

## Presepsi Atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru

Abdullah Ulwan<sup>1</sup>, Mamik Suendarti<sup>2</sup>, & Yuyun Nuriyah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Indraprasta, Jakarta, Indonesia

### ABSTRACT

The study aims to determine: (1) The influence of the principal's leadership style and teacher motivation together on the performance of private MTs teachers in South Jakarta. (2) The influence of the principal's leadership style on the performance of private MTs teachers in South Jakarta. (3) The effect of teacher motivation on the performance of private MTs teachers in South Jakarta. The population in this study were teachers at MTs Raudhatul Ulum and MTs AI - Khairiyah South Jakarta, totaling 40 teachers. The sample in this study were 40 teachers who were randomly selected. The method used in this study is a survey with a correlation technique. The results showed: (1) There is a significant influence between the principal's leadership style and teacher motivation together on the performance of private MTs teachers in South Jakarta. This is evidenced by the value of Sig. = 0.000 < 0.05 and Fcount = 49.027. Meanwhile, the magnitude of the contribution of the principal's leadership style and teacher motivation together to teacher performance is shown by the coefficient of determination which is equal to 72.6% while the remaining 27.4% is caused by other factors not examined in this study. (2) There is a significant influence of the principal's leadership style on the performance of private MTs teachers in South Jakarta. This is evidenced by the value of Sig. 0.048 < 0.05 and tcount = 1.971. (3) There is a significant influence of teacher motivation on the performance of private MTs teachers in South Jakarta. This is evidenced by the value of Sig. = 0.000 < 0.05 and tcount = 5.355.

**Key Words:** principal's leadership style, teacher motivation, and teacher performance.

### ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTs Swasta di Jakarta Selatan. (2) Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru MTs Swasta di Jakarta Selatan. (3) Pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru MTs Swasta di Jakarta Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah guru MTs Raudhatul Ulum, dan MTs AI - Khairiyah Jakarta Selatan yang berjumlah 40 guru. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 guru yang dipilih secara random. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan teknik korelasional. Hasil penelitian menunjukkan : (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTs Swasta di Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. = 0.000 < 0.05 dan Fhitung = 49.027. Sedangkan besarnya kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh koefisiensi determinasi yaitu sebesar 72.6 % sedangkan sisanya sebesar 27.4 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru MTs Swasta di Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. 0.048 < 0.05 dan thitung = 1.971. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi guru terhadap kinerja guru MTs Swasta di Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. = 0.000 < 0.05 dan thitung = 5.355.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan kinerja guru.

**Penulis Korespondensi:** (1) Abdullah Ulwan, (2) Universitas Indraprasta PGRI, (3) TB. Simatupang, Jl. Nangka Raya No.58 C, RW.5, Tj. Bar., Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12530, (4) Email: [abdullahulwan35@gmail.com](mailto:abdullahulwan35@gmail.com)

Copyright © 2025. 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

Pendidikan adalah proses meningkatkan, meningkatkan, dan mengubah pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku individu atau kelompok orang untuk mencerdaskan kehidupan manusia melalui kegiatan penyuluhan, pendidikan, dan penelitian. Proses pendidikan dilakukan secara sadar untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menunjukkan aktivitas berupa perilaku positif melalui interaksi yang dinamis. Oleh karena itu, perilaku pendidikan selalu positif dan sistematis, dan pendidikan adalah perilaku yang secara sadar dilakukan sedemikian rupa sehingga diharapkan sikap dan perubahan perilaku. Artinya, munculnya manusia yang cerdas, berkualitas, mandiri, disiplin dan berakhlak mulia.

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mencerdaskan kehidupan masyarakat dan mengembangkan sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap orang yang terlibat dalam pendidikan dituntut untuk memiliki peran serta dan tanggung jawab yang sebesar-besarnya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu masalah pendidikan yang dihadapi Indonesia secara keseluruhan adalah rendahnya mutu pendidikan.

Masalah serius dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan baik pada jenjang pendidikan formal maupun informal. Dan itulah penyebab rendahnya kualitas pendidikan, yang menghambat penyediaan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan keterampilan untuk memajukan pembangunan negara di berbagai bidang.

Kinerja adalah hasil atau keberhasilan seluruh orang dalam jangka waktu tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*), sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang saat ia melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Prawirosentono (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi tanpa melanggar untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang sah secara hukum, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Patricia King (2016) menjelaskan bahwa *performance* adalah kegiatan seseorang dalam menjalankan misi utama yang ditugaskan kepadanya. Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012:95), yaitu Kinerja adalah gambaran tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi suatu organisasi, yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Kinerja guru merupakan faktor sinergis yang harus dikembangkan untuk menciptakan pendidik profesional yang dapat menciptakan proses pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan situasi, kondisi, dan masyarakat lulusan. Kinerja guru yang berkualitas memungkinkan kami untuk mengembangkan bakat berkualitas untuk meningkatkan kualitas sekolah kami. Kinerja guru memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan oleh lembaga tercapai dengan baik dan dipengaruhi oleh bagaimana tujuan tersebut dilakukan atau dilakukan. Ini mengarah pada hasil yang dapat dicapai individu atau kelompok di institusi mereka.

Guru merupakan salah satu penentu keberhasilan siswa, dan guru memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Oleh karena itu, guru perlu memiliki berbagai kemampuan dasar dalam proses belajar mengajar. Kinerja guru dikaitkan dengan melakukan kegiatan pendidikan dan pembelajaran. Kinerja guru yang baik tentu tercermin dari penampilannya, baik secara akademis maupun profesional. Artinya guru dapat mengelola pelajaran di dalam kelas dan memaksimalkan pendidikan siswanya di luar kelas.

Sebagai pimpinan organisasi sekolah, kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Untuk mendukung terciptanya kinerja guru yang profesional di sekolah diperlukan kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki visi yang jelas untuk masa depan dan bertindak sebagai pemimpin yang dapat mengenali dan memfasilitasi proses transformasi sekolah.

Pemimpin (*Leadership*) yang berasal dari kata (*Leader*) berarti pemimpin. Kata *lead* berasal dari bahasa Anglo-Saxon yang biasa digunakan oleh bahasa eropa timur jalan atau jalur kapal laut. Kepemimpinan adalah cara atau proses mengarahkan orang lain agar mau mengikuti kehendak pemimpin.

Sutomo (2015) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang/bawahan/pengikut dengan membangun ketaatan, kepercayaan dan kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Farland (1978) dalam Danim (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang digambarkan sebagai memberi perintah, mempengaruhi, mengarahkan proses mempengaruhi pekerjaan orang lain agar mengikuti keinginannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perilaku kepemimpinan yang terlihat dalam proses kepemimpinan disebut sebagai gaya kepemimpinan: "Gaya kepemimpinan harus merupakan perilaku yang jelas dari pemimpin terhadap kelompoknya. Jadi, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin secara konsisten berperilaku dalam

hubungan dengan bawahan sebagai anggotanya. Harsey dan Blanchard (1986) dalam Wahyudi (2015) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif berbeda-beda sesuai dengan kematangan atau tingkat kematangan bawahan. Kedewasaan atau kedewasaan tidak tergantung usia, tetapi mengarah pada keinginan untuk berprestasi, keinginan untuk bertanggung jawab, serta kemampuan dan pengalaman yang sejalan dengan tugas. Mulyasa (2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah model perilaku seorang pemimpin, yang ditandai dengan mempengaruhi, bertindak dan memengaruhi pemimpin untuk membentuk gaya kepemimpinannya sendiri.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya. Daryanto (2011), membagi gaya kepemimpinan menjadi tiga yaitu; gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter, dan gaya kepemimpinan bebas dan pelengkap.

Motivasi adalah bagian penting dari setiap aktivitas, tanpa motivasi tidak ada aktivitas nyata. Pada prinsipnya motivasi merupakan kemudi yang kuat yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan kebijakan, yang terwujud dalam bentuk semangat, orientasi tujuan dan sasaran kerja yang jelas, baik secara individu maupun kelompok. Kompri (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan rencana dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dubin (1985) dalam Danim (2012) mengatakan bahwa motivasi adalah kekuatan kompleks yang menggerakkan seseorang untuk memulai dan mempertahankan kondisi kerja agar sesuai target dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Donald dalam Compri (2016) menegaskan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya keinginan/perasaan dan tindakan yang terus menerus untuk mencapai tujuan. Pemahaman yang dikemukakan oleh Donald meliputi tiga hal penting:

1) Motivasi memicu perubahan energi pada setiap individu; 2) motivasi ditandai dengan munculnya keinginan/perasaan, keterikatan pribadi dan kepentingan terhadap sesuatu, keterikatan dan perasaan yang dapat menentukan perilaku manusia; dan 3) motivasi mempercepat suatu tujuan, jadi motivasi merupakan respon terhadap suatu tindakan yaitu tujuan. Motivasi berasal dari dalam diri seseorang karena adanya faktor pendorong yaitu tujuan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan current status dari subyek yang diteliti dan menggunakan metode kuantitatif untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti.

Objek dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di MTs Raudhatul Ulum Jakarta Selatan dan MTs Al – Khairiyah Jakarta Selatan yang seluruh guru nya berjumlah 40 orang. Yang terdiri dari 16 orang guru MTs Raudhatul Ulum dan 24 orang guru MTs Al – Khairiyah.

Sampel yang dipilih dari populasi dianggap mewakili keberadaan populasi. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling, yang dapat diartikan sebagai teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap item atau anggota populasi untuk diikutsertakan dalam sampel. Dalam hal ini tekniknya adalah purposive sampling, yaitu dilakukan bila ukuran populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, mengambil sampel semua anggota populasi.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner. Sugiyono (2009) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti memperoleh data dengan mengirimkan secara langsung kuesioner kepada guru yang berada di MTs Raudhatul Ulum Jakarta Selatan dan MTs Al – Khairiyah Jakarta Selatan.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas instrumen menggunakan teknik Cronbach Alpha. Nilai batas yang digunakan adalah nilai  $r$  product moment pada taraf signifikansi 5%. Jika harga  $r$  hitung  $> 0,70$  maka instrument tersebut reliabel, dan sebaliknya jika harga  $r$  hitung  $< 0,70$  maka dikatakan instrument tersebut tidak reliabel.

Menurut Ghozal (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi berdistribusi normal. Ada dua cara untuk menentukan apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu analisis grafis dan uji statistik. Uji ini didasarkan kepada Kolmogorof-Smirnov Test terhadap model yang diuji. Uji Kolmogorof-Smirnov dilakukan dengan membuat hipotesis ( $H_0$  :

data residual terdistribusi normal, apabila sig. 2-tailed >  $\alpha + 0,05$ . (b.  $H_a$  : data residual tidak terdistribusi normal, apabila sig. 2-tailed <  $\alpha + 0,05$ )

Ghozali (2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Jika nilai tolerance > 0,10 atau nilai  $VIF < 10$  maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang homogen atau tidak. Kriteria pengujian homogenitas Menggunakan nilai signficancy. Apabila menggunakan ukuran ini harus dibandingkan dengan tingkat alpha yang ditentukan sebelumnya. Karena yang ditetapkan sebesar 0,05 (5%).

Menurut Ghozal (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan pada varians residual dari pengamatan dalam model regresi. Jika deviasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-studentized. Dengan dasar analisis sebagai berikut: (a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. (b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Salah satu uji formal yang paling populer untuk mendeteksi autokorelasi adalah uji run test, dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah: (a. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil dari  $< 0,5$  maka terdapat gejala autokorelasi. (b. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari  $> 0,5$  maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis regresi dimana variabel independen yaitu Persepsi Atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Motivasi Guru ( $X_2$ ), dan variabel dependen ( $Y$ ) adalah Kinerja Guru. Model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

## HASIL

### 1. Analisis Data Deskripsi

Dalam Deskripsi data menunjukkan sebaran data untuk menentukan range, mean, median, modus dan standar deviasi dari masing-masing variable. Berdasarkan deskripsi data tersebut maka dapat akan terlihat persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan kinerja guru yang dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 40 orang. Deskripsi data mengenai persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan kinerja guru disajikan dalam table berikut.

Pada bagian ini akan diberi gambaran data untuk setiap variable, yaitu minimum, maksimum, mean, median, modus, dan standard deviasi.

Tabel 1. Hasil Deskripsi Data

		Statistics		
		Motivasi Kerja	Gaya kepemimpinan kepala sekolah	Kinerja Guru
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0
Mean		117.35	121.63	115.73
Median		114.50	124.50	115.50
Mode		105 <sup>a</sup>	107	105 <sup>a</sup>

Std. Deviation	11.430	11.356	10.875
Minimum	97	103	97
Maximum	138	140	138
Sum	4694	4865	4694

a. multiple modes exist. The smallest value is shown

## 2. Uji Normalitas Data

Uji asumsi klasik yang dilakukan pertama kali adalah uji normalitas, uji ini akan menggunakan Kolmogorof – Smirnov dengan bantuan SPSS 20. Dari hasil pengujian diketahui bahwa variable untuk semua variable berdistribusi normal, pada Klogomorov Smirnov signifikansi gaya kinerja guru, presepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi guru lebih besar dari  $>0,05$ , maka  $H_0$  diterima atau dapat disimpulkan bahwa data sampel terdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kinerja guru	Gaya kepemimpinan kepala sekolah	Motivasi Kerja
N		40	40	40
Normal	Mean	117,35	121,63	115,73
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	11,430	11,356	10,875
Most Extreme Differences	Absolute	,165	,126	,164
	Positive	,165	,126	,164
	Negative	-,101	-,125	-,096
Test Statistic		1,043	,798	1,036
Asymp. Sig. (2-tailed)		,227	,547	,233

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variable independent. Berdasarkan table, diketahui bahwa nilai Tolarance  $0,486 > 0,10$  dan nilai VIF  $2,056 < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa semua variable independent yaitu presepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru tidak terdapat multikolenieritas.

Tabel. 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinerity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya kepemimpinan kepala sekolah	.486	2.056
	Motivasi Kerja	.476	2.056

a. Dependent Variable: Kinerja guru

## 4. Uji Homogenitas

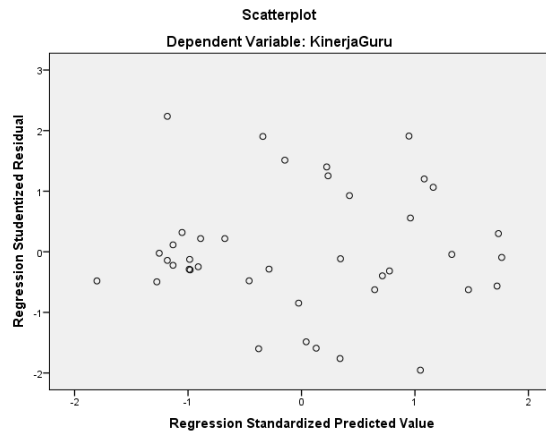
Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan statistik parametrik yaitu uji homogenitas. Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang homogen atau tidak. Berdasarkan hasil uji homogenitas varians dengan menggunakan uji Levene pada tabel 18. nilai probabilitas pada kokol signifikansi lebih dari  $>0,5$ , maka dapat disimpulkan bahwa presepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru berasal dari populasi yang mempunyai varians yang sama atau kedua sekolah tersebut homogen.

Tabel. 4. Hasil Uji Homogentitas

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja guru	2.541	1	38	.119
Gaya kepemimpinan kepala sekolah	2.713	1	38	.108
Motivasi Kerja	2.436	1	38	.127

## 5. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan pada varians residual dari pengamatan dalam model regresi. Jika deviasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas. Adapun hasil dari gambar 1. dapat dilihat bahwa tidak terjadi heterodeskedasitas karena tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) pada gambar tersebut, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedasitas

6. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Berdasarkan hasil tabel 19. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,873>0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi.

Tabel. 5. Hasil Uji Autokorelasi

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-.79169
Cases < Test Value	20
Cases >= Test Value	20
Total Cases	40
Number of Runs	20
Z	-.160
Asymp. Sig. (2-tailed)	.873

a. Median

7. Uji Hipotesis

Berikut ini adalah hasil perhitungan dari pengujian koefisien korelasi ganda, koefisien regresi secara simultan dan parsial

Tabel. 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 <sup>a</sup>	.726	.711	6.142

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3699.233	2	1849.616	49.027	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1395.867	37	37.726		
	Total	5095.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja , Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error		Beta	t	Sig.
(Constant)	7.212	11.375			.634	.530
Gaya kepemimpinan kepala sekolah	.245	.124		.243	1.971	.047
Motivasi Kerja	.694	.130		.661	5.355	.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan Uji F dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru secara simultan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig. yang kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0.000 dan nilai F sebesar 49.027.

kontribusi pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru sebesar 72,6%. Persamaan regresi ganda dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  adalah:

$$Y=7,212+ [0,245] x_1+ [0,694] x_2$$

Bedasarkan persamaan di atas, kenaikan variabel  $X_1$  sebesar 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah akan mendapatkan kinerja guru sebesar 0,245. Sedangkan kenaikan variabel  $X_2$  sebesar 1 unit pada variabel motivasi guru akan mendapatkn kinerja guru sebesar 0,694.

Dari tabel 8. hasil uji parsial presepsi gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara presepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaiu sebesar 0,047 dan nilai t sebesar 1,971. Hasil uji parsial motivasi guru dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 dan nilai t sebesar 5,355.

## DISKUSI

### 1. Pengaruh Prespsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Ngalim Purwanto (2011) Kepemimpinan adalah sekelompok atau seperangkat keterampilan dengan ciri-ciri kepribadian yang meliputi sifat otoritas, yang digunakan sebagai alat untuk meyakinkan para pengikutnya bahwa mereka bersedia dan mampu melakukan tugasnya secara sukarela dan dilakukan seperti yang ditentukan. mereka dengan penuh semangat dan tidak dipaksakan.

Prawirosentono (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, masing-masing memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Pendapat ini sejalan dengan Rina Mazhinda yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Tegal Timur Kota Tegal dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Seseorang yang memiliki tujuan tertentu, untuk mencapai tujuan tersebut membutuhkan usaha atau kerja keras daripada pencapaian. Sama halnya dengan seseorang yang ingin mencapai hasil kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Maka guru harus memaksimalkan kapasitas kerjanya untuk mencapai tujuan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas, presepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena seorang kepala sekolah yang tahu cara mempengaruhi, mendorong, menggerakkan dan membujuk dapat membangkitkan energi positif bagi guru. untuk meningkatkan kinerja untuk meningkatkan

### 2. Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru

Husaini Usman (2014) Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan keinginan dalam diri seseorang yang memacunya untuk melakukan tindakan – tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan dari perilaku seseorang. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu keinginan atau cukup yang memotivasi seseorang untuk bekerja. Mengetahui motivasi membantu atasan untuk memahami sikap kerja bawahannya, atasan dapat memahami bawahannya dengan cara yang berbeda-beda tergantung model yang paling terlihat, karena bawahan harus termotivasi, karena ada bawahan yang ingin termotivasi bekerja.

Hal ini sejalan dengan peneltian Choirun Nisa Fitriani yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Kebon Sari Madiun.

Motivasi ditandai dengan munculnya perasaan, afeksi. Dalam hal ini motivasi mengacu pada masalah psikologis, keterikatan dan emosi yang dapat mendorong perilaku seseorang. Motivasi juga dapat dirangsang oleh suatu tujuan, tetapi timbul karena dituntun oleh adanya sesuatu yang lain, dan dalam hal ini berarti suatu tujuan tercapai.

Berdasarkan penelitian dan pendapat di atas, motivasi guru sangat mempengaruhi kinerja guru, motivasi menyebabkan terjadinya perubahan energi yang ada pada diri seseorang, sehingga berproses dengan masalah perasaan dan emosi, kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini terjadi karena ada tujuan, kebutuhan atau keinginan.

### 3. Pengaruh Prespsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru

Wahyusudmidjo (2013) menyatakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan bawahannya, yang merupakan cerminan langsung dari keberhasilan

atau kegagalan pemimpin. Dengan demikian, kepala sekolah bertanggung jawab atas semua tindakan bawahannya. Tindakan guru, staf, dan siswa tidak lepas dari tanggung jawab kepala sekolah. Husaini Usman (2014), motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan keinginan dalam diri individu yang mendorongnya untuk bertindak atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan untuk bertindak. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu keinginan atau cukup yang memotivasi seseorang untuk bekerja.

Payman J. Simanjuntak (2016) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam pelaksanaan tugas tertentu dalam kerangka tujuan organisasi. Berkaitan dengan aktivitas guru, guru memegang peranan yang sangat penting dalam pendidikan dan pembelajaran, karena mempersiapkan siswa untuk mencapai kompetensi yang ditetapkan. Dengan demikian, kinerja guru merupakan hasil kerja guru untuk mencapai tujuan organisasi atau sekolah.

Hasil penelitian di atas selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adang Rukmana yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik juga dapat membimbing bawahan. Kemudian tercipta kepercayaan dan Motivasi Guru tercipta, semangat kerja meningkat, yang juga diterjemahkan menjadi kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kombinasi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru menyebabkan peningkatan kinerja guru, dan sebaliknya, ketika kombinasi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru menurun, maka kinerja guru juga menurun.

## SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan prespsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTs di Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan Fhitung = 49.027.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan prespsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru MTs di Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. sebesar  $0,047 < 0,05$  dan thitung = 1.971.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi guru terhadap kinerja guru MTs di Jakarta Selatan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Sig. =  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung = 5.355.

## REFERENSI

- Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Group, (2016), h. 69
- Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta:Prenadamedia, 2016),h.69
- Andriani, S., Nila Kesumawati., Muh. Kristiawan (2018). *The Influence of The Transformational Leadership and Work Motivationon Teacher Performance*. International Journal of Scientific & Technology Research Vol 7, Issue 7, JULY 2018. 19-29.
- Chairul Anwar, *Hakikat Manusia dalam Pendidikan sebuah Tinjauan Filosofis*, (Yogyakarta: SUKA-Press, 2014), h.73
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djarmiko, Yayan Hayati, 2005, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ermayanti Dwi, Thoyib Armanu, 2001. *Pengaruh Faktpr Motivasi Terhadap Prestasi Kerja KaryawanPada Kantor Perum Perhutani II Surabaya*, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Ghozali, Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Univeristas Diponogoro
- Gibson J.L, Ivancevich J.M, Konopaske R. 2005. *Organizations: Behavior Structure Processes*. New York: McGrow-Hill/Irwin
- Gibson, L. James, Vancevich, M. John. dan Donnely, H. James. 2001. *Organization,8th Bussiness publication, Ins.*
- Hamzah B. Uno, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. ( Jakarta: Bumi Aksara, 2012),h.61
- Hasibuan M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004),h. 308
- Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006),h. 276
- Idris, Zahara dan Lisma Jamal. 1995. *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: Grasindo.
- Lazaruth, S. 1992. *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta: Kanisius

- Mangkunegara, Prabu A. 2005. *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Aditama Refika
- Mergarry dan Dean (1999). *A Meaning For Competency*, Georgia: Competency Based Education Centre Collage of Education
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Alfa Beta, 2011), h.26
- Prawirosentono S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Retno dan Irena, 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Entrepreneurship*. Vol. 10, No. 2, Oktober 2016.
- Simamora H. 1997. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013)
- Sutomo. 2015. *Manajemen Sekolah*. Semarang: Pusat Pengembangan MKU /MKDK-LP3 Universitas Negeri Semarang.
- Thoha M. 2009. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Uno, Hamzah B. 2007. *Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahyu Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002),h. 54
- Wahyusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinkauan Teoritik dan Permaalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada,2005),h.104
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Bandung: PT. Raja Grafindo Persada
- Windsari dan Muchammad Zulham Yahya (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil. *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol. 6 No.2 Juli- Desember 2019, 188-192