



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) 9 PONDOK BAMBU JAKARTA TIMUR

Kharisma Auliaillah, Meirna Milisani, Rosalia Irawati

Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa

Abstrak

Penelitian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan dan motivasi berdampak terhadap kinerja guru di MAN 9 Jakarta Timur. Penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif. Seluruh guru di MAN 9 Jakarta Timur yang merupakan populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel memakai random sampling yang dimana memperoleh 38 responden. Untuk analisis data menerapkan SEM-PLS dengan bantuan smartpls. Hasil penelitian membuktikan gaya kepemimpinan tidak berdampak pada kinerja guru. Di sisi lain, motivasi memiliki dampak positif pada kinerja guru. Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat khususnya bagi pihak sekolah dalam mengembangkan gaya kepemimpinan dan motivasi guna meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bermanfaat sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja guru.

PENDAHULUAN

Perkembangan digitalisasi dan teknologi saat ini tidak terlepas dari peran pendidikan dalam menghadapi derasnya transformasi arus nilai budaya. Budaya dan pendidikan saling berkaitan, karena upaya secara sadar mewariskan budaya ke generasi selanjutnya dapat dilakukan melalui pendidikan (Faiz & Kurniawaty, 2022). Menyadari betapa krusialnya pendidikan bagi kemajuan

suatu negara, pemerintah terus berupaya dalam mengembangkan kualitas pendidikan. Beragam peraturan dan kebijakan dirumuskan oleh pemerintah agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Pemerintah mengeluarkan kebijakan baru untuk pendidikan melalui Kemendikbud RI program Merdeka Belajar yang berisi penghapusan UN, pemberlakuan USBN yang ditentukan oleh pihak sekolah,

*Correspondence Address : kharismaaulia570@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v12i11.2025. 4443-4451

© 2025UM-Tapsel Press

penyederhanaan format RPP, dan sistem zonasi PSB (penerimaan siswa baru) (Anjelina dkk., 2021).

Pendidikan yang bermutu tidak bisa tercipta tanpa peran tenaga pendidik yang berkualitas. Guru berperan sebagai pemimpin dalam proses pembelajaran, motivator, sekaligus fasilitator yang menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah (Kurniawan dkk., 2023). Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 menjelaskan guru sebagai tenaga profesional yang mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Dengan demikian, dampak guru sangat penting untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang efektif dan berdaya guna bagi pengembangan potensi peserta didik

Yang tidak kalah penting dalam memperoleh terciptanya kualitas pendidikan yang tinggi yaitu kinerja guru. Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu menjalankan tugasnya secara profesional, mulai dari merencanakan, melaksanakan, hingga mengevaluasi kegiatan pembelajaran dengan efektif. Melalui kinerja yang optimal, guru tidak hanya terlibat dalam mentransfer wawasan, tetapi juga dalam membentuk karakter, keterampilan, serta nilai-nilai positif pada peserta didik (Maesaroh dkk., 2024). Selain itu, menurut Juliana dkk. (2024), kinerja guru secara umum dapat diukur melalui berbagai aspek, antara lain mutu hasil kerja, jumlah tugas yang diselesaikan, pemahaman terhadap tanggung jawab, kemampuan dalam mengemukakan pendapat, ketepatan dalam mengambil keputusan, kemampuan menyusun perencanaan tugas, serta efektivitas dalam menjalankan peran di dalam struktur organisasi sekolah.

Motivasi dan gaya kepemimpinan merupakan dua faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Sejalan dengan pandangan Karoso & Cahyono (2024) yang mendeskripsikan bahwa cara kepala sekolah dalam memimpin memiliki pengaruh besar terhadap semangat kerja guru. Dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi saat melakukan kewajibannya, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan juga berkontribusi dalam membentuk lingkungan sekolah yang harmonis, nyaman. Oleh karena itu, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi aspek krusial dalam pengelolaan sekolah. Sejalan dengan hal tersebut, (Hidayat, 2021).) menyatakan bahwa kepala sekolah perlu memiliki kesadaran diri yang baik, memahami kelebihan dan kekurangannya, serta mampu menerapkan cara yang efektif dalam berinteraksi dengan staf dan guru agar tercipta kolaborasi yang harmonis dalam meningkatkan mutu kinerja di lingkungan sekolah.

Dari hasil observasi yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 9 Jakarta Timur, peneliti menemukan adanya permasalahan terkait kedisiplinan guru, khususnya pada guru non-Pegawai Negeri Sipil (non-PNS) yang masih sering datang terlambat ke sekolah. Temuan ini diperkuat oleh data absensi pada periode 2 hingga 31 Januari 2025 yang menunjukkan adanya lima guru non-PNS dengan catatan ketidakhadiran tepat waktu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan guru masih perlu mendapatkan perhatian serius, mengingat guru seharusnya sebagai contoh untuk siswa dalam hal kewajiban dan kedisiplinan. Selain itu, hasil wawancara juga mengindikasikan bahwa meskipun para guru telah memiliki standar tugas dan tanggung jawab yang

jelas, pelaksanaannya masih belum sepenuhnya optimal.

Berdasarkan penjelasan tersebut, tujuan dari penelitian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan dan motivasi berdampak terhadap kinerja guru di MAN 9 Jakarta Timur. Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat khususnya bagi pihak sekolah dalam mengembangkan gaya kepemimpinan dan motivasi guna meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bermanfaat sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Tjokrowinoto (1996), SDM digambarkan sebagai elemen utama dalam suatu organisasi atau perusahaan agar memperoleh tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena manusia berperan sebagai faktor yang memengaruhi dan menggerakkan berbagai elemen pendukung lainnya, seperti teknologi dan modal. Sejalan dengan pandangan tersebut, Mangkunegara (2017) mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap seluruh aspek yang berkaitan dengan karyawan. Selanjutnya, Bintoro dan Daryanto (2017) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dalam mengoptimalkan potensi yang dimiliki.

Berdasarkan berbagai hal tersebut, dapat diartikan bahwa manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, sebagai suatu proses pengelolaan yang terstruktur dan sistematis, yang mencakup kegiatan

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian terhadap berbagai aspek ketenagakerjaan. Proses ini meliputi tahapan perekrutan, pengembangan kompetensi, pemberian kompensasi, pemeliharaan hubungan kerja, integrasi antar individu dalam organisasi, hingga pemutusan hubungan kerja apabila diperlukan. Seluruh rangkaian kegiatan tersebut bertujuan untuk mengoptimalkan pencapaian sasaran individu, organisasi, dan masyarakat, sehingga dapat tercipta keseimbangan antara kepentingan tenaga kerja dan tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Gaya Kepemimpinan

Hartani (2011) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mengajak orang lain untuk mau bekerja sama dalam memperoleh tujuan bersama. Wahyudi (2009) menggambarkan kepemimpinan sebagai keahlian individu untuk memberikan arahan kepada anggota organisasi agar dapat berpikir serta bekerja secara mandiri. Sementara itu, Nanjundeswaraswamy dan Swamy (2014) mendefinisikan kepemimpinan sebagai upaya mendorong partisipasi sukarela dari bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut, Hani (2003) menggambarkan kepemimpinan sebagai suatu perilaku yang terbentuk dari perpaduan antara filosofi, kemampuan, karakter yang dilakukan oleh pemimpin untuk memengaruhi kinerja bawahannya. Johannes dkk. (2022) menegaskan gaya kepemimpinan lebih menitikberatkan pada perilaku pemimpin, baik dalam konteks pekerjaan maupun dalam hubungan interpersonal.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, gaya kepemimpinan diartikan pola perilaku yang konsisten dari seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk

bekerja dengan penuh semangat demi tercapainya tujuan bersama. Dalam konteks pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah digambarkan untuk sikap kepala sekolah dalam berinteraksi untuk memberikan motivasi dalam menjalankan tugas dengan tanggung jawab dan antusiasme tinggi demi mewujudkan tujuan sekolah secara efektif.

Motivasi

Menurut Sondang (2012), motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang dalam organisasi untuk memiliki kemauan dan ketulusan dalam menjalankan tanggung jawab serta melaksanakan tugas yang telah ditetapkan baginya. Sejalan dengan hal tersebut, Wibowo (2017) menegaskan motivasi sebagai proses merangsang dan mengarahkan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, yang dikenal sebagai perilaku berorientasi tujuan. Di sisi lain, Suharsaputra (2013) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk berupaya meraih tujuan yang diharapkan melalui proses mental yang mendorong individu melakukan tindakan tertentu. Afandi (2018) menambahkan bahwa motivasi merupakan hasil interaksi antara berbagai faktor dalam menimbulkan dorongan, kebutuhan, tekanan, serta proses psikologis yang memotivasi seseorang untuk bertindak. Selanjutnya, Herawati & Ermawati (2020) mendeskripsikan motivasi sebagai keadaan individu yang menciptakan semangat dalam memperoleh visi yang diinginkan.

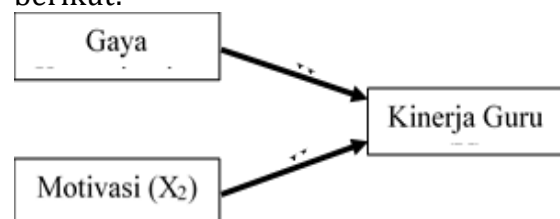
Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, motivasi digambarkan sebagai keadaan individu dalam mendukung terlaksananya harapan yang diinginkan. Motivasi berfungsi sebagai kekuatan penggerak yang menimbulkan kesadaran,

semangat, serta komitmen individu dalam melaksanakan tanggung jawab dan mencapai hasil yang diharapkan

Kinerja Guru

Menurut Husni dkk. (2023) kinerja guru dapat dilihat dari tingkat kemampuan mereka dalam melakukan kewajiban yang diberikan. Sejalan dengan hal tersebut, Uno (2008) menjelaskan bahwa kinerja guru mencerminkan pelaksanaan tugas dalam kegiatan pembelajaran, yang dapat diukur melalui keahlian guru saat merencanakan, melakukan, dan melakukan evaluasi proses pembelajaran dengan menunjukkan disiplin serta semangat kerja yang tinggi. Madjid (2016) menambahkan bahwa kinerja guru menggambarkan tingkat keberhasilan mereka dalam melaksanakan tanggung jawab di lingkungan sekolah, yang turut berkontribusi terhadap pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah melalui cara-cara yang sah, tidak menyimpang dari aturan, serta berlandaskan nilai moral dan etika. Selain itu, kinerja guru juga dipengaruhi oleh keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, kinerja guru memiliki peran penting dalam menentukan mutu pendidikan, yang tercermin dari profesionalisme, kedisiplinan, dan semangat kerja guru saat melakukan proses pembelajaran secara bertanggung jawab.

Berdasarkan berbagai uraian, maka kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Mengacu pada hal yang telah dijelaskan, maka peneliti menerapkan dua hipotesis:

H₁ : Pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja guru di MAN 9 Pondok Bambu Jakarta Timur.

H₂ : Pengaruh motivasi pada kinerja guru di MAN 9 Pondok Bambu Jakarta Timur.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif. Gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen. Guru di MAN 9 Jakarta Timur dipilih sebagai populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*, yaitu metode yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian sehingga sampel penelitian sebanyak 38 orang guru. Pengumpulan data dilaksanakan secara *online* melalui *google form*. Setiap instrumen diukur menggunakan skala *likert* 1-5. Variabel gaya kepemimpinan diukur menggunakan 35 butir pernyataan, variabel motivasi menggunakan 30 butir pernyataan, sedangkan variabel kinerja guru menggunakan 40 butir pernyataan. Dengan demikian, total instrumen yang dipakai sebanyak 105 butir pernyataan.

Analisis data menerapkan *Structural Equation Modeling (SEM)* yang diolah dengan bantuan *SmartPLS*. Metode ini terdiri atas dua komponen utama, yaitu *outer model* dan *inner model*. *Outer model* memakai nilai *loading factor* diatas 0,6 sudah dapat dikategorikan layak. Sementara itu, pengujian reliabilitas menggunakan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*, di mana nilai yang melebihi 0,70 menggambarkan bahwa instrumen penelitian reliabel (Hair dkk., 2021). Pengujian *inner model* dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan

koefisien determinasi (R^2) sebagai ukuran untuk menilai sejauh mana model mampu menjelaskan atau memprediksi hubungan antarvariabel dalam data penelitian. Secara umum, nilai R^2 sebesar 0,75 menunjukkan model yang kuat, 0,50 menunjukkan model yang sedang serta 0,25 menunjukkan model yang lemah (Hair dkk., 2021). Selain itu, kecocokan model (*model fit*) juga dapat diuji melalui perhitungan *Goodness of Fit (GoF)* secara manual.

Hipotesis diuji dengan *bootstrapping* pada *smartpls*. Kriteria pengujian memakai nilai *t-statistic* dan *p-value* yang diperoleh dari hasil olahan data. Hipotesis dinyatakan diterima apabila *t-statistic* diatas 1,96 dan *p-value* dibawah 0,05, yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antarvariabel yang diuji. Sebaliknya, apabila *t-statistic* lebih rendah dari 1,96 dan *p-value* lebih tinggi dari 0,05, maka hipotesis dinyatakan ditolak, yang berarti hubungan antarvariabel tidak signifikan secara statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah proses penyebaran kuesioner yang dilakukan selama bulan Januari hingga Februari 2025, diperoleh sebanyak 38 guru yang terlibat dalam penelitian ini. Gambaran data responden, dilihat dari aspek usia, mayoritas responden memiliki usia di atas 40 tahun sebanyak 23 orang (60,5%), diikuti oleh usia 31–40 tahun sebanyak 9 orang (23,7%), dan yang paling kecil usia 21–30 tahun sebanyak 6 orang (15,8%). Dari aspek jenis kelamin, perempuan mendominasi sebanyak 23 orang (60,5%), sedangkan laki-laki sebanyak 15 orang (39,5%). Sementara itu, berdasarkan lama masa bekerja, mayoritas responden yang sudah bekerja selama lebih dari 6 tahun sebanyak 27 orang (71,1%), diikuti dengan lama masa bekerja 1–3 tahun sebanyak 6 orang

(15,8%), dan 4–6 tahun sebanyak 5 orang (13,2%). Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru di MAN 9 Jakarta Timur memiliki pengalaman kerja yang cukup lama serta didominasi oleh tenaga pendidik berusia dewasa dan berjenis kelamin perempuan.

Hasil pengujian *outer model* menunjukkan bahwa dari 105 instrumen pernyataan yang digunakan, seluruh item memperoleh *loading factor* lebih tinggi dari 0,6, maka seluruh indikator dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas berdasarkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja guru seluruhnya diatas dari 0,7, sehingga bersifat reliabel. Adapun nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja guru semuanya berada di atas ambang batas 0,5, maka model pengukuran memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	<i>Ave</i>
Gaya kepemimpinan (X ₁)	0,984	0,985	0,680
Motivasi (X ₂)	0,969	0,972	0,574
Kinerja Guru (Y)	0,975	0,978	0,603

Hasil pengujian *inner model* menunjukkan bahwa nilai R^2 untuk variabel kinerja guru sebesar 67,4%, sedangkan nilai R^2 *adjusted* sebesar 65,5%. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan

memberikan pengaruh pada kinerja guru sebanyak 67,4%, sementara sebanyak 32,6% disebabkan oleh variabel lain. Berdasarkan kategori penilaian koefisien determinasi, nilai tersebut masuk dalam kategori sedang, yang berarti model mampu menjelaskan hubungan antarvariabel dengan tingkat kecukupan yang memadai. Adapun nilai R^2 *adjusted* sebesar 65,5% memperkuat hasil tersebut, karena menunjukkan konsistensi model meskipun telah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor yang digunakan.

Berdasarkan hasil pengujian kecocokan model (*model fit*) menggunakan nilai *Goodness of Fit (GoF)* yang dihitung melalui rumus $\sqrt{(\text{rata-rata AVE} \times R^2)}$, diperoleh hasil $GoF = \sqrt{(0,715 \times 0,674)} = 0,48$. Dengan nilai rata-rata R^2 sebesar 0,674 dan rata-rata AVE sebesar 0,715, diperoleh nilai *GoF* sebesar 0,48, yang termasuk dalam kategori besar (*large*). Hasil ini menggambarkan model penelitian mempunyai kecocokan yang baik dan mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara memadai dan representatif terhadap data yang dianalisis.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan metode *bootstrapping*, diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak berdampak pada kinerja guru, sehingga hipotesis pertama ditolak. Di sisi lain, hasil penelitian memperoleh bahwa motivasi mempunyai dampak pada peningkatan kinerja guru, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil analisis lanjutan secara lebih rinci dapat diperhatikan pada tabel yang disajikan di bawah ini;

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	<i>Original sampel</i>	<i>Tstatistics</i>	<i>P value</i>	Keterangan
Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan	-0,171	1,999	0,231	Data tidak mendukung

terhadap kinerja guru				
Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru	0,949	7,228	0,000	Data mendukung

DISKUSI

Hasil penelitian memperoleh bahwa gaya kepemimpinan tidak berdampak pada kinerja guru. Artinya, penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan belum mampu memberikan dampak yang signifikan pada peningkatan kinerja para guru. Dalam praktiknya, kepala sekolah telah berupaya mendorong partisipasi aktif seluruh guru dalam berbagai kegiatan sekolah, memberikan kepercayaan terhadap guru dalam menentukan keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (KBM), serta menyusun program supervisi pengajaran yang berlandaskan pada ketentuan dan peraturan yang berlaku. Namun demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa bentuk kepemimpinan tersebut belum cukup efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Kemungkinan hal ini terjadi karena faktor lain seperti tingkat motivasi pribadi guru, lingkungan kerja. Dengan demikian, meskipun kepala sekolah telah menerapkan praktik kepemimpinan yang sesuai dengan prinsip manajerial dan regulasi pendidikan, pengaruhnya terhadap kinerja guru masih belum terlihat secara nyata.

Hasil penelitian mendapatkan bahwa variabel motivasi berdampak positif pada kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin besar tingkat motivasi yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah.

Bentuk motivasi yang diterapkan di lingkungan sekolah antara lain pengumuman dan apresiasi terhadap guru berprestasi dalam kegiatan resmi sekolah, serta pemberian ruang yang luas bagi guru untuk berkreasi dan mengembangkan ide dalam pekerjaan mereka. Upaya-upaya tersebut dapat meningkatkan rasa penghargaan, kepuasan, dan semangat kerja guru, sehingga terjadinya peningkatan kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai kinerja guru yang optimal. Lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan terhadap prestasi, dan kesempatan untuk berinovasi menjadi bentuk motivasi yang efektif dalam mendorong guru untuk bekerja lebih baik.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini mempunyai beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki. Pertama, penelitian ini hanya tertuju pada tiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja guru, sehingga belum mencakup faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru, seperti lingkungan kerja, kompetensi profesional, atau dukungan organisasi. Kedua, jumlah sampel yang relatif kecil dan cakupan lokasi penelitian yang terbatas menyebabkan temuan dalam studi ini belum dapat digeneralisasikan secara menyeluruh terhadap populasi guru di daerah lain. Maka peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas populasi penelitian.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan sebagai berikut pertama, kepala sekolah disarankan untuk terus mengembangkan kompetensi kepemimpinan, baik dalam aspek manajerial, sosial, maupun

emosional, agar mampu memberikan arahan dan dukungan yang efektif bagi para guru. Kedua, guru diharapkan dapat menumbuhkan motivasi intrinsik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, sehingga pelaksanaan tanggung jawab tidak hanya sebatas memenuhi kewajiban administratif, tetapi juga menjadi wujud panggilan moral untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Ketiga, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan melibatkan lebih dari satu sekolah, serta mencakup berbagai jenjang pendidikan atau wilayah yang berbeda agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi. Selain itu, menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan kesejahteraan guru dapat memperdalam analisis serta memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai berbagai faktor yang berperan dalam memengaruhi kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh temuan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di MAN 9 Jakarta Timur. Hal ini menunjukkan bahwa guru tetap mampu menjalankan tugas serta tanggung jawabnya secara optimal meskipun tidak terlalu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Di sisi lain, motivasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, yang berarti peningkatan motivasi dapat mendorong peningkatan kinerja dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru dengan tingkat pengaruh yang tergolong sedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanaf Publishing, 3.
- 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(1), 52–59.
- Anjelina, W., Silvia, N., & Gituati, N. (2021). *Program Merdeka Belajar, Gebrakan Baru Kebijakan Pendidikan*. *Jurnal Pendidikan Tembusai*, 5(1), 1977–1982.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Faiz, A., & Kurniawaty, I. (2022). *Urgensi Pendidikan Nilai di Era Globalisasi*. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3222–3229. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2581>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS - SEM) Using R*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_5
- Hani, H. T. (2003). *Manajemen*. In Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hartani, A. . (2011). *Manajemen Pendidikan*. LaksBang. <http://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/1614>
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 16–33.
- Hidayat, N. (2021). *Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 3 Pelaihari*. *Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 28–33. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31602/piuk.v0i0.4696>
- Husni, A., Akmaluddin, S., & Sari, S. M. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Gugus Vi Sekolah Dasar Negeri Lampanah*. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 4(3), 1843–1853.

<https://doi.org/http://doi.org/10.54373/imeij.v4i3.435>

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

Johanes, V. E., Suroyo, S., & Budiastra, A. A. K. (2022). *Analisis hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan literasi digital dengan kinerja guru sekolah dasar*. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 2793–2801. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i2.2471> ISSN

Juliana, Musdiani, & Zahraini. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar (SD) Negeri Gugus Sihoum Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar*. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(1), 807–819.

Karoso, S., & Cahyono, B. T. (2024). *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru*. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(3), 2421–2428. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i3.6805>

Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Samudra Biru.

Maesaroh, S., Yuliaty, F., & Mulyanti, D. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Guru*. *Journal on Education*, 6(4), 18297–18305.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. In *Remaja Rosdakarya*. PT Remaja Rosdakarya.

Sondang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Suharsaputra, U. (2013). *Administrasi Pendidikan*. PT Refika Aditama.

Tjokrowinoto, M. (1996). *Pembangunan: dilema dan tantangan*. Pustaka Pelajar. https://books.google.co.id/books?id=d_vsAAAAAAI

Uno, B. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahyudi, D. R. (2009). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi pembelajar (learning organization)*. In Bandung: Alfabeta.