



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Puspahiang

Cucu Cahyati¹, Barin Barlian², Titin Patimah³
^{1,2,3} Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Indonesia

Alamat: Jalan Peta No 177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115

Korespondensi penulis: cucucahyaticuty@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the effect of leadership style and work motivation on teacher performance at SMPN 2 Puspahiang. The method used in this research is quantitative through a survey approach. In this study, the sample taken was the entire population of teachers at SMPN 2 PUSPAHIANG, the population of which was 42 teachers. The data used is primary data. The analytical tool used in this research is multiple regression using SPSS 26.0. The results of the research show that the Leadership Style obtained from the Teachers of SMPN 2 Puspahiang has good criteria. Work Motivation for SMPN 2 Puspahiang Teacher products has good assessment criteria, Teacher Performance for SMPN 2 Puspahiang Teachers has good assessment criteria. Together Leadership Style and work motivation have a significant influence on Teacher Performance. Partially Leadership Style has a significant influence on Teacher Performance. Partially, work motivation has a positive and significant effect on teacher performance.*

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Teacher Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Puspahiang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif melalui pendekatan survei. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh populasi guru yang ada di SMPN 2 PUSPAHIANG yang jumlah populasi adalah 42 orang guru. Data yang digunakan adalah menggunakan data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang diperoleh dari pada Guru SMPN 2 Puspahiang memiliki kriteria sangat baik. Motivasi kerja pada produk Guru SMPN 2 Puspahiang memiliki kriteria penilaian sangat baik, Kinerja Guru pada Guru SMPN 2 Puspahiang memiliki kriteria baik. Secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara parsial Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara parsial Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

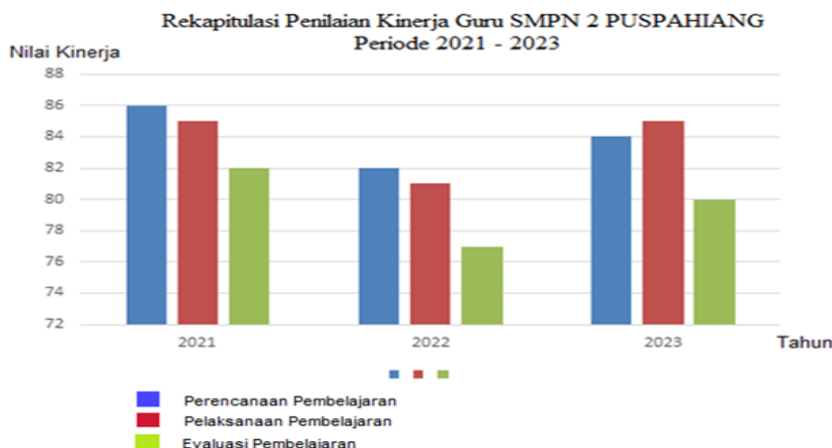
Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kinerja Guru

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan hak dan kewajiban dari seluruh masyarakat Indonesia. Pendidikan sangatlah penting untuk suatu bangsa sebagai dasar pembangunan bangsa. UUD 1945 Tahun 2003 menjelaskan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak mendapat pendidikan. Jika pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam melaksanakan tugasnya.

Sebagai tenaga pendidik guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan pendidikan di sekolah, oleh sebab itu guru harus dapat meningkatkan kinerjanya dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Kinerja guru menjadi sasaran utama dalam peningkatan mutu pendidikan secara umum, oleh karena itu peningkatan kinerja guru perlu

mendapat perhatian yang serius dari berbagai pihak, dan upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja guru seperti kepemimpinan dan motivasi kerja.



Sumber: SMPN 2 Puspahiang 2021-2023

Gambar 1. Grafik Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru SMPN 2 PUSPAHIANG

Berdasarkan Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa dari tahun 2021-2023 hasil penilaian kinerja guru SMPN 2 PUSPAHIANG dalam kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, hingga evaluasi pembelajaran secara umum mengalami penurunan dan kenaikan atau tidak stabil.

Tabel 1. Hasil Wawancara Tentang Kinerja Guru SMPN 2 PUSPAHIANG

No.	Keterangan	Fakta Lapangan
1	Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	Terdapat guru yang tidak menyelesaikan RPP, dan masih ada guru yang tidak membawa RPP pada saat KBM berlangsung sebanyak 4 orang
2	Melaksanakan Pembelajaran	Terdapat guru yang masih menggunakan metode konvensional dan terdapat guru yang belum mengondisikan kelas dan suasana pembelajaran yang kondusif sebanyak 3 orang
3	Melaksanakan Hubungan Antar Pribadi	Ada beberapa guru yang memiliki hubungan kurang baik dengan siswa dan siswi yang disebabkan kenalakan siswa dan siswi sebanyak 2 orang dimana guru tersebut menjadi problematika siswa dan siswi saat belajar.
4	Mengevaluasi Hasil Belajar	Terdapat beberapa guru yang lambat dalam mengevaluasi nilai atau merekap nilai siswa dan siswi
5	Melaksanakan Program Remedial	Terdapat 1 guru yang jarang melakukan program remedial

Sumber : SMPN 2 PUSPAHIANG, 2023

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kinerja guru SMPN 2 PUSPAHIANG menunjukkan bahwa permasalahan dalam gaya kepemimpinan guru dapat memiliki dampak yang signifikan pada kualitas pengajaran, motivasi siswa, dan keberhasilan sekolah secara keseluruhan. Selain itu juga kualitas kinerja guru dapat dilihat dari hasil belajar siswa. Hasil belajar siswa yang dinilai rendah menggambarkan bahwa kualitas pendidikan dan kualitas guru yang masih rendah.

Diduga kinerja Guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan adalah suatu faktor yang menentukan mutu sekolah itu sendiri, karena perilaku kepala sekolah yang tepat akan berpengaruh dalam pengambilan keputusan, atau mempengaruhi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Dalam hal ini kepala sekolah harus bisa mempengaruhi orang lain baik individu maupun kelompok. Hubungan kepala sekolah dan guru sudah sangat jelas, karena kepala sekolah adalah seseorang yang dapat memegang kendali dalam sekolah. Dalam mengerjakan tugas guru dipengaruhi oleh dorongan dalam diri individu, dorongan yang dimaksud disini adalah motivasi.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN2 PUSPAHIANG**”.

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut Edy Sutrisno (2019:170) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Beberapa indikator gaya kepemimpinan menurut Edy Sutrisno (2019: 213) adalah sebagai berikut:

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Tempramen
4. Watak
5. Kepribadian

Motivasi Kerja

Menurut (Mulyadi, 2020: 82) Motivasi kerja merupakan keinginan atau usaha mereka terkait dengan kesediannya untuk mengeluarkan upaya yang tinggi guna mencapai tujuan bersama.

Indikator dari motivasi kerja menurut Ajabar (2020:122) adalah sebagai berikut:

1. *Monetary motivational*
 - a. Gaji
 - b. Bonus
2. *Non-monetary motivational*
 - a. Jaminan kesejahteraan Guru
 - b. Perasaan aman memiliki pekerjaan

Kinerja Guru

Kinerja guru adalah proses suatu hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Priansa, 2019:122).

Menurut Mulyasa (2020: 43) ada beberapa indikator kinerja guru yaitu :

1. Merencanakan belajar mengajar
2. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar
3. Mengevaluasi pembelajaran

4. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan survei. Menurut Sugiyono (2019:8) Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMPN 2 PUSPAHIANG yang berjumlah 42 orang terdiri dari 23 guru perempuan dan 19 guru laki-laki. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* yang digunakan adalah menggunakan *full sampling* atau sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019: 94). Sehingga sampel yang diambil adalah seluruh populasi guru di SMPN 2 PUSPAHIANG berjumlah 42 orang.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas. Alat analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokolerasi. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda, analisis koefisien kolerasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,755	0,2573	Valid
X1.2	0,726	0,2573	Valid
X1.3	0,771	0,2573	Valid
X1.4	0,807	0,2573	Valid
X1.5	0,697	0,2573	Valid
X1.6	0,807	0,2573	Valid
X1.7	0,874	0,2573	Valid
X1.8	0,854	0,2573	Valid
X1.9	0,361	0,2573	Valid
X1.10	0,380	0,2573	Valid

Sumber diolah dari hasil output SPSS 26, 2024

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,634	0,2573	Valid
X2.2	0,689	0,2573	Valid
X2.3	0,839	0,2573	Valid
X2.4	0,794	0,2573	Valid
X2.5	0,790	0,2573	Valid
X2.6	0,782	0,2573	Valid
X2.7	0,782	0,2573	Valid
X2.8	0,790	0,2573	Valid

Sumber diolah dari hasil output SPSS 26, 2024

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,849	0,2573	Valid
Y2	0,795	0,2573	Valid
Y3	0,803	0,2573	Valid
Y4	0,735	0,2573	Valid
Y5	0,735	0,2573	Valid
Y6	0,863	0,2573	Valid

Sumber diolah dari hasil output SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 2, 3, 4 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y) valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0,873	0,6	Reliabel
X2	0,898	0,6	Reliabel
Y	0,876	0,6	Reliabel

Sumber diolah dari hasil output SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y) realibel karena memiliki nilai cronbach alpha > 0,60.

Tanggapan Responden mengenai Gaya Kepemimpinan

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari Gaya Kepemimpinan SMPN 2 Puspahiang dengan skor 1.843 memiliki kriteria penilaian sangat baik. Artinya pimpinan sekolah memiliki visi yang jelas untuk masa depan sekolah dan mampu mengkomunikasikan visi ini dengan cara yang menginspirasi dan memotivasi guru, staf, dan siswa. Ia juga menunjukkan kemampuan untuk memimpin perubahan dan inovasi yang positif. Pimpinan menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya dan memelihara standar profesional yang tinggi dalam segala aspek pekerjaannya. Hal ini mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap kebijakan, dan dedikasi terhadap tugas.

Tanggapan Responden mengenai Motivasi Kerja

Nilai kumulatif skor Motivasi kerja yang dirasakan oleh Guru SMPN 2 Puspahiang sebesar 1.474 memiliki kriteria sangat baik, artinya tingkat motivasi kerja tersebut sangat tinggi. Dalam konteks penilaian skor atau indeks, seperti yang mungkin digunakan dalam survei atau penelitian, skor sebesar 1.474 menunjukkan bahwa guru-guru di SMPN 2 Puspahiang secara keseluruhan merasakan tingkat motivasi kerja yang sangat tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pendidik. Hal ini mencerminkan adanya faktor-faktor atau kebijakan sekolah yang mendukung dan meningkatkan motivasi guru, seperti kesejahteraan, pengakuan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan profesional, dan lingkungan kerja yang positif.

Tanggapan Responden mengenai Kinerja Guru

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari Kinerja Guru SMPN 2 Puspahiang dengan skor sebesar 1.058 memiliki kriteria baik. Artinya kinerja guru tersebut berada pada tingkat yang memadai dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks evaluasi kinerja, skor tersebut biasanya mencerminkan bahwa guru tersebut telah memenuhi sebagian besar dari kriteria yang diperlukan dan telah menunjukkan kompetensi yang memadai dalam mengajar dan berkontribusi terhadap lingkungan sekolah. Oleh karena itu, skor "baik" pada kriteria ini mengindikasikan bahwa guru tersebut memiliki kinerja yang memadai dan layak diakui atas kontribusinya dalam proses pendidikan di SMPN 2 Puspahiang.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,86416991
Most Extreme Differences	Absolute	,125
	Positive	,098
	Negative	-,125
Test Statistic		,125
Asymp. Sig. (2-tailed)		,095 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber diolah dari hasil output SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 6 diatas, nilai symp sig sebesar 0,095 artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

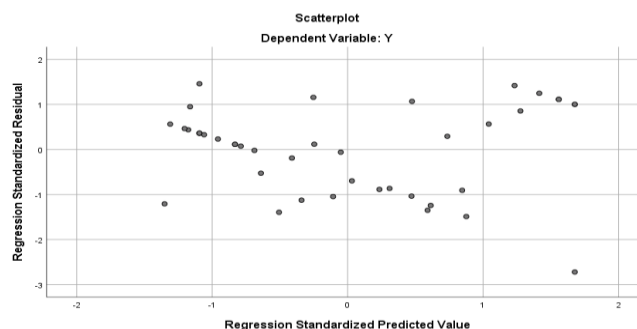
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,947	2,341		2,113	,041		
	X1	,248	,104	,368	2,375	,023	,554	1,805
	X2	,314	,124	,391	2,524	,016	,554	1,805

Sumber diolah dari hasil output SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 7 diatas, nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber diolah dari hasil output SPSS 26, 2024

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar di atas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas tidak ada pola jelas, serta titik-titik diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokolerasi

Tabel 8. Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,694 ^a	,481	,454	2,93669	,481	18,069	2	39	,000	1,733

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber diolah dari hasil output SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan hasil uji autokorelasi menunjukkan $DU < D$ ($1,733 < 2,2848$), yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4,947	2,341		2,113	,041
	X1	,248	,104	,368	2,375	,023
	X2	,314	,124	,391	2,524	,016

Sumber diolah dari hasil output SPSS 26, 2024

Persamaan regresi linear berganda penelitian sebagai berikut :

$$Y = 4,947 + 0,248 X1 + 0,314 X2 + e$$

Interprestasi:

- Konstanta sebesar 4,947 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja maka Kinerja Guru sebesar 4,947.
- Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,248 artinya setiap kenaikan 1 satuan Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,248 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Gaya Kepemimpinan akan menurunkan Kinerja Guru sebesar 0,248 satuan. Dengan asumsi Motivasi kerja tetap.
- Koefisien regresi Motivasi kerja (X2) sebesar 0,314 artinya setiap kenaikan 1 satuan Motivasi kerja akan menaikkan Kinerja Guru sebesar 0,314 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Motivasi kerja akan menurunkan Kinerja Guru sebesar 0,314 satuan. Dengan asumsi Gaya Kepemimpinan tetap.

Analisis Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,694 ^a	,481	,454	2,93669	,481	18,069	2	39	,000	1,733

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, nilai R.Square adalah 0,481 atau 48,1%. Artinya besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan sebesar 48,1% terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (F)

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311,655	2	155,828	18,069	,000 ^b
	Residual	336,342	39	8,624		
	Total	647,997	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber diolah dari hasil output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, nilai sig F sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $18,069 > 3.232$, artinya H_a diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial terhadap Kinerja Guru

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
1	(Constant)	4,947	2,341		2,113	,041			
	X1	,248	,104	,368	2,375	,023	,629	,355	,274
	X2	,314	,124	,391	2,524	,016	,637	,375	,291

Sumber diolah dari hasil output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Guru sebesar 0,355 yang menunjukkan terdapat hubungan lemah dan termasuk kategori sangat rendah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa ketepatan Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Guru. Maka besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru secara parsial adalah sebesar 12,60% [$K_d = (0,355)^2 \times 100\%$]. Hasil perhitungan Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,023 < \text{sig } \alpha 0,05$ dan $2,375 > 1,682$, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Motivasi kerja dengan Kinerja Guru sebesar 0,375 yang menunjukkan nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif lemah yang mengandung arti bahwa peningkatan Motivasi kerja melekak akan meningkatkan Kinerja Guru. Maka besar pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru secara parsial adalah sebesar 14,06% [$K_d = (0,375)^2 \times 100\%$]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Guru adalah $0,016 < \text{sig } \alpha 0,05$ dan $2,524 > 1,682$, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan memiliki klasifikasi penilaian sangat baik, Motivasi kerja memiliki klasifikasi penilaian sangat baik, sedangkan Kinerja Guru memiliki klasifikasi penilaian baik pada SMPN 2 Puspahiang.
2. Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMPN 2 Puspahiang, arti signifikan artinya pengaruhnya nyata dan dapat dipertanggungjawabkan.
3. Secara parsial Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMPN 2 Puspahiang.
4. Secara parsial Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMPN 2 Puspahiang.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan untuk SMPN 2 Puspahiang adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor terendah variabel Gaya Kepemimpinan pada pernyataan mampu memberikan contoh yang positif dalam bekerja, maka saran penulis terhadap kepala sekolah khususnya agar lebih bisa mengevaluasi setiap kinerja guru khususnya dari proses mengawasi jalannya aktivitas pembelajaran, memberikan evaluasi terhadap model pembelajaran yang efektif dan memberikan contoh mengenai model pembelajaran saat ini. Menetapkan ketercapaian model pembelajaran yang harus dicapai.
2. Berdasarkan skor terendah variabel Motivasi Kerja pada pernyataan gaji yang diberikan selalu tepat waktu, maka saran penulis untuk kepala sekolah agar lebih mempersiapkan gaji sebelumnya, selanjutnya dari segi waktunya harus yang tepat misalnya melalui koordinasi dengan pusat dalam hal pencairan gaji yang kadang mengalami ketelatan.
3. Berdasarkan skor terendah variabel Kinerja Guru pada pernyataan Mampu menyampaikan materi pembelajaran secara tepat, maka saran penulis untuk kepala sekolah tentu saja harus mengevaluasi kinerja guru, menjadwalkan untuk pelatihan seminar mengenai model pembelajaran dengan mengundang ahli, sebagai guru harus memiliki target ketercapaian misalnya selalu mengevaluasi kinerja sendiri dan memperbaikinya,
4. Saran untuk penelitian selanjutnya, dengan dilakukan penelitian ini semoga penelitian ini bisa menjadi gambaran untuk peneliti selanjutnya atau tolak ukur penelitian dan mendukung penelitian yang diharapkan supaya bisa dikembangkan lagi.

DAFTAR REFERENSI

- Ajabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- Mulyadi. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: In Media.
- Mulyasa. (2020). *Implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan: Kemandirian guru dan kepala sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Priansa, D. J. (2019). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-11). Jakarta: Prananda Media Group.