

# 1. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Sistem pendidikan dapat berjalan dengan baik bergantung pada beberapa faktor, seperti guru, murid, kurikulum dan fasilitas. Berdasarkan hal tersebut, guru merupakan hal yang paling penting dan merupakan poros utama dari seluruh struktur pendidikan. Tanpa guru yang baik, sistem yang baik sekalipun akan gagal dan dengan guru yang baik, sistem yang paling buruk sekalipun akan dapat membaik. Tanggung jawab pendidikan siswa di sekolah terletak ditangan pendidik, yaitu guru. Guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang secara langsung mempengaruhi tingkat keberhasilan anak berkebutuhan khusus dalam menempuh perkembangannya.

Permasalahan yang timbul pada guru berupa beban kerja dimana guru dituntut tidak hanya mampu mengajarkan sejumlah pengetahuan dan keterampilan yang selaras dengan potensi dan karakteristik peserta didiknya, melainkan juga harus mampu bertindak seperti *social worker*, *konselor* dan *administrator*. Pekerjaan Guru dalam menghadapi anak didik banyak menimbulkan ketegangan dan frustrasi. Terutama menjadi guru Sekolah Menengah Atas (SMA) bukanlah pekerjaan yang mudah, butuh perjuangan lebih, selain harus memiliki pengetahuan tentang mata pelajaran yang diampu, guru dituntut untuk mempunyai kesabaran yang tinggi, kesehatan fisik dan juga mental yang baik dalam bekerja. Para guru tersebut melakukan tugas fungsional (mengajar satu per satu siswa dengan kesabaran), melakukan tugas administrasi seperti membuat rapor, dan tugas struktural dalam organisasi sekolah. Seorang guru juga tidak hanya dituntut untuk mampu mengajarkan sejumlah pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan potensi dan karakteristik siswanya, melainkan juga harus mampu berperan sebagai pekerja sosial, dan administrasi.

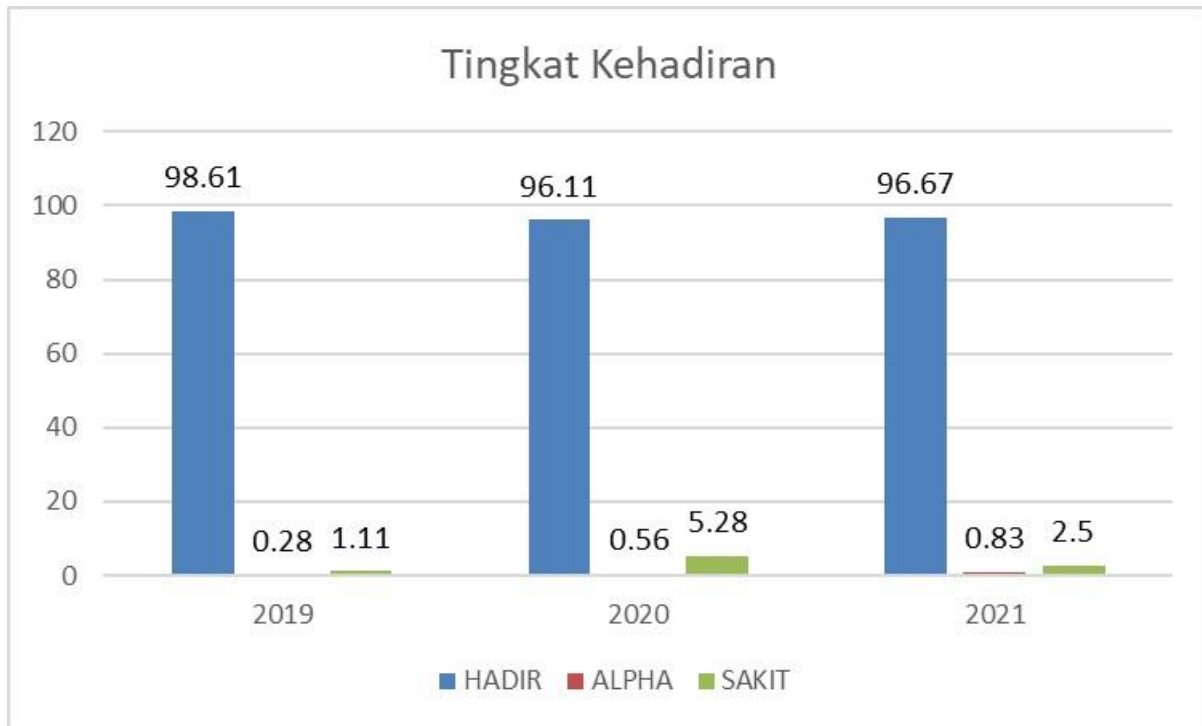
Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Subah tahun demi tahun mengalami perkembangan / kemajuan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dari segi kualitas bisa diukur dari status akreditasi sekolah yang meningkat status terakreditasi A. Prestasi akademik maupun non akademik dari siswa-siswanya, serta fasilitas pendukung kegiatan belajar mengajar disekolah dan lain sebagainya. Semua yang diperoleh sekolah ini tidak terlepas dari pengajaran dari guru-guru yang langsung dalam mendidik siswa-siswanya.

Dari survey awal yang dilakukan oleh peneliti di SMA N 1 Subah, diketahui bahwa guru mengajar selama 7 jam sehari yaitu dari 07.30 s/d 13.50 WIB dengan waktu istirahat 30 menit. Dalam mengerjakan tugasnya guru berhadapan langsung dengan para siswa. Para guru dalam menyampaikan pelajaran harus dengan vocal yang jelas dan kemampuan menerjemahkan dengan perumpamaan yang mudah, sehingga murid bisa memahami dan apabila murid belum mengerti serta guru harus mengulang kata demi kata yang kurang di pahami siswa sampai murid mengerti.

Guru di sekolah dituntut lebih kreatif serta memiliki metode-metode yang tepat untuk siswanya, guru harus dapat menyesuaikan metode dalam mengajar sesuai dengan kebutuhan kebutuhan yang dimiliki oleh para siswanya. Beberapa guru sering mengalami kecemasan dalam menghadapi siswa-siswi yang lamban dalam memahami pelajaran sehingga guru tersebut harus beberapa kali mengulangi dan mengajarkan pelajaran itu kepada siswa. Hal ini sering membuat beberapa guru menjadi bersikap keras seperti mudah marah, sering juga guru merasa haus sehingga beberapa waktu setelah mengajar meminum air teh, terkadang dahai berkerut dan berkeringat, guru juga merasakan tegang di leher maupun sakit di kepala.

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh karenanya perhatian yang lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru. Guru juga memegang peran penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam bidang formal disekolah, guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam hal proses belajar mengajar yang biasa dilaksanakan di sekolah. Keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu lingkungan sekitar khususnya dalam hal ini pihak sekolah semisal kepala sekolah yang mampu memotivasi serta memberdayakan guru agar tercipta kinerja yang baik serta mampu berperan sebagai guru yang professional disamping guru itu sendiri yang mampu meningkatkan kualitas kerjanya sendiri.

( Tabel kehadiran Guru )



Berdasarkan hasil wawancara awal diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dan motivasi-motivasi kerja yang diberikannya kepada bawahan belum mampu meningkatkan kinerja yang baik dalam organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan adanya hubungan antara Gaya Kepemimpinan yang memberikan dampak terhadap Kinerja Guru. Kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai seorang guru. Rachmawati & Daryanto (2013:16) menyatakan, “kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya”. Aziz dan Putra (2022) mengatakan bahwa ada dua faktor yang memengaruhi kinerja guru, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, misalnya kemampuan, keterampilan, kepribadian, dan lain sebagainya. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, misalnya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan aspek penting di dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi dimana pemimpin dapat dengan mudah memengaruhi, menggerakkan, memotivasi, dan menentukan tujuan organisasi (Ritonga, 2020)

Hartaroe et al., (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”. Kinerja tinggi guru ditunjukkan oleh profesionalisme guru yang terdiri dari penguasaan empat kompetensi yaitu kompetensi profesional, pendidikan, kepribadian dan sosial. Untuk itu

kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran agar dapat tercapai secara optimal. kebijakan yang dibuat oleh kepala sekolah memberikan dampak terhadap kinerja guru. Dengan demikian, terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini dapat dikatakan bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah baik, maka kinerja guru juga akan baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aizah dan Gama (2017) dan Jamil (2021) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan mampu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz dan Putra (2022) memperoleh hasil bahwa Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan (Sardiman, 2011: 73). Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka tidak akan berhasil untuk mendidik atau mengajar. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan mendorong untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamidi (2020) dan Jamil (2021) yang menyatakan bahwa Motivasi mampu memberikan dampak pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, tetapi berbeda hasil penelitian dari Hermawati dan Ermawati (2020) menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan uraian hubungan teori, fenomena yang terjadi pada objek penelitian dan beberapa terjadinya perbedaan hasil penelitian terdahulu diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Subah**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Gaya kepemimpinan merupakan standar perilaku yang dapat dimanfaatkan oleh individu dalam mempengaruhi orang lain untuk menjadi seperti yang diinginkan. Dalam pergaulan, gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan dapat menumbuhkan tempat kerja yang bermanfaat dan lebih mengembangkan kinerja pendidik sehingga dapat diandalkan untuk memperluas kemanfaatan kerja. Sukiyanto & Maulidah, (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola dari tingkah laku seseorang yang disusun untuk mempengaruhi bawahannya supaya kinerja guru bawahannya dapat dimaksimalkan tujuan organisasi, serta gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Motivasi kerja memiliki peranan sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran

karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelolah, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting (Pertiwi, 2019). Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja Guru?
2. Bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja Guru?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Guru ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a) Menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.
- b) Menguji secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.
- c) Menguji secara empiris gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adanya suatu penelitian dapat diharapkan memberikan manfaat terutama bagi bidang ilmu yang diteliti. Manfaat yang dapat diperoleh dari proposal penelitian ini adalah.

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan wawasan serta informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian dimasa yang akan datang dan mendukung teori-teori yang telah ada sehubungan dengan masalah yang dibahas pada proposal penelitian ini.

#### **b. Manfaat Praktis**

- Bagi Perusahaan :

Pengujian mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru dapat dijadikan referensi utama bagi pihak manajemen perusahaan / pengelola sekolah dalam menetapkan kebijakan dalam pengambilan keputusan untuk mengelola kinerja di lingkungan pendidikan.

- Bagi Pembaca :

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya sebagai salah satu sumber informasi. Diharapkan penelitian ini juga memberikan manfaat bagi masyarakat pada umumnya dan dapat juga dijadikan sebagai bahan perbandingan serta bahan kepustakaan guna menambah pengetahuan mengenai sumber daya manusia.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kinerja**

### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Priansa (2018:79) berpendapat bahwa kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Rachmawati & Daryanto (2013:16) mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditampilkan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Fatah (1996) dalam Rachmawati & Daryanto (2013:16) berpendapat bahwa kinerja adalah ungkapan kemajuan yang berdasarkan pada pengetahuan, sikap/perilaku, dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Sementara menurut Tjutju & Suwatno (2009) dalam Barnawi & Arifin (2016:11) berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi nyata yang ditampilkan seseorang yang telah melaksanakan tugas, peran, dan tanggung jawabnya dalam organisasi selama periode tertentu.

### **2.1.2 Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian kinerja guru merupakan suatu kegiatan menilai hasil kerja guru untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru menyelesaikan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Gaffar (2005) dalam Supardi (2016:69) berpendapat bahwa untuk menilai kinerja guru bisa dilihat dari beberapa aspek diantaranya, penguasaan content knowledge, behavioral skill, dan human relation skill.” Sedangkan Michel (1987) dalam Supardi (2016:70) mengatakan, “aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu (termasuk guru), yaitu: quality of work, proptness, iniatif, capability, and communication”. Sedangkan menurut Supardi (2016:70) mengatakan, “kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi”. Riva“i (2004) dalam Supardi (2016:70) mengatakan bahwa aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. Kemampuan teknik adalah kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh. Kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional. Kemampuan hubungan interpersonal contohnya kemampuan bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi. Manusung (1988) dalam Supardi (2016:72)

### **2.1.3 Indikator Kinerja Guru**

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dalam Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2008: 4-7) menjelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh yang berintegrasi dalam kinerja guru, antara lain:

- a) Kemampuan Pedagogik

- b) Kemampuan Kepribadian
- c) Kemampuan Sosial
- d) Kemampuan Profesional

Supardi (2014:73) kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator : (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

## **2.2 Gaya Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015). 10 Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi karyawannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola perilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin. (Zainal et al. 2017)

## **2.3 Motivasi**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi secara umum adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Menurut Merihot dan Marliana (2015) Motivasi merupakan factor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang ditanyakan dalam bentuk usaha yang keras. Menurut Hasibuan (2014 : 14) Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

### **2.3.2 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja Menurut kamus besar bahasa indonesia, motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu. Jadi motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja dimata masyarakat seringkali disamakan dengan semangat, perlu dipahami bahwa motivasi lebih mengarah pada alasan, bukan semangat. Motivasi kerja juga dianggap berkaitan dengan reward yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2016) Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan gaya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Ada hal menarik dan perlu diamati

pada perilaku manusia yang beraktivitas dalam suatu organisasi dimana ada manusia yang tidak atau kurang mampu tugas dan kewajibannya, ada pula yang memiliki potensi kemampuan tetapi tidak ada keinginan melaksanakan tugasnya dengan baik serta adapula yang mampu memanfaatkan potensinya dengan baik sehingga ada kemudahan memotivasi dirinya untuk melaksanakan tugas serta fungsi baik, hal ini karena adanya dorongan dari dalam dan biasanya perilaku seperti ini memandang, arah dan kekuatan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 3.1**  
**Penelitian Terdahulu**

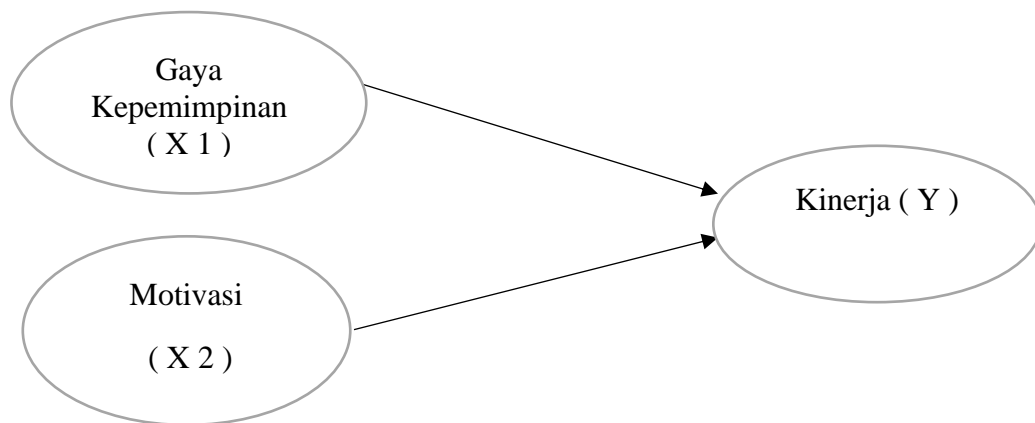
No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Juwita Azizah dan Amik Mitra Gama (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Budi Utomo	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2	Nazarudin Aziz dan Septianto Dwi Putra (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD Kartika 1-11 Padang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
3	Nurjaya, Afiah Mukhtar, A. Nur Achsanuddin UA (2020)	Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai	Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Hamidi (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5	Heny Herawati Dwi Ermawati (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Ahmad Jamil (2021)	Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



No	Peneliti	Judul	Hasil
		Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau	

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, digambarkan dalam kerangka berpikir yang tergambar dalam skema berikut ini



## 2.6 Perumusan Hipotesis

### 1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai seorang guru. Rachmawati & Daryanto (2013:16) menyatakan, “kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya”. Sedarmayanti (2001) dalam Supardi (2016:19) mengatakan bahwa ada dua faktor yang memengaruhi kinerja guru, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, misalnya kemampuan, keterampilan, kepribadian, dan lain sebagainya. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, misalnya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan aspek penting di dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi dimana pemimpin dapat dengan mudah memengaruhi, menggerakkan, memotivasi, dan menentukan tujuan organisasi. Danim (2012:55) menyatakan, “kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuantujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Kepemimpinan yang dimaksud di sini adalah kepala sekolah. Asmani (2012:17) menyatakan, “kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk

memimpin segala sumber daya yang ada di suatu sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama”. Kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggungjawab atas terselenggaranya pendidikan berkualitas yang ada di sekolahnya. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah adalah jabatan yang strategis dalam mencapai kemajuan pendidikan yang ada di sekolah. Dengan kata lain, kebijakan yang dibuat oleh kepala sekolah memberikan dampak terhadap kinerja guru. Dengan demikian, terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini dapat dikatakan bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah baik, maka kinerja guru juga akan baik.

**H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja**

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

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 demikian semakin tinggi motivasi, semakin tinggi pula kinerjanya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi, semakin rendah juga kinerjanya.

**H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja**

## **3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di SMA Negeri 1 Subah, yaitu sejumlah 61 orang.

## **2. Sampel**

Sampel adalah sub kelompok atau sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi tetapi tidak semua elemen populasi akan membentuk populasi. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2015:122), adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 orang guru yang bekerja di SMA Negeri 1 Subah.

## **3.2 Definisi Konsep**

Definisi konsep merupakan definisi yang penting bagi suatu penelitian karena definisi ini digunakan untuk memberikan suatu gambaran mengenai topik penelitian yang akan diteliti. Definisi konsep dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **3.2.1 Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah Kinerja Guru (Y).

Menurut Supardi (2016:70) mengatakan, “kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi

### **3.2.2 Variabel Independen**

Penelitian kali ini menggunakan 2 variabel penelitian, yaitu : Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2).

- **Gaya Kepemimpinan (X1)**

Menurut Sunarsi (2018) gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

- **Motivasi (X2)**

Menurut Mangkunegara (2011: 93) dalam Ardiana (2017) motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu.

### 3.3 Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel (Singarimbun 1995: 46). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 31.1**  
**Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

No	Variabel Penelitian	Indikator
	<p>Gaya Kepemimpinan (X1)</p> <p>Menurut Sunarsi (2018) gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.</p>	<p>Menurut Guterres dan Supartha (2016) membagi gaya kepemimpinan menjadi :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan Otoriter X1.1               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Memerintah kepada bawahan untuk mengikuti apa yang diinginkan.</li> <li>1.2. Kurangnya kepercayaan dalam mengambil keputusan</li> <li>1.3. Menuntut bawahan melakukan apa yang diinginkan.</li> </ol> </li> <li>2. Kepemimpinan Partisipatif X1.2               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Atasan sering berkonsultasi dengan bawahan.</li> <li>2.2. Atasan memperlakukan bawahan dengan baik.</li> <li>2.3. Atasan mengambil keputusan yang berbasis pada masukan bawahan.</li> </ol> </li> <li>3. Kepemimpinan Delegatif (X1.3)               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1. Atasan sering menekankan pentingnya tugas dan tanggungjawab.</li> <li>3.2. Ketika memberi tugas, atasan biasanya berdiskusi dengan bawahan.</li> <li>3.3. Biasanya atasan mengajukan tujuan yang ingin dicapai dan menyerahkan kepada bawahan cara-cara untuk mencapai tujuan</li> </ol> </li> </ol>
	<p>Motivasi (X2)</p> <p>Menurut Mangkunegara (2011: 93) dalam Ardiana (2017) motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu</p>	<p>Teori Motivasi menurut hierarki kebutuhan Maslow :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Fisiologis (X2.1)               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan fisiologis (sandang, pangan dan papan).</li> <li>1.2. Pekerjaan telah mampu memberi bonus yang cukup kepada setiap guru.</li> <li>1.3. Gaji guru telah mampu memenuhi kebutuhan.</li> </ol> </li> <li>2. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja (X2.2)               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Pekerjaan mampu menjamin kondisi keamanan.</li> </ol> </li> </ol>

No	Variabel Penelitian	Indikator
		<ul style="list-style-type: none"> <li>2.2. Tempat bekerja mampu mencegah adanya kecelakaan.</li> <li>2.3. Pekerjaan telah mampu menyediakan jaminan hari tua.</li> <li>3. Kebutuhan Sosial (X2.3) <ul style="list-style-type: none"> <li>3.1. Peluang bersosialisasi dengan orang lain.</li> <li>3.2. Kesempatan adanya hubungan persahabatan yang erat.</li> <li>3.3. Hubungan erat guru dengan rekan-rekan lain.</li> </ul> </li> <li>4. Kebutuhan Penghargaan (X2.4) <ul style="list-style-type: none"> <li>4.1. Institusi memberikan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan.</li> <li>4.2. Mendapatkan penghargaan dari rekan kerja ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik.</li> <li>4.3. Merasa puas dengan kedudukan saat ini.</li> </ul> </li> <li>5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X2.5) <ul style="list-style-type: none"> <li>5.1. Melakukan sesuatu untuk meningkatkan karir.</li> <li>5.2. Lebih baik menjadi diri sendiri daripada mengikuti orang lain.</li> <li>5.3. Menghargai orang lain tanpa harus mengikuti.</li> </ul> </li> </ul>
3	<p>Kinerja Guru (Y)</p> <p>Kinerja Guru merupakan wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran</li> <li>2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran</li> <li>3. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi</li> <li>4. Kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar</li> <li>5. Kemampuan melaksanakan pengayaan</li> <li>6. Kemampuan melaksanakan remedial</li> </ul>

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara peneliti datang langsung memberikan pertanyaan berupa tertulis (kuesioner) secara langsung dengan pihak yang terkait dalam suatu penelitian, dengan ketentuan yaitu guru di SMA Negeri 1 Subah. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

### 3.5 Metode Analisis Data

Untuk analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara menyimpulkan data yang sudah ada kemudian mengolahnya dan menyajikannya dalam bentuk tabel, grafik, dan dibuat analisis agar

dapat ditarik kesimpulan sebagai dasar pembuatan keputusan (Ghozali, 2018). Analisis kuantitatif dapat digunakan untuk membantu memecahkan masalah dengan alat bantu yang berhubungan dengan statistik dan matematika.

### **3.6 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan suatu data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum, dan standar deviasi (Ghozali, 2011:19). Analisis deskriptif biasanya digunakan untuk menggambarkan profil data sampel sebelum memanfaatkan teknik analisis statistik yang berfungsi untuk menguji hipotesis. Statistik deskriptif akan memberikan gambaran mengenai data penelitian berupa variabel-variabel penelitian yang meliputi Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Guru.

### **3.7 Uji Kualita Data**

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51).

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.

#### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas, alat ukur yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta audit judgment. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:46), yaitu jika

koefisien Cronbach Alpha  $> 0,60$  maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha  $< 0,60$  maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Perhitungan reliabilitas formulasi Cronbach Alpha ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 25.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Pengujian terhadap asumsi klasik diterapkan untuk menguji model analisis agar menghasilkan permasalahan yang baik, apabila memenuhi pengujian sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011: 160). Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2011: 163). Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Selain uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan juga dengan menggunakan analisis statistik. Untuk melengkapinya dapat dilakukan dengan uji statistik nonparametrik *Kolmogorov Smirnov (K-S)*. Uji Normalitas menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan cara mengukur jika nilai yang di hasilkan kurang dari 0,05 maka persebarannya dianggap tidak normal sebaliknya jika hasil yang didapat lebih dari 0,05 maka dinyatakan persebarannya normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabelvariabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. *Tolerance* mengukur bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan variabel bebas lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan VIF yang tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum digunakan untuk memperlihatkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,1$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2011: 106).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011: 139). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen, dasar analisisnya adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear berganda karena teknik ini bermanfaat untuk mendeteksi pengaruh atau dampak variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

Dalam penelitian ini terdiri tiga variabel, yaitu variabel dependen (Y) dan dua variabel independen (X1 dan X2) dengan alat analisis statistika yang didukung dengan *software* aplikasi *statistical package for social science* (SPSS). Model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sehingga persamaan regresi dengan rumus adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

$\beta_0, \beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

e = Error

### 3.10 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen (*Goodness of fit*) suatu model. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2011: 97). Nilai yang mendekati satu (100%) berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap



tambahan 1 variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>*, karena nilai tersebut dapat naik atau turun apabila penambahan variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2011: 97). Dalam kenyataannya nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Menurut Gujarati (2003) dalam Ghozali (2011: 97) jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted R<sup>2</sup>* negatif, maka nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dianggap bernilai nol. Secara matematis, jika  $R^2 = 1$ , maka *adjusted R<sup>2</sup>* =  $1 = R^2$  sedangkan jika nilai  $R^2 = 0$ , maka *adjusted R<sup>2</sup>* =  $(1-k)/(n-k)$ . Jika  $k > 1$ , maka *adjusted R<sup>2</sup>* akan bernilai negatif.

### 3.11 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 98). Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah secara parsial variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja guru. Prosedur pengujian adalah sebagai berikut:

#### a. Gaya Kepemimpinan (H1)

Ho:  $\beta_1 = 0$ , Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru..

Ha:  $\beta_1 < 0$ , Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap Kinerja guru.

#### b. Motivasi (H2)

Ho:  $\beta_2 = 0$  Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru.

Ha:  $\beta_2 > 0$ , Motivasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 5%. Pengambilan keputusan dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 ditentukan sebagai berikut :

- a. Apabila tingkat signifikansinya  $> 0,05$  maka H0 diterima dan H1 ditolak
- b. Apabila tingkat signifikansinya  $< 0,05$  maka H1 diterima dan H0 ditolak

### 3.12 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen berupa gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen/terikat berupa kinerja (Ghozali, 2011: 98). Pasangan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif untuk pengujian kelayakan model adalah:

- Ho :  $\beta_1 = \beta_2 \dots \dots \dots = 0$

Artinya semua variabel independen gaya kepemimpinan, dan motivasi bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja guru (Ghozali, 2011: 98).

- HA : Tidak semua  $\beta = 0$

Artinya semua variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi) secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja guru). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, sehingga variabel bebas dari regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, sehingga variabel bebas dari regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.