Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 873-880
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1368

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Putri Julikha*, Eddy Suratno, Johni Paul Karolus Pasaribu

Manajemen, Ilmu Manajemen dan Bisnis, Universitas Dinamika Bangsa, Jambi
Jl. Kol. M. Kukuh No.36a, Paal Lima, Kec. Kota Baru, Kota Jambi, Jambi, Indonesia
Email: 1,*Putrijulikha@gmail.com, 2eddysuratno@unama.ac.id , 3johnipaul@unama.ac.id
Email Penulis Korespondensi: Putrijulikha@gmail.com

Abstrak-Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 9 Kota Jambi. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 9 Kota Jambi. Jumlah sampel sebanyak 55 responden. Data dikumpulkan melalui interview (wawancara), kuesioner (angket), dan observasi (pengamatan) serta menggunakan teknik analisis data dengan metode asumsi klasik yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji multikolonieritas, dan uji heterokedastisitas. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh posistif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian ditemukan juga bahwa Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan dimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja guru.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja

Abstract-The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work motivation on the performance of teachers at SMP Negeri 9 Jambi City. This research was conducted at SMP Negeri 9 Jambi City. The sample size was 55 respondents. Data were collected through interviews (interviews), questionnaires (questionnaires), and observation (observation) and using data analysis techniques with classical assumption methods, namely validity tests, reliability tests, multicolonierity tests, and heteroscedasticity tests. Based on the results of the analysis, it is found that leadership style and work motivation have a positive and significant effect on teacher performance. Then it was also found that there was a simultaneous and significant influence where the influence of leadership style and work motivation together could affect the improvement of teacher performance.

Keywords : Leadership Style; Work Motivation; Performance

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia di era globalisasi saat ini sangat penting bagi organisasi karena merupakan bagian dari keberhasilan para pimpinan dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan, serta mengawasi para pegawai. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif. Paradigma baru dalam pengelolaan kegiatan pembelajaran adalah pendayagunaan sumberdaya manusia (Rolando, 2024). Dalam manajemen sumber daya manusia, meningkatkan kinerja guru merupakan hal yang sangat penting dalam kualitas pendidikan, berdasarkan hasil penelitian membuktikan kinerja guru tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan guru itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja karyawan didefinisikan sebuah hasil pekerjaan dengan ukuran kuantitas dan kualitas berdasarkan harapan dari tiap karyawan. Pendapat yang sama juga dinyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diproduksi dari sebuah aktivitas tertentu dan dalam periode tertentu. Pengertian kinerja dalam pendapat ini lebih didasarkan pada pengukuran hasil dari pekerjaan dari perspektif jumlah (kuantitas) dengan pengukur rentang waktu (periode). Semakin tinggi jumlah yang dihasilkan dalam suatu periode tertentu menunjukkan tingginya kinerja karyawan (Husniyah et al., 2023).

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu salah satunya adalah motivasi kerja. (Maruli, 2020) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. motivasi mempunyai indikator dan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal (luar) dan faktor internal (dalam), macam-macam faktor eksternal (Rolando & Mulyono, 2024a; Rolando & Pasaribu, 2024) yaitu : lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, dorongan atau bimbingan atasan, kompensasi. Sedangkan faktor internal (Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa, 2023) yaitu : pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lampau. Selain motivasi kerja, terdapat faktor dari luar yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pengajar salah satunya adalah gaya kepemimpinan.gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal (Fachruddin et al., 2020; Sari et al., 2020). Selain itu, mengatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya.Hal-hal yang dapat mempengaruhi secara garis besar antara lain : kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan kemampuan mengendalikan emosi (Rolando, Mulyono, Hartanti, et al., 2024). Kemudian ada juga pemimpin yang lebih

This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 873-880
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1368

mengutamakan hubungan kerjasama, pada umumnya akan tercipta suasana atau iklim kerja yang menguntungkan. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja tenaga pengajar, pengabdian terhadap pekerjaan dan organisasi.

SMP Negeri 9 Kota Jambi merupakan lembaga pendidikan sekolah menengah pertama yang telah terakreditasi A dan beralamat di Jl. MW Maramis, sulanjana, Kec. Jambi Timur, Kota Jambi. Lembaga pendidikan ini termasuk sekolah favorit dimana banyak diminati oleh masyarakat sekitar dan warga kota jambi yang banyak dikenali sekolah dengan disiplin tinggi. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa guru di SMP Negeri 9 Kota Jambi, peneliti menemukan beberapa masalah dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja guru di SMP Negeri 9 Kota Jambi. Peneliti menemukan bahwa pemimpin kurang tepat menempatkan posisi guru sesuai dengan bidangnya, dan kurang memperhatikan kenyamanan para guru. Sedangkan untuk motivasi, ditemukan permasalahan pada guru SMP Negeri 9 Kota Jambi, kurangnya memberikan motivasi kepada para guru seperti kurang memberikan penghargaan atau pemberian insentif pada guru, kondisi kerja yang kurang menyenangkan dan kurangnya seminar pelatihan kepada para guru.

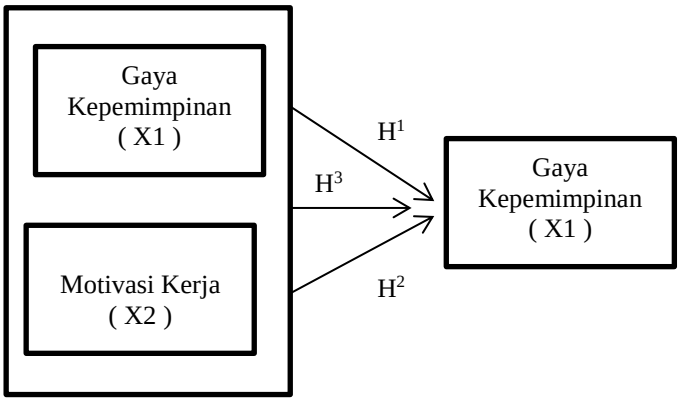
Semua dampak negatif tersebut dapat berkontribusi pada penurunan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Guru yang tidak termotivasi dan merasa tidak dihargai mungkin tidak dapat memberikan pengajaran yang berkualitas, yang pada gilirannya dapat berdampak pada prestasi belajar siswa. Keadaan seperti ini mencerminkan masih diperlukan perjuangan untuk mencapai peningkatan kinerja guru dalam mengajar, yang perlu diperhatikan agar lebih optimal.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Dodo Zaenal Abidin et al., 2019; Ghina et al., 2022; Informatika et al., 2022; Sugiyono, 2019).

Seluruh tenaga pengajar dan staf SMP Negeri 9 Jambi sebanyak 55 orang merupakan populasi dari penelitian ini. Pada penelitian ini , Pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan dengam metode random sampling. Simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2019) .Data penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner melalui google form dan skala likert sebagai pendekatan pengukuran, menggunakan 5 alternatif jawaban (skala 1-5).

Dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dan satu variabel dependen, yaitu kinerja. penelitian ini menggunakan tools spss 26 yang diperoleh dari hasil pengolah data yang bersifat kuantitatif. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan metode asumsi klasik yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis, analisis regresi linear berganda dan Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) menjadi informasi yang di sorot dalam penelitian.



Gambar 1. Model Kerangka Berfikir

Berdasarkan gambar 1. Diatas, adapun rumusan hipotesisnya sebagai berikut.
H^1: Gaya Kepemimpinan mampu mempengaruhi terhadap kinerja guru SMP Negeri 9 di Kota Jambi
H^2: Motivasi Kerja mampu mempengaruhi terhadap kinerja guru SMP Negeri 9 di Kota Jambi
H^3: Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja guru SMP Ngeri 9 di Kota Jambi

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
	1. Kemampuan Mengambil Keputusan	Keberanian	(X1.1)
		Tindakan	(X1.2)

Copyright © 2024 Author, Page 874
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 873-880
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1368

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Gaya Kepemimpinan (X1)	2. Kemampuan Memotivasi	Daya Pendorong	(X1.3)
		Keterampilan	(X1.4)
	3. Kemampuan Komunikasi	Gagasan	(X1.5)
		Penyampaian Pesan	(X1.6)
	4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan	Arahan	(X1.7)
		Nada Yang Baik	(X1.8)
	5. Kemampuan Mengendalikan Emosi	Mengontrol	(X1.9)
		Mengendalikan	(X1.10)
Motivasi Kerja (X2)	1. Faktor Eksternal	Lingkungan Kerja	(X2.1)
		Pemimpin dan Kepemimpinannya	(X2.2)
		Tuntutan Perkembangan organisasi atau tugas	(X2.3)
		Dorongan atau bimbingan atasan	(X2.4)
		Kompensasi	(X2.5)
	2. Faktor Internal	Pembawaan Individu	(X2.6)
		Tingkat Pendidikan	(X2.7)
		Pengalaman masa lampau	(X2.8)
Kinerja Karyawan (Y)	1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ketelitian	(Y1)
		Target	(Y2)
	2. Tingkat inisiatif dalam bekerja	Mengantisipasi	(Y3)
		Solusi	(Y4)
	3. Kecekatan mental	Bekerja Sama	(Y5)
		Memahami arahan	(Y6)
	4. Kedisiplinan waktu dan absensi	Kehadiran	(Y7)
		Ketepatan waktu	(Y8)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik dari 55 tenaga pengajar di SMP Negeri 9 Kota Jambi yang menjadi responden paling banyak yaitu yang berusia 20-40 tahun dengan jumlah responden sebesar (57%). Responden berdasarkan jenis kelamin yaitu perempuan berjumlah sebesar (75%) dan laki-laki sebesar (25%). Responden berdasarkan pendidikan terakhir paling dominan yaitu responden yang telah menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) sebesar (96%). Responden berdasarkan status kepegawaian paling banyak yaitu pegawai negeri sipil (PNS) dengan persentase (51 %). Responden berdasarkan jenis PTK yaitu guru mata pelajaran sebesar (63%) dan responden berdasarkan lama pekerjaan paling banyak adalah responden dengan masa kerja lebih dari 6-10 tahun yaitu sebesar (67%).

3.2 Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dan r tabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk degree of freedom (df) = (n-2) dimana n adalah jumlah sampel, maka dikatakan valid (Sugiyono, 2019). Adapun jumlah sampel (n) dalam penelitian ini yaitu 55, maka df= (55-2)= 53 dengan alpha 0,05 (uji dua arah) sehingga menghasilkan r_{tabel} 0.2656. Berikut adalah hasil ujinya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Gaya Kepempimpinan (X1)	X1.1	0.607	0.2656	VALID
	X1.2	0.468		VALID
	X1.3	0.560		VALID
	X1.4	0.541		VALID
	X1.5	0.406		VALID
	X1.6	0.623		VALID
	X1.7	0.607		VALID
	X1.8	0.622		VALID
	X1.9	0.587		VALID
	X1.10	0.528		VALID
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.686	0.2656	VALID
	X2.2	0.729		VALID

Copyright © 2024 Author, Page 875
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 873-880
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1368

Variabel	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Kinerja (Y)	X2.3	0.733	0.2656	VALID
	X2.4	0.542		VALID
	X2.5	0.437		VALID
	X2.6	0.569		VALID
	X2.7	0.691		VALID
	X2.8	0.429		VALID
	Y.1	0.636		VALID
	Y.2	0.748		VALID
	Y.3	0.634		VALID
	Y.4	0.645		VALID
	Y.5	0.459		VALID
	Y.6	0.658		VALID
	Y.7	0.682		VALID
	Y.8	0.491		VALID

Berdasarkan tabel 2, setiap item pernyataan dari setiap variabel menunjukkan nilan r hitung lebih besar dibanding dengan r tabel, hal itu berarti menunjukkan semua item pernyataan dianggap valid.

3.3 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

1. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
   a. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka reliable
   b. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6 maka tidak reliable

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbachs Alpa	Standar Nilai	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.751	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.706	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.773	0.60	Realibel

Berdasarkan tabel 3, seluruh variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (>0,60) yang menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dianggap reliabel.

3.4 Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menilai apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variable independen dalam model regresi. Dalam penelitian ini, untuk mengevaluasi multikolinieritas, diperiksa apakah nilai Tolerance > 0,10 dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10,00 dalam model regresi. Jika nilai-nilai ini memenuhi kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model tersebut.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	.774	1.293
Motivasi Kerja (X2)	.774	1.293

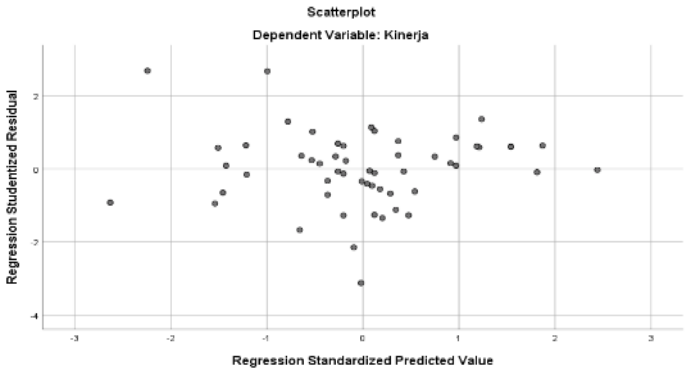
Dari tabel 4 yang disajikan diatas, dapat diamati bahwa nilai Tolerance dan VIF untuk kedua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), menunjukkan hasil sebagai berikut : untuk Gaya Kepemimpinan (X1), nilai Tolerance sebesar 0,774 (lebih besar dari 0,1) dan nilai VIF sebesar 1,293 (kurang dari 10). Begitu juga untuk Motivasi Kerja (X2), nilai Tolerance adalah 0,774 (lebih besar dari 0,1) dan nilai VIF adalah 1,293 (kurang dari 10). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolieritas dalam model regresi ini, karena nilai Tolerance (a) untuk masing-masing variable independen melebihi 0,1 dan nilai VIF untuk masing-masing variable independen berada dibawah 10.

3.5 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah terdapat ketipaksaan atau variasi yang tidak konsisten dalam varian residual data yang ada. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan analisis pola scatterplot. jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Copyright © 2024 Author, Page 876
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 873-880
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1368



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

3.6 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi dilakukan dengan tujuan untuk menemukan pengaruh dari dua atau lebih variable independen yang dinyatakan sebagai persamaan.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coeffiicients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3.043	3.817	
Gaya Kepemimpinan (X1)	.241	.093	.273
Motivasi Kerja	.555	.101	.576

Berdasarkan pada hasil yang telah dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 3.043 + .241X1 + 0.555X2 + e \quad (1)$$

a. Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 3.043 menunjukkan bahwa jika semua variable bebas adalah nol,maka tingkat kinerja yang dihasilkan adalah 3.043.
b. Nilai koefisian gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,241 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terdapat hubungan positif dengan kinerja. Jadi semakin tinggi orang meningkatkan gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja tenaga pengajar.
c. Nilai koefisien motivasi kerja adalah sebesar 0,555 menyatakan bahwa motivasi kerja terdapat hubungan positif dengan kinerja pegawai. Jadi semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja tenaga pengajar.

3.7 Uji f

Uji -F bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel dependen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. Kriteria pengambilan keputusan:
a) Ho diterima jika F hitung < F tabel pada α = 5% dan signifikansi F hitung > 0,05.
b) Ha diterima jika F hitung > F tabel pada α = 5% dan signifikansi F hitung < 0,05. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 7. sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (F)

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	460.863	2	230.432	32.563	.000[b]
	Residual	367.973	52	7.076		
	Total	828.836	54			

Berdasarkan informasi dalam tabel 7, dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung sebesar 32.563 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Dengan demikian, dapat diterima hipotesis alternatif (Ha) dan ditolak hipotesis nol (Ho), karena nilai F hitung (32.563) lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel (3,17), dan nilai signifikansi (0.000) kurang dari tingkat signifikansi α (0.05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini dapat dianggap layak digunakan, dan variabel independen yang mencakup gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 9 Jambi.

3.8 Uji t

Uji T dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari setiap variabel independen, yakni Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, terhadap variabel dependen yaitu Kinerja. Uji t ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa besar dampak masing-masing variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan (X1)

Copyright © 2024 Author, Page 877
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 873-880
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1368

dan motivasi kerja (X2), dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat, yaitu kinerja (Y), baik secara individu maupun secara bersama-sama. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:
1) Bila t hitung > t tabel atau sig. < a (0,05), maka H0 ditolak Ha diterima.
2) Bila t hitung < t tabel atau sig. > a (0,05), maka H0 diterima Ha ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS versi 26, maka didapat hasil uji t, yang hasilnya dirangkum pada tabel 8. sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.043	3.817		.797	.429
Gaya Kepemimpinan (X1)	.241	.093	.273	2.601	.012
Motivasi Kerja (X2)	.555	.101	.576	5.482	.000

Nilai t tabel 8 dengan signifikansi 0,1/2 = 0,05 (uji 2 sisi) dengan df = n-k, maka didapatkan df = 55-2 = 53. Maka diperolah t tabel sebesar 2.0057. hasil analisis uji t sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)
   Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t tabel yaitu 2.601 > 2.0057 dan nilai signifikan 0.000 < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
2. Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru
   Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung < t tabel yaitu 5.482 > 2.0057 dan nilai signifikan 0.000 < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel motivasi kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

3.9 Koefisien Determinasi R^2

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependennya. Hasil ujinya sebagai berikut.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780	,609	,594	2,497
Predictors : (Costant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja,Kinerja				

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,594 menunjukkan bahwa keseimbangan gaya kepemimpinan, dan motivasi guru SMP Negeri 9 kota Jambi memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 59,4%. Sedangkan, sisanya yaitu sebesar 40,6% (100%-59,4%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi dalam penelitian ini.

3.10 Pembahasan

3.10.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y). Hasil signifikan ini diperkuat dengan adanya indikator dari variable gaya kepemimpinan antara lain : kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan kemampuan mengendalikan emosi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 9 Kota Jambi. Hasil pengujian pertama ini sejalan dengan hasil pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru yakni penelitian yang dilakukan (Luis Aparicio & Wayan Gede, 2020), (Ariya Agustin & M Bambang Purwanto, 2023) dan (Kholis, 2022) yang juga meneliti variable gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru yang memberikan hasil dengan memperhatikan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja guru.

3.10.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja Guru. Hasil signifikan diperkuat dengan adanya indikator dari variable motivasi kerja antara lain : faktor eksternal dan faktor internal, dimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi tingkat kinerja guru. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 9 Kota Jambi. Hasil pengujian kedua ini sejalan dengan hasil pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang

Copyright © 2024 Author, Page 878
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 873-880
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1368

signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yakni penelitian yang dilakukan (Rukmana, 2019), (Rolando, Mulyono, & Pasaribu, 2024; Rolando & Mulyono, 2024b), dan (Eldyn Gula et al., 2023; Husniyah et al., 2023; Rasjid, 2021; Sadat et al., 2020) yang juga meneliti variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru yang memberikan hasil dengan tingginya motivasi kerja yang dimiliki guru, hal tersebut mempengaruhi meningkatnya kinerja guru.

3.10.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 9 Jambi dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru. Hipotesis ketiga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kustanto et al., 2021), (Darsono, 2020), dan (Aliyah & Ariyanto, 2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan seseorang dapat dinilai sesuatu yang dapat memberikan efek kepada guru ditambah faktor-faktor yang dapat menjadikan sebuah nilai kepatuhan kepada pemimpin. Kebutuhan guru yang terpenuhi selama bekerja di SMP Negeri 9 Jambi dapat pula meningkatkan motivasi kerja, dengan begitu guru akan semakin bekerja dengan baik dan giat sehingga diharapkan menghasilkan lulusan yang terbaik pula demi generasi yang akan mendatang.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 9 Jambi. Nilai t hitung pada variabel ini adalah 2.601 dengan tingkat signifkansi sebesar 0.000 karena t hitung melebihi nilai t tabel dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan yang baik dan mampu bekerja sama dengan para guru dapat mendorong untuk lebih meningkatkan kinerja tenaga pengajar. Selain itu, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru SMP Negeri 9 Jambi. Nilai t hitung pada variabel ini adalah 5.482 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 karena nilai t hitung melebihi nilai t tabel (5.482 > 2.0057) dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mendorong untuk tidak mudah patah semangat dan akan mempengaruhi kinerja. Terdapat juga pengaruh secara simultan dan signifikan dimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja guru. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2.601 > 2.0057 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. kemudian motivasi kerja memiliki t hitung lebih besar dari t tabel 5.482 > 2.0057 dan nilai signifikansi 0.000<0.05. Bagi peneliti selanjutnya mengukur gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan menggunakan dimensi yang berbeda, agar mengetahui efektivitas dari masing-masing dimensi. Ada baiknya dimasa yang akan datang penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk melakukan penelitian-penelitian yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah serta motivasi kerja yang dilakukan oleh guru sebagai upaya peningkatan kinerja guru dalam mengajar.

REFERENCES

Aliyah, A., & Ariyanto, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Boarding School di Kota Batam. CoMBInES-Conference on Management …, 1(1), 410–424.

Ariya Agustin & M Bambang Purwanto. (2023). TERHADAP KINERJA GURU SMA bekerja , termasuk di dalamnya adalah budaya organisasi yang terbentuk . Sebagai makhluk kepemimpinan , yaitu cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau. 1, 55–64.

Darsono, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Health Sains, 1(3), 288–302. https://doi.org/10.46799/jsa.v1i3.66

Dodo Zaenal Abidin, Nurmaini, S., Malik, R. F., Jasmir, Rasywir, E., & Pratama, Y. (2019). A Model of Preprocessing For Social Media Data Extraction. 2019 International Conference on Informatics, Multimedia, Cyber and Information System (ICIMCIS), 1(1), 1346–1358. https://doi.org/10.1109/JPROC.2015.2447016

Eldyn Gula, V., Yuneti, K., & Kesehatan No, J. (2023). Analisis Rasio Likuiditas dan Profitabilitas Untuk Menilai Kinerja Keuangan Koperasi (Studi Kasus Pada KSP Kopdit Pintu Air Tahun 2019-2021). Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset, 1(4), 102–118. https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i4.149

Fachruddin, Pahlevi, M. R., Ismail, M., Rasywir, E., & Pratama, Y. (2020). Analisis Usability Pada Implementasi Sistem Pengelolaan Keuangan Masjid Menggunakan USE Questionnaire. Jurnal Media Informatika Budidarma, 4, 1216–1224. https://doi.org/10.30865/mib.v4i4.2518

Ghina, N., Laila, N., Istoningtyas, M., Ruza, M., Rasywir, E., Borroek, M. R., & Pratama, Y. (2022). Implementasi Algoritma K-Means Clustering Untuk Mengetahui Minat Pembeli di Agen Buah Melon Yudi. Jurnal Informatika Dan Rekayasa Komputer(JAKAKOM), 2(2), 254–262. https://doi.org/10.33998/jakakom.2022.2.2.116

Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa. (2023). Manajement Sumber Daya Manusia. In Fakultas Bisnis dan Manajement Universitas Widyatama.

Husniyah, M., Ilahi, A. I., Putri, L. M., & Suprihanto, J. (2023). Balanced Scorecard: Analisis Kinerja PT Bank Syariah Indonesia Tbk. EL MUHASABA: Jurnal Akuntansi (e-Journal), 14(2), 102–114. https://doi.org/10.18860/em.v14i2.18315

Informatika, J., Rekayasa, D., Jakakom, K., Apotek, D., Metode, K.-M., Ramadhanty, D. A., Syafitri, R., Raswir, E., & Meisak, D. (2022). Implementasi Data Mining Untuk Menentukan Persediaan Stok Obat Jurnal Informatika Dan Rekayasa Komputer (JAKAKOM). 1(April), 155–160.

Copyright © 2024 Author, Page 879
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 873-880
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1368

Kholis, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah. Edukasi: Journal of Educational Research, 2(2). https://doi.org/10.57032/edukasi.v2i2.137

Kustanto, H., Muazza, M., & Haryanto, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(1), 63–69. https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1742

Luis Aparicio & Wayan Gede. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business, 3(2), 151–160. https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.204

Maruli. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 22 Bandung. 12(1), 11–33.

Rasjid, A. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJAPEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SEPATAN TIMUR. Jurnal Manajemen, 9(3), 1–14. https://doi.org/10.36546/jm.v9i3.379

Rolando, B. (2024). The Role Of Artificial Intelligence In Personalized And Customized Engagement Marketing: A Comprehensive Review. Economics and Business Journal (ECBIS), 2(3), 301–316.

Rolando, B., & Mulyono, H. (2024a). Managing Risks In Fintech: Applications And Challenges Of Artificial Intelligence-Based Risk Management. Economics and Business Journal (ECBIS), 2(3), 249–268.

Rolando, B., & Mulyono, H. (2024b). Unlocking The Power Of Data: Effective Data-Driven Marketing Strategies To Engage Millennial Consumers. Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA | VOLUME, 4(3). https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika

Rolando, B., Mulyono, H., Hartanti, R., & Ingriana, A. (2024). Exploring The Theory Of Financial Innovation In The Context Of Industry 4.0. Management Economics Trade and Accounting Journal (META-JOURNAL), 1(4), 147–158.

Rolando, B., Mulyono, H., & Pasaribu, J. P. K. (2024). The Role of Brand Equity and Perceived Value on Student Loyalty: A Case Study of Private Universities in Indonesia. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE), 3(1), 359–369. https://doi.org/10.33998/jumanage.2024.3.1.1611

Rolando, B., & Pasaribu, J. P. K. (2024). The Role of Brand Equity and Perceived Value on Student Loyalty: A Case Study of Private Universities in Indonesia. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE), 3(1), 359–369.

Rukmana, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen, 9(1), 81–98. https://doi.org/10.32670/coopetition.v9i1.54

Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Inovator, 9(1), 23. https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014

Sari, V. N., Astri, L. Y., & Rasywir, E. (2020). Analisis Dan Penerapan Algoritma Naive Bayes Untuk Evaluasi. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Teknik Informatika, 2(1), 53–68.

Sugiyono. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Angkasa Leather. Metode Penelitian Kuantitatif, 2(5), 1–179.

Copyright © 2024 Author, Page 880
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License