Total Sampel Dibulatkan
1	SMP Darma Patria Kota Bekasi	15	$15/51 \times 34 = 9,99$	10
2	SMP Huffazh Darul Munir Kota Bekasi	18	$18/51 \times 34 = 11,99$	12
3	SMP PGRI Astra Insani Kota Bekasi	18	$18/51 \times 34 = 11,99$	12
	Jumlah	51		34

Instrumentasi

1. Instrumen Pengukuran Kinerja Guru

a. Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah sesuatu yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya demi mewujudkan tujuan di dalam dunia Pendidikan dalam bentuk hasil atau out put pendidikan baik secara kualitas maupun kuantitas

b. Defenisi Operasional

Kinerja Guru SMP adalah skor yang mencerminkan tingkat pencapaian kemampuan seorang guru berdasarkan 4 kompetensi guru yaitu Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional, yang diukur melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG) berdasarkan angket maupun dokumen PKG Kepala Sekolah.

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

No.	Indikator	Butir Soal	Jumlah Butir
1.	Kompetensi Pedagogik	1,2,3,4,5,6,7,8, dan 9	9
2.	Kompetensi Kepribadian	10,11,12,13,14,15,16,17,18, dan 19	10
3.	Kompetensi Sosial	20,21,22,23,24,25,26,27,28,29, dan 30	11
4.	Kompetensi Profesional	31,32,33,34,dan 35	5
	Jumlah		35

2. Instrumen Pengukuran Persepsi atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Defenisi Konseptual

Persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu, penafsiran atau penilaian secara kognisi dan afeksi atas aktifitas dan perilaku kepala sekolah terhadap siswa dan guru, proses hasil pencapaian kurikulum sekolah, perencanaan kegiatan belajar mengajar, dan koordinasi kegiatan belajar mengajar.

b. Defenisi Operasional

Persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah skor yang diperoleh mengenai kemampuan seorang kepala sekolah dalam mengelola sekolah dengan menggunakan gaya yang sesuai dalam kepemimpinannya yaitu gaya kepemimpinan, demokratis, gaya kepemimpinan otoriter, dan gaya kepemimpinan laissez faire.

Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Indikator	Butir Soal	Jumlah Butir
1	Gaya kepemimpinan otoriter	1,2,3,4,5,6,7,8,9,dan10	10
2	Gaya kepemimpinan, demokratis	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23, dan 24	14
3	Gaya kepemimpinan laissez faire	25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,3, dan 40	16
	Jumlah		40

3. Instrumen Pengukuran Motivasi Kerja

a. Defenisi Konseptual

Motivasi kerja guru menurut adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Defenisi Operasional

Motivasi kerja adalah skor atas jawaban responden untuk mengukur indikator yang diperoleh mengenai instrumen tentang motivasi kerja guru baik secara internal maupun eksternal yang dipengaruhi faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja

No	Dimensi Motivasi Kerja	Indikator Motivasi Kerja	Jumlah Butir	Nomor Butir
A.	Motivasi Internal	Tanggungjawab terhadap pekerjaan	6 item	1,2,3,4,5, dan 6
		Memiliki minat terhadap pekerjaan	4 item	7,8,9, dan 10
		Kepuasan dalam bekerja	3 item	11,12, dan 13
		Adanya Kebutuhan Yang harus dipenuhi	3 item	14,15,dan 16
		Semangat dalam bekerja	8 item	17,18,19,20,21,22,23,24
		Memperoleh pujian dan perhatian orang lain	3 item	25,26 dan 27
B.	Motivasi eksternal	Ingin mendapatkan uang/insentif/imbalan	3 item	28,29, dan 30
		Keinginan untuk mendapatkan penghargaan	6 item	31,32,33,34,35,36
		Dorongan dari atasan	4 item	37,38,39, dan 40
		Hubungan antar pribadi	5 item	41,42,43,44, dan 45
		Kondisi Kerja	5 item	46,47,48,49, dan 50
	Jumlah	50 item		

Analisis Data

Analisis data yang diperoleh dari lapangan di analisis menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistikal Package For Social Science*) versi 22. Di sajikan dalam bentuk deskripsi data dari masing-masing variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Analisis data yang dimaksud seperti rata-rata (mean), nilai tengah (median), data terbesar dan data terkecil, simpangan baku (standar deviasi). Adapun pengujian prasyarat analisis data meliputi uji normalitas data, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda dengan 2 variabel bebas yaitu persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, serta 1 variabel terikat yaitu kinerja guru dengan model regresi yaitu $\hat{Y} = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$ dan dengan taraf signifikan 5%, uji statistik yang digunakan uji t dan uji F.

HASIL

Deskripsi statistik

Dari hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan dengan bantuan komputer melalui program aplikasi SPSS 22 serta analisis dan pembahasannya. Deskripsi statistik dari data penelitian tersebut bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Penelitian
Statistics

		Persepsi Atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N	Valid	34	34	34
	Missing	0	0	0
	Mean	119,38	179,38	110,50
	Median	116,00	180,00	113,00
	Mode	103 ^a	178 ^a	108 ^a
	Std. Deviation	21,190	13,810	18,913
	Range	78	55	70
	Minimum	79	150	77
	Maximum	157	205	147

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai rata-rata dan nilai median selisihnya tidak terlalu banyak, yaitu 119,38 dan 116,00. Hal ini menunjukkan bahwa data skor Persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah pada penelitian ini cukup representatif. Sedangkan skor yang berada di atas rata-rata lebih banyak dibanding yang berada di bawah rata-rata menunjukkan bahwa guru yang mempunyai Persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah yang tinggi lebih banyak dibanding yang rendah.
2. Nilai rata-rata dan nilai tengah (median) hampir sama, yaitu 179,38 dan 180,00. Hal ini menunjukkan bahwa data motivasi kerja guru yang diperoleh pada penelitian ini cukup representatif. Sedangkan skor yang berada di atas rata-rata lebih banyak dibanding yang berada di bawah rata-rata menunjukkan bahwa motivasi kerja guru yang positif lebih banyak dibanding yang negatif.
3. Nilai rata-rata dan nilai tengah (median) hampir sama atau tidak terlalu jauh bedanya, yaitu 110,50 dan 113,00. Hal ini menunjukkan bahwa data skor kinerja guru pada penelitian ini cukup representatif. Sedangkan skor yang berada di atas rata-rata lebih banyak dibanding yang berada di bawah rata-rata, menunjukkan bahwa kinerja guru yang berada diatas rata-rata lebih banyak dibanding yang dibawah rata-rata.

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Pengujian Normalitas

Perhitungan pengujian normalitas data dilakukan dengan bantuan komputer melalui program aplikasi SPSS 22.0. dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Pengujian Normalitas

		Persepsi Atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N		34	34	34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	119,38	179,38	110,50
	Std. Deviation	21,190	13,810	18,913
Most Extreme Differences	Absolute	,095	,108	,104
	Positive	,095	,050	,081
	Negative	-,091	-,108	-,104
Kolmogorov-Smirnov Z		,556	,630	,607
Asymp. Sig. (2-tailed)		,916	,823	,855

Berdasarkan pada tabel di atas terlihat bahwa nilai pada kolom *Sig* pada metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test untuk semua sampel lebih besar dari 0,05, yaitu 0,916 untuk sampel persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah, kemudian 0,823 untuk sampel motivasi kerja dan 0,855 untuk sampel kinerja guru, sehingga H_0 diterima. Dengan kata lain bahwa data dari semua sampel pada penelitian ini berdistribusi normal.

2. Pengujian Linieritas

Perhitungan pengujian linieritas dilakukan dengan bantuan komputer melalui program aplikasi SPSS 22.0. dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Pengujian Linieritas Garis Regresi Hubungan Antara Variabel X₁ dengan Variabel Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru	(Combined)		11714,000	30	,028	12,944	,028
* Between	Linearity		10462,920	1	,000	346,837	,000
Persepsi Atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Groups	Deviation from Linearity	1251,080	29	,440	1,430	,440
	Within Groups		90,500	3	30,167		
	Total		11804,500	33			

Berdasarkan pada tabel di atas terlihat bahwa nilai pada kolom *Sig* baris *deviation from Linierity* = 0,440 untuk semua sampel lebih dari 0,05, sehingga H₀ diterima, dengan kata lain bahwa garis regresi hubungan antara variabel X₁ dan variabel Y linier.

Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Pengujian Linieritas Garis Regresi Hubungan Antara Variabel X₂ dengan Variabel Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru	(Combined)		10219,833	23	444,341	2,804	,047
* Between	Linearity		7339,084	1	7339,084	46,313	,000
Motivasi Kerja	Groups	Deviation from Linearity	2880,749	22	130,943	,826	,663
	Within Groups		1584,667	10	158,467		
	Total		11804,500	33			

Berdasarkan pada tabel di atas terlihat bahwa nilai pada kolom *Sig* baris *deviation from Linierity* = 0,663 untuk semua sampel lebih besar dari 0,05, sehingga H₀ diterima, dengan kata lain bahwa garis regresi hubungan antara variabel X₂ dan variabel Y linier.

3. Pengujian Multikolinieritas

Perhitungan uji Multikolinieritas dilakukan bersamaan dengan uji garis regresi, yaitu dengan melihat nilai VIF (*Varian Inflation Factor*). Kriteria pengujianya adalah “*jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas, tetapi sebaliknya jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas*”. Hasilnya bisa dilihat pada tabel 9 berikut ini:

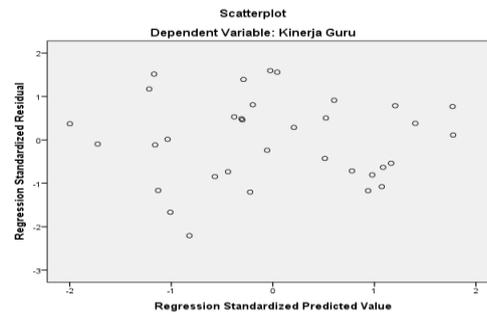
Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas Garis Regresi

Model	Coefficients ^a		
	Correlations	Collinearity Statistics	
	Part	Tolerance	VIF
(Constant)			
Persepsi Atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	,525	,416	2,406
Motivasi Kerja	,107	,416	2,406

Berdasarkan uraian dari data tabel 4.5 tersebut, nilai VIF dari kedua variabel X₁ maupun X₂ terhadap Y menunjukkan nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

4. Pengujian Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. Uji heteroskedastisita

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, artinya tidak terdapat gangguan atau simpangan data dalam model regresi ini sehingga dapat dipakai untuk memprediksi variable Kinerja guru berdasarkan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 22, hasil perhitungan dan pengujian dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 10 Hasil Perhitungan Pengujian Koefisien Korelasi Ganda Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,947 ^a	,898	,891	6,240

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Persepsi Atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 11. Hasil Perhitungan Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	6358,506	2	3179.253	81,655	,000 ^b	
Residual	1206,988	31	38,935			
Total	7565,494	33				

a. Dependent Variable: Kinerja Guru_Y

b. Predictors: (Constant), Persepsi Atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah_X1 Motivasi Kerja_X2,

Tabel 12. Hasil Perhitungan Persamaan Regresi Ganda Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y (Uji Parsial /Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-17,012	15,892		-1,070	,293
1					
Persepsi Atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	,727	,080	,815	9,148	,000
Motivasi Kerja	,227	,122	,166	3,859	,043

a. Dependent Variable: KINERJA GURU_Y

Berdasarkan tabel 10. menunjukkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (R Square) yang diperoleh sebesar 0,898 yang berarti 89,8% kinerja Guru SMP Swasta di Kota Bekasi dipengaruhi oleh variabel Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 10,2% (100% – 89,8%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi yang diteliti.

Tabel 11. menunjukkan bahwa hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F-hitung sebesar 81,655 lebih besar dari F tabel yaitu 3,305 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Karena F-hitung lebih besar dari F tabel ($81,655 > 3,305$) dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama – sama terhadap variabel terikat kinerja guru.

Dari Tabel 3. terlihat pada variabel bebas motivasi belajar bahwa nilai Sig = 0,000 $< 0,05$ dan thitung = 9,148, maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pada variabel

motivasi kerja terlihat bahwa nilai Sig = 0,043 $< 0,05$ dan thitung = 3,859, maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

DISKUSI

1. Pengaruh Persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru

Dari deskripsi data setelah dilakukan analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,947 setelah dilakukan pengujian dengan program SPSS terbukti bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_1 (Persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah) dan X_2 (motivasi kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y (kinerja guru). Sedangkan dari hasil analisis regresi diperoleh persamaan garis regresi $\hat{Y} = -17,012 + 0,727 X_1 + 0,227 X_2$. Nilai konstanta = -17,012 menunjukkan bahwa Persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja paling rendah sulit untuk bisa meraih kinerja yang baik, sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,727 dan 0,227 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel bebas X_1 (Persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah) dan X_2 (motivasi kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y (kinerja guru). Setelah dilakukan pengujian linieritas garis regresi dengan menggunakan program SPSS 22 diperoleh bahwa garis regresi tersebut linier. Dari pengujian signifikansi koefisien regresi yang juga dilakukan dengan program SPSS versi 22 diperoleh bahwa koefisien regresi tersebut signifikan, yaitu ditunjukkan oleh nilai Sig = 0.000 dan $F_{hitung} = 81,655$ sedangkan $F_{tabel} = 3,305$. Karena nilai Sig 0.000 $< 0,05$ dan $F_{hitung} 81,655 > F_{tabel} 3,305$ maka koefisien regresi tersebut signifikan, yang berarti benar bahwa terdapat pengaruh yang positif variabel bebas X_1 (Persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah) dan X_2 (motivasi kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y (kinerja guru).

Berdasarkan hasil kajian teori yang ada di Bab II, seperti yang dikemukakan Bimo Walgito (2004: 70) mengungkapkan bahwa persepsi merupakan suatu proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga menjadi sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas yang terintegrasi dalam diri individu. Respon sebagai akibat dari persepsi dapat diambil oleh individu dengan berbagai macam bentuk. Stimulus mana yang akan mendapatkan respon dari individu tergantung pada perhatian individu yang bersangkutan. Berdasarkan hal tersebut, perasaan, kemampuan berfikir, pengalaman-pengalaman yang dimiliki individu tidak sama, maka dalam mempersepsi suatu stimulus, hasil persepsi mungkin akan berbeda antar individu. Gaya Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan menterjemahkan keinginan-keinginan para anggota atau pengikut yang menekankan pada tujuan dan sasaran organisasi melalui kegiatan memberi motivasi, memelihara hubungan kerjasama yang baik dengan anggota, dan memberi dukungan pada kelompok-kelompok tertentu diluar organisasi dan didalam organisasi. Gaya Kepemimpinan juga merupakan seseorang yang mampu membujuk atau mengajak suatu kelompok untuk bekerjasama mencapai tujuan. Persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah yaitu, aktifitas kepala sekolah terhadap guru, perilaku kepala sekolah terhadap

guru, proses hasil pencapaian kurikulum sekolah, perencanaan kegiatan belajar mengajar, dan koordinasi kegiatan belajar mengajar.

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. Barnawi & Arifin (2016:89) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah upaya untuk memberikan dorongan kepada guru agar bekerja sesuai standar atau bahkan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh Kepala Sekolah SMP Swasta di Kota Bekasi secara umum adalah Gaya Demokratis. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kota Bekasi. Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri yaitu menerapkan pendekatan dua arah dengan mendorong diskusi dan musyawarah, partisipasi dan keterlibatan kelompok dalam pengambilan keputusan, membuat keputusan berdasarkan etika moral, norma, dan nilai kelompok serta Kepala Sekolah membangun tim yang kuat, yang dapat diandalkan dalam proses pengambilan keputusan berkualitas dan efektif.

Dengan demikian dapat disimpulkan adanya hubungan positif antara persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Atau dapat dikatakan makin baik persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru, makin tinggi atau meningkat kinerja guru di sekolah. Sebaliknya tidak baik persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru, maka makin rendah kinerja guru di sekolah

2. Pengaruh Persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru

Dari pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai $Sig = 0,000$ dan $t_{hitung} = 9,148$ sedangkan $t_{tabel} = 2,037$. Karena nilai $Sig < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di tolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_1 (Persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel terikat Y (kinerja guru).

Berdasarkan kajian teori yang ada di Bab II, Persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah interpretasi dan pemahaman tentang kegiatan kepala sekolah sebagai pemimpin dalam usaha mempengaruhi agar para guru secara sukarela mentaati dan melaksanakan peraturan yang telah digariskan. Interpretasi tersebut berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam lingkungan pendidikan. Persepsi tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah meliputi tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah, pendapat guru tentang kemampuan kepala sekolah dalam memimpin, berkomunikasi dengan guru, serta peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas.

Menurut Alberto et al. (2005) kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap learning organisasi. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Dengan perkataan lain bahwa makin baik persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka akan makin tinggi kinerja guru di sekolah. Sebaliknya makin tidak baik persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah maka akan makin rendah pula kinerja guru.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Dari pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai $Sig = 0,043$ dan $t_{hitung} = 3,859$ sedangkan $t_{tabel} = 2,037$. Karena nilai $Sig < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di tolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_2 (motivasi kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja guru).

Berdasarkan kajian pustaka yang ada di Bab II, dirumuskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu kinerja seorang guru. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada seorang guru tergantung pada seberapa intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja guru biasanya terlihat dari berbagai kegiatan yang dilakukan dan juga prestasi yang dicapainya. Motivasi adalah kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan kegiatan yang diwujudkan dengan tindakan nyata. Danim (2012:15) menyatakan, “motivasi diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya”. Motivasi yang dimaksud adalah motivasi kerja guru. Kompri (2016:65) menyatakan, “motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan”. Apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka guru akan termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Dengan kata lain, guru akan memiliki kinerja yang baik di sekolahnya, bila motivasi kerja guru yang tinggi guna memenuhi kebutuhannya.

Mangkunegara dalam Octavia (2019: 40) mengatakan bahwa faktor motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kerja atau kinerja seseorang. Dengan demikian guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih dari sekedar rutinitasnya dalam mengajar sehingga produktivitas sekolah akan meningkat.

Latief (2012) mengemukakan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan ada hubungan positif antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, dengan kata lain makin tinggi motivasi kerja guru, maka makin tinggi pula kinerja guru. Demikian pula sebaliknya makin rendah motivasi kerja guru maka makin rendah pula kinerja guru di sekolah.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kota Bekasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan $F_{\text{hitung}} 81,655$ dan koefisien korelasi atau hubungan positif ditunjukkan dengan skor $r_{y1} = 0,947$. Sedangkan kekuatan sumbangan koefisien determinasi sebesar 89,8 %.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kota Bekasi. Hal tersebut dibuktikan nilai $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} = 9,148$ sedangkan $t_{\text{tabel}} = 2,037$. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_1 (Persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel terikat Y (kinerja guru).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kota Bekasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $\text{Sig} = 0,043 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} = 3,859$. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_2 (motivasi kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja guru).

REFERENSI

- Anwar, Ali. (2009). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Dan Aplikasinya Dengan SPSS Dan Excel*. Kediri: IAIT Press.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Barnawi & Arifin M. (2012). *Manajemen Sarana & Prasarana Sekolah*. Yogyakarta: Ar – Ruzz Media.
- Danim, Sudarman. (2014). *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Dantes, Nyoman. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi
- Ghozali, Imam. (2005). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunawan, dkk. (2018). *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter. (K-13)*. Jakarta: Sefa Budi Persada
- Karwati, Euis dan Donni Juni Priansa. (2013). *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala sekolah*. Bandung: Alfabeta
- Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. (2012). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Badan PSDMP dan PMP
- Kompri. (2016). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru Dan Siswa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Kumiawan, Asep. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, H.E. (2011). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mundir. (2012). *Statistika Pendidikan Pengantar Analisis Data Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jember: STAIN Jember Press.
- Munir, Abdullah. (2008). *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Rakhmat, Jalaludin. (2013). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Riduwan. (2015). *Dasar – dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Selemba Empat
- Rusman. (2013). *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsu. (2014). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (Pusaka).
- Santoso, Singgih. (2012). *Aplikasi SPSS Pada Statistik Parametri*. Jakarta: Gramedia
- Sarwono, Jonathan. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singarimbun Masri dan Sofian Effendi. (2007). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: Pustaka LP3ES
- Siswanto, Victorianus Aries. (2015). *Belajar Sendiri SPSS 22*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugihartono, dkk. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Pers
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaryoto. (2020). *Panduan Penulisan Skripsi/Tugas Akhir, dan Tesis*. Jakarta: Unindra Press
- Susanto, Ahmad. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Kencana
- Sutomo, dkk. (2011). *Manajemen Sekolah*. Semarang: UNNES PRESS.
- Uno, Hamzah B. (2011). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Winardi. (2011). *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Grafindo Persada
- Undang – Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Peraturan Pemerintah RI No. 4 tahun 2022 Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI No. 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 6 Tahun 2018, tentang Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sekolah.