



## GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU SMAIT AL-'ARABI CIKARANG BARAT

**Ari Yanto<sup>1</sup>, Miftahusurur<sup>2</sup>, Supangat<sup>3</sup>, Mansur<sup>4</sup>, Dewi Yanti<sup>5</sup>**

<sup>1-4</sup>Universitas Islam AnNur Lampung, Indonesia

Email: [abisyahdanhadrami@gmail.com](mailto:abisyahdanhadrami@gmail.com)<sup>1</sup>, [mansur.min20@gmail.com](mailto:mansur.min20@gmail.com)<sup>4</sup>,  
[yantidewi040@gmail.com](mailto:yantidewi040@gmail.com)<sup>5</sup>

### Abstract

*This research aims to explain the influence of the principal's leadership style and achievement motivation on teacher performance at SMAIT AL-'ARABI West Cikarang. The population of this study includes all teachers at SMAIT AL-'ARABI West Cikarang, totaling 31 people. The sampling methods used in this research were personal interviews and internet interviews. Data analysis uses multiple linear regression analysis. The results of research using a partial Multiple Linear Regression test show that the principal's leadership style has a significant effect on teacher performance and achievement motivation has a significant effect on teacher performance, while simultaneously (simultaneously) leadership style and achievement motivation have a significant effect on teacher performance.*

**Keywords:** Leadership Style, Achievement Motivation, and Teacher Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMAIT AL-'ARABI Cikarang Barat. Populasi penelitian ini meliputi seluruh guru yang ada di SMAIT AL-'ARABI Cikarang Barat yang berjumlah 31 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *personal interviews* dan *internet interviews*. Analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian dengan menggunakan uji Regresi Linear Berganda secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan secara simultan (serempak) gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi, dan Kinerja Guru

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara sadar oleh semua elemen yang ada di sekitar kehidupan kita, baik orang tua, keluarga, sahabat ataupun masyarakat secara umum, serta lembaga-lembaga Pendidikan baik yang resmi dan formal yang dibentuk oleh pemerintah dan pijak yang ber tanggung jawab di Indonesia ataupun Lembaga-lembaga nonformal. Pendidikan sendiri bermacam-macam, ada Pendidikan umum, Pendidikan

khusus, Pendidikan kejuruan, Pendidikan akademik, Pendidikan profesi, Pendidikan karakter, Pendidikan vokasi hingga Pendidikan agama. Kaitannya dalam bidang Pendidikan, motivasi berprestasi juga dapat dijadikan acuan bagi guru untuk meningkatkan kualitas kerja. Tidak hanya sekedar mengajar saja, keinginan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu berdasarkan kesempurnaan dalam diri seseorang juga perlu dimiliki oleh seorang guru. Motivasi yang dimiliki oleh seorang guru akan berpengaruh pada kinerjanya di sekolah. Ada tiga motivasi manusia menurut McClelland (Thoha, 2014), yakni untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan motivasi berprestasi.

Sekolah sebagai Lembaga Pendidikan formal bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian, dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Kepala sekolah sebagai pemimpin perannya sangat penting untuk membantu guru dan karyawan. Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya kepala sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui berbagai kegiatan seperti kepemimpinan atau manajemen dan kepemimpinan sangat tergantung pada kemampuannya. Sehubungan dengan itu, kepala sekolah sebagai supervisor berfungsi untuk mengawasi, membangun, mengoreksi dan mencari inisiatif terhadap jalannya seluruh kegiatan Pendidikan yang dilaksanakan di lingkungan sekolah (Ladjin & Almahdali, 2022). Disamping itu kepala sekolah sebagai pemimpin Pendidikan berfungsi mewujudkan hubungan manusiawi yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerja sama antar personal, agar secara serempak bergerak kearah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, segala penyelenggaraan Pendidikan akan mengarah kepada usaha meningkatkan mutu Pendidikan yang sangat dipengaruhi oleh guru dalam melaksanakan tugasnya secara operasional.

Kinerja guru tidak terlepas dari peran seorang kepala sekolah sebagai pimpinan yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain. Kepala sekolah berperan aktif menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dari bawahannya dan itu sekaligus tantangan yang harus dihadapi oleh seorang pimpinan. Oleh karena itu, kepala sekolah senantiasa menghadapi dan mengarahkan semua kekuatannya untuk memecahkan persoalan pada bawahannya. Akan tetapi, upaya yang dilakukan seorang kepala sekolah tidak semudah yang kita pikirkan. Kepala sekolah terkendala oleh banyak hal seperti sikap bawahan atau guru dalam menafsirkan perintah yang diberikan

pimpinan dalam hal ini kepala sekolah. Sering kita termukan adakalanya terjadi kontradiksi kemauan antara pimpinan dan bawahan antara guru dan kepala sekolah, apa yang diinginkan kepala sekolah tidak dapat ditangkap atau diterima oleh guru sehingga menimbulkan prasangka.

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dapat memberi motivasi kepada para guru, sehingga mereka menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan tugas. Motivasi dari Kepala Sekolah bisa dilakukan saat guru sedang melakukan aktivitas mengajar, mengerjakan administrasi sekolah, menjalankan tugas di luar mewakili sekolah, atau saat guru sedang santai di luar jam kerja. Setiap motivasi dari Kepala Sekolah terhadap guru-gurunya akan menumbuhkan semangat bagi guru-guru tersebut (Sampo *et al.*, 2021).

Pengamatan peneliti lebih lanjut menunjukkan gaya kepemimpinan kepala sekolah di Kecamatan Ratolindo belum terlaksana secara optimal. Hal ini tampak pada kepala sekolah Dasar Negeri yang belum menunjukkan perilaku yang dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru, di antaranya: kepala sekolah masih jarang masuk sekolah, jarang memberikan penghargaan (*reward*) kepada guru, belum mampu mengarahkan guru bekerja dengan baik. Selain itu masih ada beberapa Kepala Sekolah kurang percaya pada bawahan dalam menjalankan tugas, membentuk pola pikir guru hanya sebagai pelaksana kerja. Guru hanya pelaksana program yang sudah ditentukan Kepala Sekolah. Dengan kurangnya tanggung jawab yang diberikan oleh Kepala Sekolah, guru akan bekerja tanpa ada motivasi kerja yang baik dari Kepala Sekolah. Tentunya hal ini diduga dampak pada kurang maksimalnya motivasi kerja guru.

Untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru maka kepala sekolah dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, memberikan penghargaan, serta senantiasa menjalin interaksi yang baik dengan guru. Pada lingkungan sekolah adalah dengan memberikan kenyamanan dan keamanan dalam pelaksanaan pembelajaran. Sedangkan pada budaya kerja guru senantiasa menjaga loyalitasnya kepada atasan, teman guru, menjaga nama baik sekolah di mata masyarakat serta senantiasa melaksanakan kegiatan berdasarkan peraturan yang berlaku. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di SMAIT AL-'ARABI Cikarang Barat.

## METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini termasuk penelitian Survey dengan metode *Cross-Sectional*. Menurut Fraenkel dan Wallen (Maidiana, 2021), penelitian survei merupakan penelitian dengan mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menayakannya melalui

angket atau wawancara untuk menggambarkan berbagai aspek dalam suatu populasi. Penelitian survey bertujuan untuk memberikan gambaran/ penjelasan tentang sesuatu dan kedua bertujuan untuk melakukan analisis. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bertugas di SMAIT AL-'ARABI Cikarang Barat yang terdiri dari pegawai negeri dan guru honor yaitu sejumlah 31 orang, sehingga sampel yang digunakan adalah metode sensus (sampel jenuh). Metode pengumpulan data dilakukan secara *personal interviews* dan *internet interviews*. Analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Data primer yaitu tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru. Kemudian, Data sekunder adalah data yang diambil dari dokumen-dokumen pendukung lainnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Tujuan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru serta pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda.

**Tabel 4.** Hasil Analisis Regresi Berganda

| No.               | Variabel Independen  | Variabel Dependen Kinerja Karyawan |          |                       |           |
|-------------------|----------------------|------------------------------------|----------|-----------------------|-----------|
|                   |                      | Koefisien Regresi                  | t        | Probabilitas (Sig. t) | r Parsial |
| 1                 | Constant             | 1,719                              | 0,380    | 0,380                 | 0,574     |
| 2                 | Gaya kepemimpinan    | 0,487                              | 3,708    | 0,001                 | 0,532     |
| 3                 | motivasi berprestasi | 0,437                              | 3,327    | 0,002                 |           |
| Multiple R        |                      | 0,760                              | T-Hitung |                       | 19,125    |
| R Square          |                      | 0,577                              | F-Tabel  |                       | 3,34      |
| Adjusted R Square |                      | 0,547                              | T-Tabel  |                       | 2,048     |
| A                 |                      | 0,05                               | Sig F    |                       | 0,00      |

Sumber : Data hasil Penelitian

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dari persamaan regresi dari output didapatkan model persamaan regresi :  $Y' = 1,719 + 0,487X_1 + 0,437X_2$  Penjelasan pengaruh variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru di SMAIT AL-'ARABI Cikarang Barat dalam persamaan regresi linear sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta  $\alpha$  sebesar 1,719 menunjukkan pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Berarti jika gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi tidak berubah atau konstan ( $X_1$  dan  $X_2 = 0$ ), maka kinerja guru di SMAIT AL-'ARABI Cikarang adalah sebesar 1,7%.
- b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,171, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru, hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan meningkat sebesar 0,171.
- c. Koefisien regresi variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) sebesar 0,579 dan memiliki tanda positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang artinya. Hal ini menunjukkan motivasi berprestasi meningkat sebesar 0,579.
- d. Adapun untuk mengukur tingkat keeratan hubungan (koefisien korelasi) variable gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, dapat dilihat nilai koefisien (multiple R), yaitu sebesar 0,687. Nilai ini menunjukkan bahwa sistem gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi memiliki hubungan yang positif yang sedang dengan kinerja guru. Sehingga bila gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi meningkat, akan mengakibatkan peningkatan yang sedang (wajar) terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Balaesang.
- e. Adapun untuk menguji besarnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat nilai koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0,577 Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi akan mempengaruhi 57,7% kinerja guru di SMA Negeri 1 Balaesang, adapun sisanya yang sebesar 42,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Di ketahui nilai signifikansi pegaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,01 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $3,708 > 2,048$   $t$  tabel sehingga dapat di simpulkan  $H_1$  di terima, yang ada pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan

kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAIT AL-'ARABI Cikarang Barat. Fenomena yang peneliti liat di SMAIT AL-'ARABI Cikarang Barat di mana kepala sekolah lebih mementingkan kegiatan ekstrakurikuler yang ada di sekolah di banding dengan kegiatan akademik sekolah. Sehingga kinerja guru tidak terpengaruh dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang ada di SMAIT AL-'ARABI Cikarang Barat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Pakhpahan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan dengan baik mampu meningkatkan motivasi guru untuk berprestasi (Tiurma & Aunurrahman, 2019). Sebaliknya, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tidak dilakukan dengan baik mengakibatkan motivasi berprestasi guru kurang maksimal.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat mempengaruhi terciptanya dan tercapai tujuan sekolah yang hendak dicapai. Keberhasilan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin sangat ditentukan oleh profesionalismenya. Namun kenyataannya di lapangan masih banyak kepala sekolah yang tidak menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin pendidikan ini disebabkan karena dalam proses pengangkatannya tidak ada transparansi, rendahnya mental kepala sekolah yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat serta kurangnya disiplin dalam melakukan tugas dan seringnya terlambat serta banyak faktor penghambat lainnya untuk meningkatkan kualitas sekolah yang dipimpin. Secara teori dorongan atau motivasi kerja dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan karena ia merasa puas terhadap hasil yang dikerjakan atau karena sesuatu hal yang terdapat dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (Danim, 2014), Mengatakan bahwa "motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan tertentu guna mencapai tujuan."

Motivasi juga merupakan salah satu dimensi utama dan terpenting dalam meningkatkan kinerja seseorang karena motivasi merupakan suatu daya dorong (driving force) yang menyebabkan seseorang mau melakukan berbuat sesuatu. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara, Bahwa "motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan" (Mangkunegara, 2017). Dengan dapat kita simpulkan, motivasi yang tinggi akan mengarahkan energi dan pemikiran seseorang serta membentuk sikap dan nilai-nilai dalam melakukan pekerjaan, dan berkomitmen terhadap hasil. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu terpenting dan memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan dan kerja yang maksimal.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seharusnya dalam praktik sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktikkan delapan fungsi kepemimpinan di dalam kehidupan sekolah (Wahjosumidjo, 2005).

- a. Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus dapat memperlakukan sama terhadap orang-orang yang menjadi bawahannya, sehingga tidak terjadi diskriminasi, sebaliknya dapat di ciptakan semangat kebersamaan di antara mereka yaitu guru, staf dan para siswa (*arbitrating*).
- b. Para guru, staf dan siswa suatu sekolah hendaknya selalu mendapatkan saran, anjuran dari kepala sekolah sehingga dengan saran tersebut selalu dapat memelihara bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing (*suggesting*).
- c. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang di perlukan oleh guru, staf, dan siswa, baik berupa dana, peralatan, waktu, bahkan suasana yang mendukung. Tanpa adanya dukungan yang di sediakan oleh kepala sekolah, sumber daya manusia yang ada tidak mungkin melaksanakan tugasnya dengan baik (*supplying objectives*).
- d. Kepala sekolah berperan sebagai katalisator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah di tetapkan. Patah semangat, kehilangan kepercayaan harus di bangkitkan kembali oleh para kepala sekolah. Sesuai dengan misi yang di bebankan kepada kepala sekolah, kepala sekolah harus mampu membawa perubahan sikap perilaku, intelektual anak didik sesuai dengan tujuan pendidikan.
- e. Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat menciptakan rasa aman di lingkungan sekolah, sehingga para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugasnya merasa aman, bebas dalam perasaan gelisah, kekhawatiran, serta memperoleh jaminan keamanan dari kepala sekolah (*providing security*).
- f. Seorang kepala sekolah selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian, artinya semua pandangan akan di arahkan ke kepala sekolah sebagai orang yang mewakili kehidupan sekolah di mana, dan dalam kesempatan apapun, oleh sebab itu, penampilan seorang kepala sekolah harus selalu di jaga integritasnya, selalu, dihormati baik sikap, perilaku maupun perbuatannya (*representing*).
- g. Kepala sekolah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para guru, staf dan siswa, sehingga mereka menerima dan

- memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja secara tanggung jawab ke arah tercapainya tujuan sekolah (*inspiring*).
- h. Untuk itu kepala sekolah di harapkan selalu dapat menghargai apapun yang di hasilkan oleh para mereka yang menjadi tanggung jawabnya. Penghargaan dan pengakuan ini dapat di wujudkan dalam berbagai bentuk, seperti kenaikan pangkat, fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan dan sebagainya (*praising*).

Menurut McClelland (Thoha, 2014), seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada tiga kebutuhan manusia ini menurut McClelland yakni kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk ber afiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Dalam penelitian ini menggunakan motivasi dari Motif Berprestasi (N Ach). Aplikasi dari motif berprestasi ini bahwa individu akan mengerjakan sesuatu dengan gigih dan resiko kerjanya adalah moderat, maka dia akan berhasil lebih bertanggung jawab dan memperoleh umpan balik atas hasil prestasinya motif berprestasi ini mengarah pada kepentingan masa depan di bandingkan masa lalu atau masa kini dan individu akan menjadi lebih kuat dalam menghadapi kegagalan karena dirinya dapat memperkirakan situasi yang akan datang untuk memperoleh prestasi yang lebih baik dalam bekerja.

Menurut Suyadi Prawirosentono "Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah performance", yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawisentono, 2008). Kinerja guru dapat dilihat saat dia melakukan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Georgia Departemen of Education telah mengembangkan teacher performance assessment instrument yang kemudian dimodifikasi oleh DEPDIKNAS menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (classroom procedure); dan (3) hubungan antar pribadi (interpersonal skill).

### C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Soeprihanto menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja antara lain pendidikan dan latihan ketrampilan, gizi/ nutrisi dan kesehatan, bakat atau bawaan, motivasi berprestasi, kemauan, kesempatan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan pemerintah (Komariyah et al., 2020). Sinungan menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik berhubungan beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah seperti: komitmen dari segala laporan manajemen dalam organisasi, keterlibatan para pekerja dalam proses pengambilan keputusan, hubungan majikan-tenaga kerja yang harmonis dan cooperative, balas jasa yang wajar bagi tenaga kerja yang komit dirinya untuk kepentingan organisasi, dan sukses memerlukan waktu energi untuk jangka waktu yang panjang (Sinungan, 2009). Berdasarkan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi komitmen organisasi, keterlibatan, hubungan majikan-tenaga kerja, balas jasa yang wajar, semangat kerja, sikap dan etika kerja, motivasi, lingkungan dan iklim kerja, manajemen, kesempatan berprestasi, kebijakan pemerintah di bidang produksi, serta jaminan sosial.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMAIT AL-'ARABI Cikarang Barat, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang ada di SMAIT AL-'ARABI Cikarang Barat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang ada di sekolah.
2. Motivasi berprestasi guru yang ada di SMAIT AL-'ARABI Cikarang Barat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi sama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMAIT AL-'ARABI Cikarang Barat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Danim, S. (2014). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta.
- Komariyah, K., Murniati, N. A. N., & Egar, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Patebon

- Kabupaten Kendal. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9.
- Ladjin, B., & Almahdali, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Balaesang Kabupaten Donggala. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1, 227-233.
- Maidiana, M. (2021). Penelitian survey. *ALACRITY: Journal of Education*, 20-29.
- Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Aditama.
- Prawisentono, S. (2008). *Kebijakan kinerja karyawan*. BPFE.
- Sampo, Z., Arsyad, A., & Arwildayanto, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Ratolindo Kabupaten Tojo Una-Una. *Normalita (Jurnal Pendidikan)*, 9.
- Sinungan, M. (2009). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi, konsep dasar dan aplikasinya*. PT. Raja grafindo persada.
- Tiurma, P. E., & Aunurrahman, C. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Motivasi Berprestasi Guru SD Swasta. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Khatulistiwa*, 8.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan kepala sekolah*. PT. rajaGrafindo Persad.