

The Effect of Work Motivation and Leadership Style on Teacher Performance at SMA Negeri 2 Pangururan

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 2 Pangururan

Riomas Sinurat¹, Fachri Setiadi², Nurmalini³
STIE Harapan Duri^{1,2}
Institut Bisnis Dan Komputer Indonesia³

Keywords:

*Work Motivation,
Work Environment,
Performanc*

Abstract. This study aims to examine and analyze the effect of work motivation and leadership style on the performance of teachers at SMA Negeri 2 Pangururan Samosir. To collect the research data, the researcher distributed questionnaires to 25 teachers at SMA Negeri 2 Pangururan Samosir.

The data processing results indicate that there is an effect of work motivation on teacher performance at SMA Negeri 2 Pangururan Samosir, as evidenced by the analysis, which yielded a t-value of 4.931 with a significance level of 0.000. Data processing also proves that there is an effect of leadership style on teacher performance, with the analysis showing a t-value of 2.157 and a significance level of 0.042.

Simultaneous testing also proves that work motivation and leadership style have a positive and significant effect on teacher performance. This can be seen from the F-test result of 36.238 and a significance level of 0.000, meaning that the independent variables, namely work motivation and leadership style, simultaneously influence the dependent variable, which is teacher performance at SMA Negeri 2 Pangururan.

Corresponding author*

Email: riomassinurat14@gmail.com, stieharapanduri@gmail.com, nurmalinilmii@gmail.com

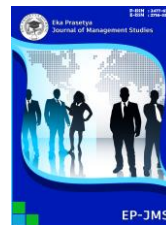
1. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah faktor kunci dalam pembangunan sosial dan ekonomi suatu negara. Guru merupakan aktor utama dalam memberikan pendidikan berkualitas kepada generasi muda. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pelajaran tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran yang membimbing, mendukung dan menginspirasi siswa. Kinerja guru sangat penting dalam pencapaian proses belajar mengajar, kemajuan kecerdasan dan keterampilan putra-putri bangsa maka kepala sekolah mengupayakan ha-hal yang mendukung guru agar dapat bekerja secara optimal. Keefektifan dan keefisienan guru dalam suatu kegiatan sangat diperlukan agar dapat mempertahankan keunggulan kompetitif yang dapat diperoleh melalui guru yang produktif, kreatif dan inovatif serta loyal dalm bekerja.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Kinerja guru merupakan unsur utama dalam pencapaian tujuan dari sekolah yang sangat stabil dan meningkat maka diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja guru agar dapat bekerja secara optimal. Menurut Fahmi (2015), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi laba maupun nirlaba, dan dicapai dalam kurun waktu tertentu. Untuk memahami kinerja pegawai, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Penilaian kinerja merupakan salah satu faktor utama untuk mensukseskan manajemen sumber daya manusia dan manajemen kinerja. Penilaian kinerja guru merupakan proses penting dalam mendukung pengembangan profesional dan meningkatkan mutu pendidikan di berbagai tingkatan, baik pada tingkat sekolah maupun di lembaga pendidikan formal lainnya. Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, termasuk pendidikan dan pelatihan mereka, gaya kepemimpinan kepala sekolah, kondisi kerja, motivasi dan dukungan dari keluarga dan masyarakat

Kinerja pegawai juga tercermin dari motivasi anggota organisasi. Motivasi berarti memberikan bimbingan, arahan, sumber daya, dan penghargaan yang tepat agar mereka tetap terinspirasi dan tertarik untuk bekerja sesuai keinginan Anda. Motivasi yang tinggi dapat mendorong guru untuk lebih kreatif dalam pendekatan pengajaran mereka. Mereka mungkin lebih bersemangat untuk mencoba metode pengajaran baru, menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang menarik. Dengan memahami pentingnya motivasi dalam konteks kinerja guru, kepala sekolah dan pengambil kebijakan pendidikan dapat merancang strategi untuk meningkatkan dan mempertahankan motivasi guru. Ini bisa mencakup memberikan dukungan yang memadai, pengakuan atas prestasi mereka, peluang untuk pengembangan profesional, dan memperhatikan aspek-aspek lain yang mempengaruhi motivasi individual dan kolektif mereka.

Kepala sekolah yang memotivasi dan menginspirasi guru untuk mencapai tujuan bersama dan berinovasi cenderung menciptakan iklim yang mendukung kinerja yang lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang dianut. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik bukanlah sesuatu yang statis, tetapi melibatkan pembelajaran dan penyesuaian berkelanjutan dengan dinamika yang ada di sekolah dan masyarakat. Dengan mengintegrasikan kemampuan tersebut, pimpinan sekolah dapat berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif bagi seluruh anggota komunitas sekolah.

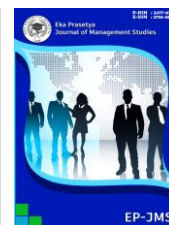
Pemimpin erat kaitannya dengan kinerja. Pemimpin yang memperlakukan karyawan tidak sebagai/seperti pekerja tetapi sebagai rekan, hal ini akan mendorong karyawan/pekerja untuk meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh dalam mengarahkan kerja karyawan agar sesuai dengan target dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, penilaian kerja karyawan sangat diperlukan selama periode tertentu, hal ini bertujuan untuk melihat sukses tidaknya manajemen yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri 2 Pangururan karena kinerja guru terlihat sangat stabil dan optimal dalam menjalankan tugas yang diberikan sekolah, hal ini dapat dilihat dari keberhasilan anak didik yang berhasil masuk kejenjang perguruan tinggi ternama. Kinerja yang maksimal ini juga



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



mendapat respon yang baik dari penilaian anak didik/siswa yang memberikan respon positif dengan tercapainya target penilaian yang baik dari anak didik..

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Kinerja

Kinerja guru merujuk pada evaluasi atau penilaian terhadap seberapa efektif guru tersebut dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pendidik. Kinerja guru tidak hanya mencakup kemampuan mengajar secara teknis, tetapi juga melibatkan aspek seperti interaksi dengan siswa, manajemen kelas, penggunaan metode pembelajaran yang efektif, serta kontribusi terhadap perkembangan akademik dan non-akademik siswa. Kinerja merupakan suatu hasil dari kerja pegawai yang dilakukan dengan batas waktu tertentu.

Kinerja merupakan suatu tingkatan pencapaian hasil kerja atas pelaksanaan tugas tertentu. Hargreaves dan Fullan (2018), menggambarkan kinerja guru sebagai kemampuan untuk tidak hanya mengajar dengan efektif, tetapi juga untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, bekerja secara kolaboratif dengan rekan kerja, dan membangun hubungan yang kuat dengan siswa, sedangkan menurut Darling-Hammond (2021), kinerja guru merupakan kemampuan guru untuk menciptakan pembelajaran yang bermakna, berpusat pada siswa, dan mendorong pemahaman yang mendalam serta keterampilan siswa.

Penilaian kinerja guru dapat dilakukan dengan berbagai metode, termasuk observasi kelas, analisis hasil tes siswa, serta umpan balik dari siswa, rekan kerja, dan orang tua siswa. Tujuan dari evaluasi kinerja guru adalah untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa secara keseluruhan

2.2. Motivasi

Motivasi adalah dorongan, keinginan atau minat yang kuat dari seseorang untuk mencapai suatu keinginan, cita-cita, atau tujuan tertentu. Motivasi membuat orang melakukan yang terbaik untuk mencapai apa yang diinginkannya. Ryan dan Deci (2020), mendefinisikan motivasi sebagai proses internal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan atau kepuasan, didorong oleh kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan koneksi social.

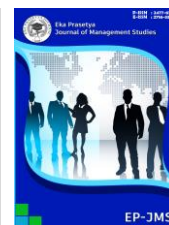
2.3. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kemajuan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin dalam menjalankan aktivitas didalam perusahaan tersebut. Seorang pemimpin perusahaan dikatakan efektif jika ia mampu mengelola perusahaan dan mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan juga dapat digambarkan sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2014). Penerapan gaya kepemimpinan yang berfokus pada



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



visi bersama, pelayanan, partisipasi, situasional dan umpan balik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong kinerja unggul dari para guru. Ini tidak hanya akan memberikan dampak positif pada kualitas pendidikan yang ditawarkan oleh sekolah, tetapi juga akan memperkuat komunitas sekolah secara keseluruhan.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu metode sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Populasi adalah gabungan seluruh unsur yang berupa peristiwa, benda, atau orang yang mempunyai kesamaan sifat yang menjadi fokus perhatian peneliti sehingga dianggap sebagai bidang minat penelitian. (Eprianti, 2017). Populasi penelitian ini terdiri dari 25 orang guru yang mengajar di SMA N. 2 Pangururan Samosir. Sampel penelitian berjumlah 25 orang, karena mengangkat seluruh populasi yang ada. Metode pengambilan sampel ini merupakan metode pengambilan sampel secara menyeluruh yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

3.1. Uji Validitas

Menurut (Suryana, 2010) validitas adalah bagaimana mengukur keabsahan sebuah instrumen yang dilakukan atas pemerolehan data yang ada diperoleh dari lapangan akan dilihat keabsahannya atau validitasnya agar hasil yang diharapkan akan menjelaskan fakta yang sesungguhnya.

3.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk memeriksa apakah instrumen pengukuran yang digunakan konsisten ketika mengukur gejala yang sama. Gunakan perangkat lunak SPSS untuk pengujian reliabilitas, dengan kriteria :

Nilai Cronbach Alpha $> 0,8$ artinya adalah reliabilitasnya sangat baik atau sangat meyakinkan. Nilai $0,7 < \text{Cronbach Alpha} < 0,8$ artinya reliabilitas baik.

Nilai Cronbach Alpha $< 0,7$, artinya reliabilitas kurang meyakinkan (Situmorang dan Lufti, 2014).

3.3. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah penelitian model regresi dimana variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Uji normalitas digunakan untuk menunjukkan simetris tidaknya distribusi data. Pengujian ini akan dideteksi melalui analisa grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS dengan asumsi:

Model normalitas menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal atau plot histogram.

Jika data jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah diagonal, atau histogram tidak mempunyai pola sebaran normal maka model tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.4. Uji Multikolinieritas



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Pengujian multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui apakah terdapat kesamaan variabel independen antar variabel independen dalam model. Kesamaan antar variabel independen menghasilkan korelasi yang sangat kuat. Kemiripan antara variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat (Sujarweni, 2019). Untuk melihat adanya kasus multikolinieritas dengan melihat VIF, apabila nilai VIF < 10, maka model tersebut dinyatakan bebas dari kasus multikolinieritas.

3.5. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik harus bebas dari heteroskedastisitas. Adapun dasar analisisnya adalah: Heteroskedastisitas terjadi apabila titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit).

Heteroskedastisitas tidak terjadi apabila tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titiknya tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

3.6. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menggambarkan model hubungan antara dua variabel atau lebih. Selain model hubungan, dengan analisis regresi juga dapat diketahui variabel bebas mana saja yang secara statistik berpengaruh terhadap variabel terikat, (Imam Gunawan, 2017). Variabel bebas yang dilambangkan dengan (X) dan variabel tak bebas yang dilambangkan dengan (Y).

Rumus persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta dari keputusan regresi

b1 = Koefisien regresi variabel X1

X1 = Motivasi Kerja

b2 = Koefisien regresi variabel X2

X2 = Gaya Kepemimpinan

e = error

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang menunjukkan seberapa baik alat ukur yang digunakan dapat mengukur keabsahan data. Apabila nilai r hitung > r tabel (Df= n-2), maka item survei dinyatakan valid. Pada penelitian ini diperoleh r-tabel dengan menggunakan rumus Df = 25-2 = 23, dan dari hasil tersebut diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,361. Oleh karena itu, seluruh unsur pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid

4.2. Uji Reliabilitas

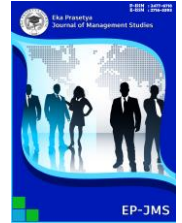
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
----------	------------------	------------



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Motivasi Kerja	0,915	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,953	Reliabel
Kinerja karyawan	0,947	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2024

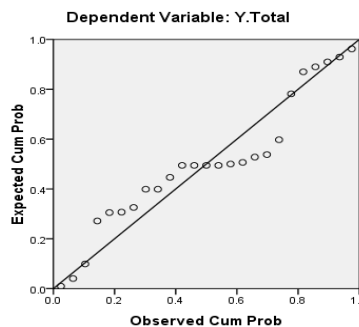
Uji validitas adalah pengujian yang menunjukkan seberapa baik alat ukur yang digunakan dapat mengukur keabsahan data. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($Df = n - 2$), maka item survei dinyatakan valid. Pada penelitian ini ditentukan R tabel dengan menggunakan rumus $Df = 25 - 2 = 23$, dan dari hasil tersebut ditentukan nilai R tabel sebesar 0,361. Oleh karena itu, seluruh unsur pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid

4.3. Uji Normalitas

Normalitas data dalam penelitian ini dilihat dengan memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat.

Grafik Plot Normal Hasil Pengujian Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat dari grafik normal plot terlihat titik-titik mengikuti arah garis diagonal dan berbentuk simetris tidak menceng kekanan atau kekiri.

4.4. Uji Multikolineieritas

Uji multikolinearitas pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan nilai toleransi dan varian inflasi faktor (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih besar dari 0,1 atau 10%, maka dapat disimpulkan model regresi bebas multikolinearitas (Ghozali, 2016).

Hasil Uji Multikolineieritas

No.	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1.	Motivasi Kerja	0,570	1,754
2.	Gaya Kepemimpinan	0,570	1,383

Sumber : Lampiran Output SPSS

Hasil data menunjukkan nilai VIF seluruh variabel independen $<10>$ adalah 10% yaitu 57%. Artinya tidak terdapat korelasi antar variabel independen dan tidak ada tanda multikolinearitas antar variabel independen dalam regresi model.

4.5. Uji t (Uji Parsial)



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Pengujian dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi (p-value). Apabila tingkat signifikansi hasil perhitungan kurang dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Namun jika tingkat signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.035	3.044		.340	.737	-5.278	7.347					
Motivasi Kerja	.736	.149	.662	4.931	.000	.427	1.046	.847	.725	.507	.588	1.701
Gaya Kepemimpinan	.325	.151	.289	2.157	.042	.012	.638	.714	.418	.222	.588	1.701

a. Dependent Variable: Y.Total

Sumber : Lampiran Output SPSS 16.0

Dari tabel diatas terlihat bahwa tingkat signifikansi hasil motivasi kerja sebesar 0,000. Tingkat signifikansi tersebut kurang dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 4,931 yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Demikian pula tingkat signifikansi gaya kepemimpinan sebesar 0,042. Tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 2,157 yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

4.6. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel terikat. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi secara Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	650.531	2	325.266	36.238	.000 ^a
Residual	197.469	22	8.976		
Total	848.000	24			

a. Predictors: (Constant), X2.Total, X1.Total

b. Dependent Variable: Y.Total

Sumber : Lampiran Output SPSS 16.00

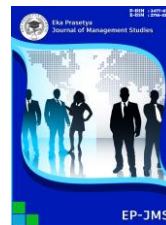
5. KESIMPULAN

Uji ini dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 36,238 dan signifikan 0.000 yang berarti variabel independen yaitu motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan saling mempengaruhi terhadap variabel dependen yaitu kinerja para guru.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



DAFTAR PUSTAKA

- Eprianti, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Yadikalubuklinggau. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Yadikalubuklinggau, III No. 5(5), 78.
- Fahmi, I. (2015). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Alfabeta CV.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Cetakan ke VIII (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, (Edisi Ke 6). PT. Raja Grafindo Persada.
- Sujarweni, V. W. (2019). SPSS Untuk Penelitian. Pustaka Baru Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). Teori Determinasi Diri: Kebutuhan Psikologis Dasar dalam Motivasi, Pengembangan, dan Kesejahteraan. Penerbit Kencana
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2018). Professional capital: Transforming teaching in every school (2nd ed.). Teachers College Press
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). PRENADAMEDIA GROUP