

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Al-Mubarak Kota Serang Banten

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Aulia Rahmawati Universitas Bina Bangsa aularahmawati015@gmail.com Gatot Hartoko Universitas Bina Bangsa gatot.hartoko27@gmail.com Ika Pratiwi Universitas Bina Bangsa ikapratiwix0s@gmail.com	ISSN: 2807-9558 Vol. 6, No.2 Agustus 2026 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajup

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Rahmawati, A., Hartoko, G., & Pratiwi, I. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Al-Mubarak Kota Serang Banten. *Arus Jurnal Pendidikan*, 6 (2), 809-816.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Al-Mubarak Kota Serang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis regresi linear. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada guru SMA Al-Mubarak sebagai responden penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi sebesar 91,9%. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 86,7%. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 92,9%. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan kepala sekolah dan semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin baik pula kinerja guru. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam merumuskan kebijakan peningkatan kualitas kepemimpinan dan motivasi kerja guna mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, SMA Al-Mubarak.

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style and work motivation on teachers' performance at Al-Mubarak Senior High School, Serang City, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach using a survey method and linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to teachers of Al-Mubarak Senior High School as the research respondents. The results indicate that leadership style has a positive and significant effect on teachers' performance, with a coefficient of determination of 91.9%. Work motivation also has a positive and significant effect on teachers' performance, with a coefficient of determination of 86.7%. Simultaneously, leadership style and work motivation have a positive and significant effect on teachers' performance, with a coefficient of determination of 92.9%. These findings indicate that the more effective the principal's leadership style and the higher the teachers' work motivation, the better the teachers' performance. This study is expected to serve as a reference for school management in formulating policies to improve leadership quality and work motivation in order to enhance the quality of education.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Teacher Performance, Al-Mubarak Senior High School.

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan landasan pengembangan sumber daya manusia suatu negara. Kinerja pendidik, terutama mereka yang berada di garis depan proses pembelajaran, memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan di negara tersebut. Namun, masih terdapat sejumlah permasalahan dalam sistem pendidikan Indonesia, khususnya terkait kinerja guru. Kinerja guru menjadi unsur terpenting dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Pada kenyataannya, kinerja guru masih menghadapi sejumlah tantangan, termasuk pelaksanaan tugas yang tidak konsisten, beban kerja yang tidak seimbang, dan profesionalisme guru yang kurang memadai (Basri & Kuncoro, 2026).

Di tingkat nasional, jumlah guru di Indonesia masih terus meningkat. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), terdapat 3.382.207 guru pada tahun 2024, naik 0,09% dibandingkan tahun ajaran sebelumnya. Besarnya jumlah tenaga pendidik ini merupakan aset strategis yang harus dioptimalkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif di setiap satuan pendidikan. Namun demikian, kuantitas yang besar tidak selalu berbanding lurus dengan kualitas kinerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru masih dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal, mulai dari kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kompetensi, hingga lingkungan organisasi sekolah itu sendiri. Oleh karena itu, sangatlah penting untuk melakukan upaya yang sistematis dan berbasis data guna memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru (BPS, 2024).

SMA Al-Mubarak merupakan lembaga yang berada di bawah pengorganisasian Yayasan Al-Mubarak dan Departemen Pendidikan Kota Serang untuk tercapainya tujuan dari setiap bidang studi, maka kegiatan belajar mengajar (KBM) di bagi kedalam kegiatan intrakurikuler, kokurikuler dan ekstrakurikuler. SMA Al-Mubarak Kota Serang berada di jalan KH. Abdul Latif nomor 07 Cimuncang Sumur Pecung, Kabupaten Serang, Provinsi Banten, Indonesia. Letak ini sangat strategis sekali karena mudah di jangkau dari berbagai penjuru dan berada di jantung Kota Serang dan Provinsi Banten.

Kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari faktor organisasional, terutama gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian Rahmania et al. (2023) mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Kabupaten Banyuasin membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan, antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di lingkungan pesantren, dan bahwa kinerja guru akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhinya bekerja secara selaras dan positif. Hasil ini menunjukkan bahwa dinamika organisasi lembaga pendidikan berbasis pesantren memiliki karakteristik tersendiri, sehingga memerlukan penerapan strategi kepemimpinan dan pengelolaan motivasi yang tepat guna memaksimalkan kinerja guru.

Dalam hal ini, kondisi SMA Al-Mubarak di Kota Serang Banten mencerminkan permasalahan nyata yang menjadi landasan penelitian ini. Terdapat penurunan terkait penilaian

kinerja guru (PKG) yang dinilai oleh kepala sekolah untuk memenuhi syarat kualitas kinerja para guru di SMA Al-Mubarak Kota Serang. Berikut adalah rekap hasil penilaian kinerja guru (PKG) yang telah dinilai oleh kepala sekolah SMA Al-Mubarak selama periode bulan Januari-Desember Tahun 2025.

Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai pimpinan sekolah, kepala sekolah memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja guru. Penelitian Kustanto et al. (2022) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian Sulisna et al. (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan dua gaya kepemimpinan tertentu yang terbukti efektif, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan demokratis. Temuan ini menegaskan bahwa pilihan gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang kepala sekolah bukan sekadar persoalan manajerial semata, melainkan memiliki implikasi langsung terhadap produktivitas dan kualitas kerja para guru di lapangan. Seorang kepala sekolah yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan guru akan menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kompetensi guru, motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, pelatihan dan pengembangan profesional, disiplin dan etos kerja, kesejahteraan dan penghasilan, serta beban kerja. Oleh karena itu, sejumlah indikator dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru di SMA Al-Mubarak Kota Serang yang merupakan variabel terikat. Indikator yang akan digunakan sebagai variabel bebas meliputi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Berikut adalah laporan dan evaluasi penilaian kepala sekolah di SMA Al-Mubarak Kota Serang.

Sekolah SMA Al-Mubarak Tahun 2025/2026, diketahui bahwa terdapat tiga indikator praktik kinerja yang dinilai, yaitu manajerial, pengembangan kewirausahaan, serta supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Berdasarkan akumulasi dari ketiga indikator tersebut, diperoleh nilai praktik kinerja sebesar 86,33. Mengacu pada kriteria penilaian yang telah ditetapkan, nilai tersebut berada pada rentang 85–100, sehingga termasuk dalam kategori Sangat Baik. Hasil ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sangat baik, terutama dalam aspek supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.

Meskipun demikian, pada aspek perilaku kerja masih tercantum kategori Butuh Perbaikan, sehingga diperlukan upaya peningkatan pada aspek perilaku kerja agar kualitas kepemimpinan dan kinerja kepala sekolah dapat lebih optimal. Secara keseluruhan, hasil evaluasi menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah SMA Al-Mubarak Tahun 2025/2026 berada pada kategori Sangat Baik dengan nilai rata-rata 86,33. Namun berdasarkan hasil observasi masih terdapat masalah dalam kepemimpinan yaitu pola kepemimpinan yang selama ini berjalan cenderung satu arah dan instruktif guru-guru jarang dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut sekolah, serta komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan guru banyak yang hanya mengalir dari atas ke bawah tanpa ruang diskusi akibatnya berbagai persoalan di lapangan lambat tertangani.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja merupakan faktor penting lainnya yang memengaruhi kinerja guru. Penelitian Jaya (2021) menjelaskan motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin baik pula kinerja guru, karena motivasi kerja yang lebih tinggi dapat meningkatkan kinerja guru. Kondisi ini menjadi perhatian serius di lingkungan pesantren, di mana guru sering menghadapi tantangan berupa keterbatasan kompensasi finansial dan beban peran ganda antara tugas mengajar dan pengabdian pada nilai-nilai pesantren, yang berpotensi menggerus motivasi kerja jika tidak dikelola dengan baik oleh kepala sekolah.

Dari segi motivasi kerja, sejumlah permasalahan juga teridentifikasi setelah melakukan observasi awal yaitu Pertama, penghargaan terhadap prestasi guru masih bersifat sesekali dan tidak terencana sehingga dampaknya terhadap motivasi guru pun tidak bertahan lama. Kedua, guru merasa stagnan dan kurang termotivasi untuk berkembang ketika tidak ada peluang pengembangan profesional, seperti pelatihan pembelajaran, workshop kurikulum, atau program beasiswa lanjutan. Ketiga, kurangnya kejelasan jalur karier bagi guru di lingkungan yayasan pesantren menjadi sumber kehilangan semangat mengajar yang signifikan.

Ketiga variabel tersebut, yakni gaya kepemimpinan, motivasi kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Meskipun cakupan penelitian ini belum secara khusus menangkap kondisi sekolah-sekolah di lingkungan pesantren swasta, yang memiliki budaya dan sistem tata kelola yang berbeda, penelitian ini memberikan indikasi kuat bahwa konteks madrasah dan pesantren memiliki karakteristik uniknya sendiri dalam hal dinamika kepemimpinan dan motivasi (Kurniawati, 2023).

Beberapa penelitian terdahulu telah memberikan kontribusi penting namun masih menyisakan kesenjangan yang perlu diteliti. Penelitian Mailina & Ali (2024) menemukan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru, namun studi tersebut juga menyarankan agar penelitian lebih lanjut dilakukan di lembaga pendidikan dengan latar belakang dan karakteristik yang lebih beragam, seperti lembaga pendidikan Islam berbasis pesantren. Sementara itu, penelitian Harahap et al. (2023) dilakukan di sekolah menengah atas negeri, yang secara kontekstual berbeda dari sekolah swasta di lingkungan pesantren, studi tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah meningkatkan kinerja guru melalui motivasi kerja. Kesenjangan kontekstual ini mempertegas urgensi hadirnya penelitian yang lebih spesifik dan kontekstual. Penelitian Kurniawan et al. (2021) menegaskan bahwa tingkat kinerja guru di sebuah lembaga pendidikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Hal ini menuntut dilakukannya penelitian yang mendalam dan didasarkan pada data, yang secara statistik dapat menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel tersebut di lingkungan pesantren yang spesifik.

Dari tinjauan penelitian terdahulu tersebut, ditemukan beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*) yang penting. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan di madrasah negeri atau sekolah negeri. Namun, lingkungan sekolah menengah atas swasta yang dikelola oleh yayasan yang memiliki karakteristik organisasional berbeda yang belum diteliti secara mendalam. Kedua, belum ada penelitian yang secara bersamaan mengkaji gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja sebagai penanda kinerja guru dalam model regresi menyeluruh di tingkat sekolah menengah atas dalam organisasi yayasan di Provinsi Banten, khususnya di Kota Serang.

Dengan memfokuskan pada SMA Al-Mubarak secara khusus penelitian ini berupaya untuk menjawab kesenjangan tersebut. Penelitian ini hadir untuk menjawab kesenjangan tersebut dengan mengambil lokasi yang spesifik di SMA Al-Mubarak Kota Serang. Hanafiah et al. (2023) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh nilai-nilai keislaman dan budaya pesantren yang melekat pada lembaga tersebut. Kondisi ini berpotensi memoderasi seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara kontekstual. Oleh karena itu, penelitian dilakukan di sekolah seperti SMA Al-Mubarak akan memberikan kontribusi ilmiah yang lebih spesifik dan kontekstualis dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya yang bersifat general.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja guru di SMA Al-Mubarak. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam lembaga pendidikan yang dikelola oleh yayasan, serta berfungsi sebagai rujukan akademis bagi para peneliti di masa mendatang. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang berharga bagi kepala sekolah dalam merumuskan gaya kepemimpinan yang paling efektif bagi yayasan dalam merancang program terstruktur untuk meningkatkan motivasi guru dan bagi pembuat kebijakan dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kualitas pendidik di sekolah menengah atas yang dikelola yayasan dengan cara yang lebih terukur dan berbasis bukti.

B. Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan penelitian kuantitatif untuk mengukur pengaruh antar variabel. Metode survey dilakukan dengan mengumpulkan data mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian dengan bantuan kuesioner yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden, dimana responden tersebut adalah guru di SMA Al-Mubarak Kota Serang.

Pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel

tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

C. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Al-Mubarak Kota Serang Banten. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,127 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA Al-Mubarak Kota Serang Banten.

Selain itu, hasil perhitungan koefisien determinasi R_{Square} menunjukkan nilai sebesar 0,919. Hal ini berarti kontribusi variabel gaya kepemimpinan dalam menjelaskan kinerja guru adalah sebesar 91,9%, sedangkan sisanya sebesar 8,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi.

Hasil ini sejalan dengan konsep yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar mau bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan yang bernilai positif sebesar 0,675 juga menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, maka semakin meningkat pula kinerja guru di SMA Al-Mubarak Kota Serang Banten. Kepala sekolah yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, komunikatif, dan mampu memotivasi guru akan mendorong guru untuk bekerja lebih optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh Yanuarlan et al. (2021), dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*" dalam penelitiannya di SMPN 1 Cibugel Kabupaten Sumedang menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya, Hidayat et al. (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Attaufiq Kota Jambi telah diimplementasikan secara tepat, mudah diterapkan, dan akuntabel. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik berjalan beriringan dengan motivasi kerja guru yang tinggi tercermin dari pemenuhan kebutuhan sosial, rasa aman, penghargaan, dan aktualisasi diri guru yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, serta ketaatan guru terhadap aturan sekolah.

Oleh karena itu, semakin bagus gaya kepemimpinan yang di berikan maka akan semakin tinggi kinerja guru. Konsistensi arah pengaruh positif dan signifikan pada berbagai penelitian tersebut memperkuat temuan pada penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu determinan penting kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Al-Mubarak Kota Serang Banten. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,060 dengan nilai signifikansi sebesar 0,048. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi 0,048 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Al-Mubarak Kota Serang Banten.

Hasil perhitungan koefisien determinasi R_{Square} untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai sebesar 0,867. Hal ini berarti kontribusi variabel motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja guru adalah sebesar 86,7%, sedangkan sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja yang bernilai positif sebesar 0,260 menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Motivasi kerja merupakan dorongan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seorang guru, yang menggerakkan guru tersebut untuk melaksanakan

tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersungguh-sungguh dalam mempersiapkan pembelajaran, disiplin dalam mengajar, dan berupaya meningkatkan kompetensinya, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerjanya di SMA Al-Mubarak Kota Serang Banten.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fazira et al. (2023) dalam penelitiannya terhadap guru Sekolah Dasar di Kecamatan Rasau Jaya menemukan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru profesional dengan nilai signifikansi 0,017 dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,436 > 1,991$). Selanjutnya, Yope & Isma (2014) pada penelitian di SMK Negeri 3 Sinjai juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kesesuaian arah dan signifikansi pengaruh pada beberapa penelitian tersebut memperkuat kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang turut menentukan tingkat kinerja guru.

Oleh karena itu, SMA Al-Mubarak Kota Serang harus bisa memberikan motivasi kerja yang terbaik kepada para guru agar kinerja guru bisa maksimal. Apabila guru sudah mendapatkan reward maka guru tersebut akan memberikan kinerja yang terbaik di SMA Al-Mubarak Kota Serang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y) di SMA Al-Mubarak Kota Serang Banten. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 196,238 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Al-Mubarak Kota Serang Banten.

Hasil perhitungan koefisien determinasi R_{Square} secara simultan menunjukkan nilai sebesar 0,929. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dalam menjelaskan kinerja guru adalah sebesar 92,9%, sedangkan sisanya sebesar 7,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi.

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda yang diperoleh, yaitu $Y = 3,825 + 0,675X_1 + 0,260X_2$, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas memiliki hubungan yang searah (positif) terhadap kinerja guru. Artinya, apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah semakin baik dan diiringi dengan motivasi kerja guru yang semakin tinggi, maka kinerja guru di SMA Al-Mubarak Kota Serang Banten akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila gaya kepemimpinan kurang tepat dan motivasi kerja guru rendah, maka kinerja guru cenderung akan menurun. Hal ini menegaskan bahwa kepala sekolah memegang peranan penting tidak hanya dalam memberikan arahan dan bimbingan melalui gaya kepemimpinannya, tetapi juga dalam menumbuhkan motivasi kerja para guru, sehingga keduanya harus dikelola secara bersamaan agar kinerja guru dapat tercapai secara optimal.

Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara faktor kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dan faktor motivasi internal maupun eksternal yang dimiliki guru. Kepemimpinan yang efektif akan lebih optimal dampaknya apabila diiringi dengan motivasi kerja guru yang tinggi, dan sebaliknya, motivasi kerja guru dapat tumbuh dan terjaga apabila didukung oleh gaya kepemimpinan yang sesuai.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanuarlan et al. (2021) menemukan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 92,4%, angka yang sangat mendekati hasil penelitian ini. Penelitian pada guru SMP Negeri 1 Bangkurung yang dipublikasikan oleh Cahyati et al. (2024) juga menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, dengan nilai F_{hitung} (12,126) lebih besar dari F_{tabel} (3,420), meskipun besaran kontribusinya lebih kecil (52,4%) karena perbedaan konteks sekolah dan jumlah sampel penelitian. Kesamaan arah temuan pada berbagai penelitian tersebut, baik dari segi signifikansi maupun besarnya kontribusi kedua variabel secara bersama-sama, semakin memperkuat keyakinan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan dua faktor kunci yang secara konsisten memengaruhi kinerja guru di berbagai satuan pendidikan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang berlaku, namun demikian masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dikemukakan agar hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara proporsional, antara lain sebagai berikut:

a. Jumlah dan Cakupan Responden.

Penelitian ini hanya melibatkan 33 responden guru di SMA Al-Mubarak Kota Serang Banten, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada populasi guru di sekolah lain dengan karakteristik, budaya organisasi, dan kondisi kerja yang berbeda.

b. Desain Penelitian Bersifat Cross-Sectional.

Data penelitian dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu (cross-sectional), sehingga penelitian ini hanya mampu menggambarkan hubungan antarvariabel pada saat penelitian dilakukan dan belum dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat (kausalitas) maupun perubahan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja guru dari waktu ke waktu.

c. Instrumen Pengumpulan Data Berbasis Persepsi (Self-Report).

Data gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja guru diperoleh melalui kuesioner yang diisi sendiri oleh responden, sehingga hasil pengukuran berpotensi dipengaruhi oleh subjektivitas, persepsi pribadi, maupun kecenderungan responden untuk memberikan jawaban yang bersifat sosial (social desirability bias).

d. Keterbatasan Variabel Penelitian.

Penelitian ini hanya menganalisis dua variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, masih terdapat sebesar 7,1% variasi kinerja guru yang dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

e. Kinerja Guru Diukur Secara Persepsional.

Kinerja guru dalam penelitian ini diukur berdasarkan persepsi guru itu sendiri, bukan berdasarkan penilaian objektif dari kepala sekolah, pengawas, atau hasil belajar peserta didik, sehingga terdapat kemungkinan penyimpangan dalam penilaian kinerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Al-Mubarak Kota Serang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMA Al-Mubarak Kota Serang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 5,127 lebih besar dari nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 91,9%, sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien determinasi (R_{Square}) sebesar 0,919, sedangkan faktor-faktor lain dipengaruhi oleh variabel lain di luar cakupan penelitian ini sisanya mempengaruhi 8,1%.
2. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMA Al-Mubarak Kota Serang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,060 lebih besar dari nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi $0,048 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 86,7%, sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien determinasi (R_{Square}) sebesar 0,867, sedangkan faktor-faktor lain dipengaruhi oleh variabel lain di luar cakupan penelitian ini sisanya mempengaruhi 13,3%.
3. Secara simultan, gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMA Al-Mubarak Kota Serang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 196,238 lebih besar daripada nilai F_{tabel} ada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kontribusi kedua variabel secara bersama-sama menjelaskan nilai koefisien determinasi (R_{Square}) sebesar 92,9%, sedangkan faktor-faktor lain dipengaruhi oleh variabel lain di luar cakupan penelitian ini sisanya mempengaruhi sebesar 7,1%. Kedua variabel bebas memiliki hubungan yang searah (positif) terhadap kinerja guru, sehingga semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah dan semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin meningkat pula kinerja guru di SMA Al-Mubarak Kota Serang Banten.

E. Referensi

- Andari, Y., Rambe, M., & Maryadi. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Jaya Penggalan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan Agama Islam*, 2, 52–59.
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKN 7 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1303–1315. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.159>
- Basri, T. S., & Kuncoro, A. W. (2026). Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan beban kerja guru terhadap kinerja guru (Studi kasus pada guru MTs Al-Munawwaroh Kota Tangerang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 910–927.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik mobilitas penduduk dan tenaga kerja 2023/2024*. Badan Pusat Statistik.
- Cahyati, C., Barlian, B., & Patimah, T. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Puspahiang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 371–381. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i4.1271>
- Daud, D., & Nurachadijat, K. (2023). Peningkatan motivasi kerja guru ditinjau dari kepemimpinan kepala sekolah (Studi kasus di MTs Al Marwah Pameungpeuk, Bandung). *SIMPATI: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Bahasa*, 1(3), 223–235.
- Fazira, I., Radiana, U., Wahyudi, W., & Wicaksono, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru profesional. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 7(3), 1314–1326. <https://doi.org/10.35931/am.v7i2.2436>
- Fitriana, P., & Azis, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Ciputat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(4), 732. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i4.33893>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. (2018). *Pengantar statistik inferensial*. PT Rajagrafindo Persada.
- Habibie, M., Suryatni, M., & Nurmayanti, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Al-Halimy Sesela Lombok Barat. *JPSDM: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 3, 46–54. https://unram.sgp1.digitaloceanspaces.com/simlitabmas/kinerja/penelitian/jurnal/bd2851bb-96fc-493d-b3e1-b872cde5683e-Pengaruh%20Motivasi%20Kerja%20Dan%20Disiplin%20Kerja%20Terhadap_Habibie_Jun i.pdf