

DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 8 TAMBUN SELATAN

Muhammad Ilham Fadilah¹, Novita Wahyu Setyawati², Indah Rizki Maulia³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: fadilneko181@gmail.com¹

Article History

Received : 28-10-2023

Revised : 10-11-2023

Accepted : 13-11-2023

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kinerja Guru; Motivasi Kerja

Keywords: Leadership Style; Teacher Performance; Work Motivation

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran mengenai dampak gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Tambun Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Data primer diambil dengan cara kuesioner yang diisi oleh guru di SMP Negeri 8 Tambun Selatan melalui google form. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMP Negeri 8 Tambun Selatan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 35 responden. Analisis pada penelitian ini menggunakan SPSS 26. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji t, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan berdasarkan uji f, secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe the impact of leadership style and work motivation on teacher performance at SMP Negeri 8 Tambun Selatan. This type of research is quantitative. Primary data was taken by means of a questionnaire filled out by teachers at SMP Negeri 8 Tambun Selatan via a google form. The sampling method uses purposive sampling. The population in this study were teachers at SMP Negeri 8 Tambun Selatan. The sample in this study amounted to 35 respondents. The analysis in this study uses SPSS 26. The results of this study indicate that based on the t test, leadership style has no effect on teacher performance, while work motivation has a positive and significant effect on teacher performance and based on the f test, leadership style and work motivation simultaneously influence significant effect on teacher performance.

PENDAHULUAN

Perwujudan pendidikan yang berkualitas tidak lepas dari bantuan pendidik/guru. Tanpa guru pendidikan akan timpang, karena guru merupakan kunci dari keberhasilan pendidikan.

Oleh sebab itu, guru harus selalu berkembang agar pengetahuan dan keterampilannya dapat diserap oleh peserta didik secara maksimal. Karena tujuan akhir pendidikan tidak hanya mencerdaskan kehidupan bangsa tetapi menjadi manusia yang memiliki moral dan membuat kehidupan menjadi lebih baik (Afandi 2018).

Menyadari pentingnya peranan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka pemerintah melakukan upaya telah dan sedang meningkatkan mutu pendidikan nasional tersebut. Hartaroe (2020) Kinerja guru merupakan salah satu kunci sukses keberhasilan pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Pembelajaran merupakan kunci pendidikan. Profesionalitas guru dalam bekerja merupakan kewajiban bagi setiap guru di sekolah.

Subandi (2018) mengatakan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, dan membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Jika kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. salah satu faktor yang menjadi tolok ukur kinerja guru adalah manajemen kepemimpinan kepala sekolah.

Guru profesional sendiri memiliki arti kemampuan serta keahlian spesifik yang dipunyai seseorang pada bidang keguruan sehingga dapat melaksanakan tugas serta kegunaannya menjadi guru dengan kemampuan yang maksimal. pengajar yang profesional artinya orang yang terdidik serta terlatih dengan baik, serta mempunyai banyak pengalaman dibidangnya.

Kinerja guru profesional mempunyai arti keberhasilan seseorang yang mempunyai kemampuan serta keahlian spesifik pada bidang keguruan. Keberhasilan tersebut menghasilkan pelaksanaan tugas guru terlaksana dengan baik, serta menghasilkan pencapaian-pencapaian hasil kerja yang berkualitas baik.

Kinerja guru profesional artinya persepsi guru yang memiliki kemampuan serta keahlian yang spesifik dibidang keguruan terhadap prestasi kerja guru yang ada kaitannya dengan kualitas kerja guru, tanggung jawab guru, sikap jujur, mampu bekerjasama serta prakarsa (Zubair 2017).

Kepala sekolah perlu bekerjasama dengan para pendidik agar program pembelajaran di sekolah dapat terlaksana dengan baik. Dimana kepala sekolah memberi motivasi, pembinaan (Saputra et al., 2021). Maulidah, (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola dari tingkah laku seseorang yang disusun untuk mempengaruhi bawahannya supaya kinerja guru bawahannya dapat dimaksimalkan.

Busro (2018) berpendapat gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi anggota kelompok. Artinya, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus bisa menerapkan gaya

kepemimpinan yang benar agar para anggota kelompok merasa nyaman dalam bekerja sehingga tujuan organisasi bisa dicapai secara efektif dan efisien.

Suharo (2019) gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan seorang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Berbicara mengenai gaya kepemimpinan tentu tak terlepas dari hasil yang dicapai.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pemimpin berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang diinginkan dicapai oleh perusahaan dapat terwujud.

Selain kepemimpinan, motivasi merupakan salah faktor yang mampu menggerakkan manusia untuk mencapai tujuannya. Motivasi guru memiliki dampak/ implikasi terhadap pemimpin dan pengelola sekolah karena motivasi guru juga berpengaruh terhadap motivasi peserta didik. Guru dengan tingkat motivasi yang tinggi akan mampu menciptakan lingkungan sosial dan psikologi yang lebih baik untuk peserta didik (Yahya, 2019).

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi Erisandi (2019).

Motivasi kerja menurut Suwanto (2020) adalah Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Dapat disimpulkan dari berbagai definisi tersebut bahwa motivasi adalah mempersoalkan tentang bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi, agar mau bekerja sama secara produktif. Berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Perawat yang memiliki sikap mental yang pro serta positif terhadap serhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

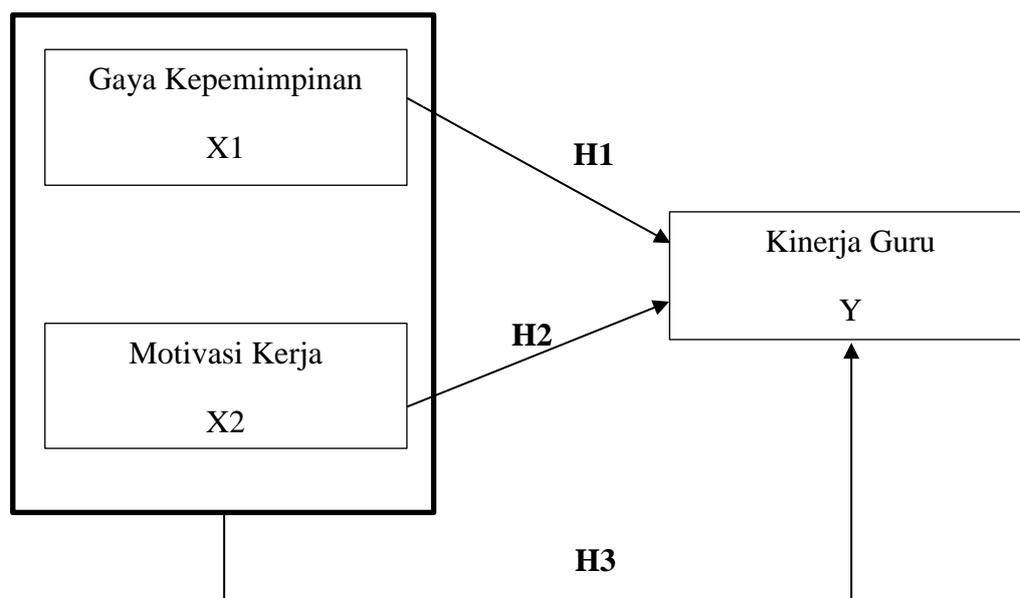
Berdasarkan hasil dari peneliti dengan wawancara langsung pada bulan Februari 2023. Bahwa ada kinerja guru yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya. masih ada beberapa guru yang tidak masuk tanpa keterangan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru yang menunjukkan kinerja kurang optimal dan masih belum sesuai harapan.

Gaya kepemimpinan yang di tunjukan ialah otoriter yaitu pemimpin sebagai pemegang kekuasaan tertinggi akan membuat keputusan, peraturan, dan prosedur berdasarkan pemikirannya. Hal ini membuat kurangnya kesempatan yang di berikan kepalah sekolah untuk berdiskusi dengan guru.

Permasalahan yang terjadi pada motivasi kerja yaitu kurangnya kesempatan yang diberikan kepala sekolah untuk berdiskusi kepada guru dalam menyampaikan ide atau gagasan mereka.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 8 TAMBUN SELATAN”.

Kerangka Penelitian



Hipotesis:

Hipotesis H1 : Diduga terdapat dampak gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y)

Hipotesis H2 : Diduga terdapat dampak pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y)

Hipotesis H3 : Diduga terdapat dampak gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y)

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif survei kausalitas dengan menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan mengetahui pengaruh atau hubungan sebab akibat dari variabel bebas (independent) pada variabel terikat (dependent) dengan cara menggunakan kuesioner dan informasi yang diolah menggunakan statistik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan program SPSS (Statistical Program for Social Science).

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Pendapat tersebut menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah Guru PNS di SMP Negeri 8 Tambun Selatan yang berjumlah 35 orang.

Menurut Sugiyono (2016) metode Purposive sampling adalah metode sampling dimana peneliti memilih sampel berdasarkan pengetahuan penelitian tentang sampel yang akan dipilih. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah Guru PNS di SMP Negeri 8 Tambun Selatan yang berjumlah 35 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Lignier Berganda

Analisis regresi linier bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui uji statistik dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil berikut ini :

Tabel 4. 1 Hasil Analisis Lignier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.344	4.544		3.817	.000
	Gaya Kepemimpinan X1	-.018	.101	-.019	-.178	.860
	Motivasi Kerja X2	.451	.079	.614	5.698	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Y

Sumber: data primer yang diolah pada tahun 2023

Pada Tabel 4.1 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17.344 + -0,018 X1 + 0,451 X2$$

Model persamaan tersebut memiliki arti bahwa:

1. Konstanta = 17,344 Memiliki arti bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja diasumsikan tidak ada, maka Kinerja Guru memiliki nilai sebesar 17,344
2. Koefisien Gaya Kepemimpinan (X1)
Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan sebesar -0,018. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Komunikasi maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Guru sebesar -0,018. Namun gaya kepemimpinan dari tabel 4.13 ternyata tidak signifikan.

3. Koefisien Motivasi Kerja (X2)

Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,451. Memiliki arti bahwa jika setiap t terjadi kenaikan 1 nilai Motivasi Kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Guru sebesar 0,451.

Uji T

Pada dasarnya uji menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual (parsial) dalam menerangkan suatu variasi variabel dependen. Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial digunakan uji t dengan tingkat signifikan 0,05.

Tabel 4.2 Hasil Uji T

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	17.344	4.544		3.817
	Gaya Kepemimpinan X1	-.018	.101	-.019	-.178
	Motivasi Kerja X2	.451	.079	.614	5.698
					Sig.
					.000
					.860
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Y1

Sumber: data primer yang diolah pada tahun 2023

1. Hasil uji T Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru.

Bahwa variable Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t – hitung $-0,178 < 2,034$ (t tabel) dan sig. $0,860 > 0,05$ (α) sehingga dapat dikatakan H_0 diterima, H_a ditolak atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variable gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang negatif secara signifikan terhadap kinerja guru.

2. Hasil uji T Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Bahwa variable Motivasi Kerja memiliki nilai t- hitung $5,698 > 2,034$ (t tabel) dan sig. $0,00 < 0,05$ (α) sehingga dapat dikatakan H_0 ditolak, H_a diterima atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variable komunikasi memberikan pengaruh yang positif secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Uji F

Pada metode ini, uji ini akan menunjukkan apakah semua variabel independen yang telah dimasukkan dalam model tersebut terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 2 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1077.690	2	538.845	16.884	.000 ^b
	Residual	1819.160	57	31.915		
	Total	2896.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Y1

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja X2, Gaya Kepemimpinan X1

Sumber: data primer yang diolah pada tahun 2023

Dari hasil tabel tersebut dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar 16.885 > 3,28 (F tabel) dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikan kurang dari 0,05. Maka dari itu H0 ditolak atau Ha diterima yang berartibahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Dalam analisis regresi diperlukan juga untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi variabel independen. Untuk itu digunakan koefisien determinasi (R2)..

Tabel 4. 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.350	5.64934

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja X2, Gaya Kepemimpinan X1

Sumber: data primer yang diolah pada tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 4.4 diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,372 atau 37,2% Hal ini berarti bahwa 37,2% variabel Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Namun Dampak Gaya Kepemimpinan ternyata tidak signifikan maka, 37,2% lebih menunjukkan dampak dari Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Sedangkan sisanya 62,8% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini seperti Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama.

Tabel 4.5 Uji Realibilitas

Variabel	Alpha Croubach	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,891	0,60	Sangat reliabel
Motivasi Kerja	0,929	0,60	Sangat reliabel
Kinerja Guru	0,723	0,60	Sangat reliabel

Sumber: data primer yang diolah pada tahun 2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha atas variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,891, Motivasi Kerja 0,929 dan Kinerja Guru 0,723. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisisioner ini reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Uji Normalitas

Uji normalitas sebuah uji yang dilakukan untuk menilai sebuah kuesioner yang telah dibuat, untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian ini. Data yang baik dan layak digunakan akan memiliki data distribusi yang normal. Maka hasil gambar dari data uji normalitas dengan menggunakan program SPSS yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.55276626
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.076
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data primer yang diolah pada tahun 2023

Pada metode uji Kolmogorov- Smirnov, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi

normal. Dari hasil tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,200 >0,005 hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Dapat diketahui nilai pada uji multikolinieritas diperoleh dari masing masing variabel yang telah dibuat yaitu Dampak Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil yang telah simpulkan dalam tabel bahwa tdak ada multikolinieritas dalam regresi berganda berikut gambar dibawah ini:

Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.344	4.544		3.817	.000		
	Gaya Kepemimpinan	-.018	.101	-.019	-.178	.860	.949	1.054
	Motivasi Kerja	.451	.079	.614	5.698	.000	.949	1.054

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

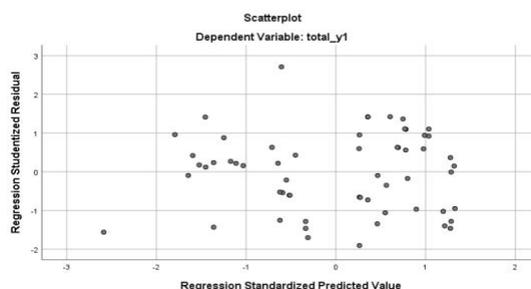
Sumber: data primer yang diolah pada tahun 2023

Pada tabel 4.3 dapat diketahui nilai tolerance yang diperoleh masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja adalah 0,949 dan nilai VIF sebesar 1,054. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik hetroskedisitas yaitu ketidaksamaan dalam varian residual untuk semua pengamata midel regresi. Hasil yang telah di uji dalam pengamatan uji heteroskedisitas pada gambar dibawah sebagai berikut dengan menggunakan program SPSS 26:

Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer yang diolah pada tahun 2023

Gambar 4.1 tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik-titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, berarti tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi berganda. Sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja guru berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja

Pembahasan

1. Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian di atas bahwa variable Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t -hitung $-0,178 < 2,034$ (t tabel) dan $\text{sig. } 0,860 > 0,05$ (α) sehingga dapat dikatakan H_0 diterima, H_a ditolak atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variable gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang negatif secara signifikan terhadap kinerja guru.

2. Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian di atas bahwa variable Motivasi Kerja memiliki nilai t -hitung $5,698 > 2,034$ (t tabel) dan $\text{sig. } 0,00 < 0,05$ (α) sehingga dapat dikatakan H_0 ditolak, H_a diterima atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variable Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang positif secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3. Dampak Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dalam proses kepemimpinan, motivasi merupakan sesuatu yang esensial dalam kepemimpinan, karena memimpin adalah memotivasi. Seorang pemimpin harus bekerja bersama-sama dengan orang lain atau bawahannya, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap Dampak Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Tambun Selatan, dapat dijelaskan melalui pembahasan yaitu:

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji f) dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar $16,885 > 3,28$ (F tabel) dengan nilai $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikan kurang dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Saran

1. Kepala sekolah diharapkan menerapkan kepemimpinan yang terbuka dan transparansi dalam berbagai hal untuk meningkatkan rasa percaya pada seluruh guru dan karyawan.

2. Untuk Akademis Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi pada khususnya program studi Manajemen.
3. Untuk penulis dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Dampak Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C. R., & Suhermin, S. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(4).
- Afandi, R. R. V. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Agustini, F. (2019). Penempatan Karyawan Dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Jamsostek Medan. *Jurnal Niagawan*, 8(2), 95-101.
- Annisa, N. F. R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja: Studi kasus pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Blitar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Arifin, M. S. (2020). Pemimpin Ideal Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Pemikiran Imam Al-Ghazali) (Doctoral dissertation, universitas islam indonesia).
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pada SD Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276-1284.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.
- Danil M, F. (2022). Pengaruh Pofesionalisme Kerja, Motivasi dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawa Ninja Xpress Tugu Utara (Doctoral dissertation, UNSADA).
- Darmadi, H., & MM, M. (2018). Membangun paradigma baru kinerja guru. Guepedia.
- Farmawaty, E., Ramli, A., & RAHMATULLAH, R. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi Pada Sma Negeri Di Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan" Jekpend"*, 1(2), 23-29.
- Febrianti, N. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap

Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.

- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 72-84.
- Hasan, I., & Fathan, F. (2020). Analisis Framing Berita Politik Menjelang Pilkada Klaten Tahun 2020 pada Solopos. com. *Academic Journal of Da'wa and Communication*, 1(2), 479-500.
- Hayudiyani, M., Saputra, B. R., Adha, M. A., & Ariyanti, N. S. (2020). Strategi kepala sekolah meningkatkan mutu pendidikan melalui program unggulan sekolah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 89-95.
- Himma, M. (2021). Analisis Pengaruh Karakteristik Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Adbis: Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 15(2), 169-177.
- Jaliah, J., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 146-153.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju SelaraT. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.
- Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217-240.
- Novita Wahyu Setyawati, N. (2018). Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3(3).
- Oktavia, S., & Yanuar, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 206-213.
- Panjaitan, H. P., & Chandra, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SD di Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(4), 442-455.
- Pratama, M. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja: Studi kasus pada PT. Pegadaian (Persero) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Sinambela, L. P. (2022). Manajemen SDM Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja.
- Sujana, I. W. C. (2019). Fungsi dan tujuan pendidikan Indonesia. *Adi Widya: Jurnal*

- Pendidikan Dasar, 4(1), 29-39.
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2019). The master book of SPSS. Anak Hebat Indonesia.
- Sukiyanto, S., & Maulidah, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 7(1), 127.
- Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156-165.
- Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Riayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 4(02), 208-215.
- Tampubolon, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 6(1), 87-95.
- Windasari, W., & Yahya, M. Z. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 188-192.
- Wulandari, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kimia Tirta Utama (KTU) Kecamatan Koto Gasib Kabupaten Siak (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Yudi, Y., Prasetyo, I., & Hartati, C. S. (2022). Peranan Kepala Sekolah Untuk Menaikan Kualitas Guru DI SMK Ibnu Khaldun BALIKPAPAN-KALIMANTAN TIMUR. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 5(2), 145-155.
- Zaputra, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Kesehatan Kerja (k3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASRINDO CITRASENI SATHIA DURI KECAMATAN MANDAU (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYAIRF KASIM RIAU).