

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Kota Kediri

Anwar Setiawan, Abu Talkah, Imam Baehaki

Magister Manajemen Universitas Islam Kediri

email: anwarsetiawan1979@gmail.com

Abstract

The teacher is obliged to prepare lesson plans, carry out learning, evaluate school programs, manage curriculum, manage personnel, manage equipment and supplies, manage finances, serve students, and foster good relations between schools and the community and create a conducive school climate.

The principal is a leader who must be able to coordinate and align all available educational resources. Principal leadership is one of the factors that can encourage schools to be able to realize their school's vision, mission, goals and objectives through programs that are implemented effectively. Therefore, school principals are required to have strong management and leadership skills, namely being able to take initiative and initiative.

The role of the SMK teacher in terms of duties and responsibilities is not light, both as a teacher (instructional function) and as an educator (educational function). They will always face various problems in all matters of learning. Another educator's task is that he must be able to align with other tasks at school.

The problem faced by teachers at SMK Negeri 1 Kota Kediri is in terms of teaching. Process-wise, these problems arise in three periods, namely the period before teaching activities (preinstructional activities), the period of teaching activities (instructional activities), and the period after teaching activities (post-instructional activities).

The type of research used in this research is quantitative research. This research is to measure the existence of a variable by using research instruments. The data obtained from this study are data in the form of numbers. The method used in this study is a quantitative descriptive research method. This method is based on positivistic (concrete data), research data in the form of numbers that will be measured using statistics as a means of calculating the test, related to the problem under study to produce a conclusion.

The results of the study show that: 1. Leadership style has a direct and significant influence on the performance of teachers at SMKN 1 Kota Kediri, 2. Work motivation has a direct and significant influence on the performance of teachers at SMKN 1 Kota Kediri, work culture has a direct and significant influence on the performance of SMKN teachers 1 Kediri City and Leadership style, work motivation, and work culture have a direct and significant influence on teacher performance at SMKN 1 Kota Kediri

Keywords: Leadership style, motivation, work culture, teacher performance

A. Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia, dimana berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan kecuali dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perubahan tersebut bermanfaat bagi kehidupan manusia, di samping itu juga telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka sebagai bangsa kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terorganisir, kalau tidak ingin bangsa ini kalah bersaing dalam menjalani era globalisasi tersebut.

Sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks, karena sekolah merupakan lembaga atau institusi yang di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan menentukan. Sekolah memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi, sebab keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah sebagai pemimpin yang efektif (Wahjosumidjo, 2003: 22).

Kepemimpinan secara umum merupakan seni atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha ke arah tercapainya tujuan organisasi (Departemen Pendidikan dan kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta : PN Balai Pustaka, 1990),h.684).

Kata memimpin mempunyai arti: memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan dan berjalan di depan (precede) (Wahyosumidjo 2007: 104). Pemimpin berperilaku untuk

membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci. Stogdill (Atmodiwirio,1991: 4) mengemukakan bahwa: kepemimpinan tidak lain adalah proses yang mempengaruhi kegiatan-kegiatan organisasi kelompok dalam upaya mencapai tujuan.

Kepala Sekolah adalah seorang pemimpin yang harus mampu dalam mengkoordinasikan, dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara bertahap Stephen Robbin 2001 (Demina, 2018: 56). Karena itu kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh, yaitu mampu mengambil inisiatif dan prakarsa.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah menurut Damsar dalam buku Sosiologi. Pendidikan. (2012:105) yaitu kepemimpinan autokratik, *laisser faire* dan demokratis.

Sedangkan menurut Haris (2013: 16) kepemimpinan kepala sekolah merupakan pemimpin yang memiliki peran membimbing, mendorong, mengarahkan, menggerakkan: guru, siswa, staf sekolah, dan berbagai pihak terkait dalam lembaga pendidikan sebagai upaya mewujudkan tujuan pendidikan. Berbagai gaya kepemimpinan kepala sekolah yang beragam tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, namun yang harus diperhatikan ialah implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah harus disesuaikan dengan keadaan yang terjadi pada lembaga pendidikan saat ini. Setiap kepala sekolah diharapkan memiliki gaya kepemimpinan yang ideal disesuaikan dengan kondisi serta tuntutan zaman.

Budaya kerja guru pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dalam menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Budaya kerja guru dapat terlihat dari rasa bertanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral. Sikap ini akan dibarengi dengan rasa tanggungjawabnya untuk membuat dan mempersiapkan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar serta pelaksanaan evaluasi dan analisis dalam kegiatan pembelajaran. Budaya kerja guru tentu berbeda dengan budaya kerja guru dengan profesi lainnya. Sebab guru berada pada sektor jasa. Budaya kerja guru paling utama ialah, seorang guru mampu menempatkan dirinya pada berbagai keadaan. Seorang guru dituntut mampu melakukan aktivitas administrasi pedagogik secara kontinuitif. Seorang guru juga dituntut untuk mengikuti perkembangan metodologi pendidikan dan pengajaran. Seorang guru dituntut untuk memaksimalkan potensi wawasan dan waktunya. Akan tetapi dalam sebuah sekolah tentu guru dituntut untuk dapat memberikan kinerja terbaik pada sekolahnya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Salah satu SDM di SMK adalah guru. Pembinaan guru profesional merupakan alternatif yang dipilih untuk meningkatkan kualitas yang meliputi, kemampuan, pengetahuan, wawasan, ketrampilan, kreatifitas, komitmen, pengabdian serta disiplin guru (Depdikbud, 1996:5).

Guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Dalam teori motivasi ditegaskan bahwa seseorang akan bekerja secara profesional bilamana orang tersebut memiliki kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Maksudnya adalah seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan baik.

Seorang guru dapat dikatakan profesional bila memiliki kemampuan tinggi dalam bekerja (*high level of abstract*) dan motivasi tinggi (*high level of commitment*).

Kemampuan profesional guru adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dibekali dengan kompetensi (kemampuan dasar) sedangkan kemampuan profesi adalah salah satu unsur penunjang bagi guru dalam mewujudkan prestasi kerja (*kinerja*). Kinerja diartikan sebagai ukuran kerja (*performance*), pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja /unjuk kerja/ penampilan kerja (Sedarmayanti, 2001: 50)

Prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi, kecakapan tanpa

motivasi atau motivasi tanpa kecakapan tidak akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi (Sudarmayanti,2001:13). Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (1999:20) menjelaskan ada dua factor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, yakni (1) sikap mental yang berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, (2) manajemen/kepemimpinan.

Hasibuan (2010: 95) menjelaskan bahwa, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuannya. Motivasi berfungsi sebagai pendorong gairah dan semangat kerja untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, motivasi bagi guru sangatlah penting untuk mengembangkan tanggung jawab profesi dalam mencapai tujuan pendidikan.

Sekolah sebagai suatu unit organisasi pendidikan formal merupakan wadah kerja sama antara guru, staf, kepala sekolah dan siswa/orang tua siswa. Untuk mencapai tujuan sekolah, baik kuantitas maupun kualitas lebih banyak ditentukan oleh peran guru, dan keberhasilan kerja guru sangat dipengaruhi oleh kepala sekolah melalui kepemimpinan yang mampu menciptakan semangat (motivasi) kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rajekingsih (2001) mengenai hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru, disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru SMU di Kabupaten Tegal.

Hasil penelitian tersebut diteliti kemudian peneliti yang akan dilakukan ini berusaha memperoleh informasi lebih lanjut tentang kepemimpinan, motivasi dan kinerja guru.

Sebagai pendukung utama tercapainya tujuan pengajaran adalah suasana kelas yang baik, karena segala macam tindakan pembinaan, dan pendidikan diarahkan pada kelas. Di kelas segala aspek pendidikan dan pengajaran bertemu dan berproses.

Guru dengan segala kemampuannya, siswa dengan segala latar belakang sifat-sifat individu, kurikulum berpadu dan berinteraksi, bahkan hasil dari pendidikan dan pengajaran sangat ditentukan oleh apa yang terjadi di kelas. Karena itu sudah selayaknya kelas harus dikelola secara baik dan profesional, dan yang bertanggungjawab dalam pengelolaan kelas adalah guru.

Di dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang kinerja guru disebutkan bahwa guru berkewajiban menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi program sekolah, mengelola kurikulum, mengelola ketenagaan, mengelola peralatan dan perlengkapan, mengelola keuangan, melayani siswa, serta membina hubungan baik antara sekolah dengan masyarakat dan mewujudkan iklim sekolah yang kondusif.

Peran guru SMK dipandang dari tugas dan tanggung jawab tidaklah ringan, baik sebagai pengajar (*instructional function*) maupun sebagai pendidik (*education function*). Mereka akan selalu menghadapi berbagai persoalan dalam segala hal pembelajaran. Tugas pendidik yang lain adalah ia harus bisa menyelaraskan dengan tugas-tugas lain di sekolah.

Masalah yang dihadapi para guru di SMK Negeri 1 Kota Kediri adalah dalam hal mengajar. Secara proses, masalah tersebut timbul pada tiga periode, yaitu periode sebelum aktivitas mengajar (*preinstructional activities*), periode aktivitas mengajar (*instructional activities*), dan periode setelah aktivitas mengajar (*post instructional activities*).

Ada banyak permasalahan yang timbul sebelum proses mengajar dimulai. Permasalahan tersebut dapat berupa program pengajaran, seperti bagaimana merencanakan sistem pengajaran yang baik, menyusun materi pelajaran yang efektif dan efisien, menentukan metode dan alat bantu mengajar yang relevan dengan tujuan dan materi pelajaran, serta menentukan teknik dan alat untuk mengevaluasi keberhasilan proses belajar mengajar.

Masalah yang timbul saat mengajar, misalnya bagaimana menciptakan suatu sistem pengajaran sesuai dengan program, antara lain bagaimana mengelola kelas dengan baik, menggunakan multimedia yang relevan, memanfaatkan metode yang tepat, cara memotivasi siswa. Sedang masalah yang timbul setelah mengajar adalah sejauh mana keberhasilan untuk menentukan penilaian sehingga anak dapat menguasai belajar tuntas.

Kepala sekolah sebagai pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk membantu guru dalam menyelesaikan pembelajaran, guna memperbaiki dan menyelesaikan masalah yang

timbul, baik secara individu maupun klasikal. Kenyataan tersebut memerlukan kajian dengan memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan permasalahan kinerja guru, diduga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

SMK Negeri 1 Kota Kediri merupakan sekolah di bidang teknologi dan rekayasa yang ikut andil dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dengan memberikan pelayanan yang baik kepada siswa. Sebelum memberikan pelayanan kepada siswa maka guru yang terlibat dalam proses belajar mengajar juga harus diperhatikan kinerjanya. Dengan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan tersebut secara empiris. Sesuai dengan latar belakang tersebut, maka judul penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Kota Kediri.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini untuk mengukur keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data berupa angka. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif kuantitatif. Metode ini berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono (2018;13)

A. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Kota Kediri

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel pada hasil pengujian regresi ($29,117 > 4,03$) ditambahkan pula hasil uji signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 penelitian ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri. Angka R didapat 0,614 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri berhubungan dan memiliki korelasi yang positif dan cukup kuat. Melalui tabel diatas juga diperoleh nilai R^2 atau koefisien determinasi (KD) sebesar 0,378, sehingga dapat diasumsikan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri sebesar 37,8%, dan 62,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dihitung dalam model penelitian sekarang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam konteks penelitian ini adalah kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru atau pegawai (Aziizah, 2018; Batubara, 2020; Farida & Fauzi, 2020; Rokhani, 2020). Kepemimpinan yang baik menunjukkan kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan (Agustin et al., 2019).

Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi (Zainal et al., 2015). Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan (Rokhani, 2020).

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi, sementara gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menghambat kinerja tersebut (Rosmiyati & Kurniady, 2008). Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang fokus pada motivasi, pengembangan diri, dan visi bersama dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Purwanto et al., 2020; Septyan et al., 2017). Sementara itu, gaya kepemimpinan otoriter yang lebih fokus pada kekuasaan dan kontrol, cenderung menurunkan kinerja (Nawawi, 2008). Keputusan pemimpin dalam menentukan gaya kepemimpinan akan memengaruhi kinerja pegawai dan produktivitas tim secara keseluruhan (Kartono, 2018;

Mogot et al., 2019). Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, gaya kepemimpinan yang baik adalah yang mampu mengembangkan kualitas dan kemampuan pegawai secara maksimal dan mengoptimalkan kekuatan yang dimiliki tim (Kristiani et al., 2022).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Kota Kediri

Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri. Hasil Fhitung menunjukkan angka yang lebih besar dari Ftabel ($72,520 > 4,03$), dan hasil uji signifikansi menunjukkan angka yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dari kedua hasil tersebut, maka dapat diasumsikan bahwa H_0 penelitian ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri.

Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri. Angka R didapat 0,614 menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri berhubungan dan memiliki korelasi yang positif dan kuat. Melalui tabel diatas juga diperoleh nilai R^2 atau koefisien determinasi (KD) sebesar 0,602, sehingga dapat diasumsikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri sebesar 60,2%, dan 39,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dihitung dalam model regresi sederhana ini.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya yang mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru atau pegawai (Adha et al., 2019; Anggraeni et al., 2018; Hustia, 2020; Kristiani et al., 2022). Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang baik akan membuahkan performa kerja yang baik pula. Begitupun sebaliknya, bila motivasi kerja menurun, maka kinerja akan rendah pula. Dalam rangka meningkatkan kinerja diperlukan motivasi untuk menjaga dan memelihara persepsi karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan kerja (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Kota Kediri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri. Hasil diperoleh nilai Fhitung = 48,090 dan nilai signifikansi sebesar 0,000; hasil Fhitung menunjukkan angka yang lebih besar dari Ftabel ($48,090 > 4,03$). Kemudian, hasil uji signifikansi menunjukkan angka yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dari kedua hasil tersebut, maka dapat diasumsikan bahwa H_0 penelitian ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri.

Hubungan antara budaya kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri didapat koefisien R 0,707 menunjukkan bahwa budaya kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri berhubungan dan memiliki korelasi yang positif dan kuat. Melalui tabel diatas juga diperoleh nilai R^2 atau koefisien determinasi (KD) sebesar 0,500, sehingga dapat diasumsikan bahwa budaya kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri sebesar 50%, dan 50% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dihitung dalam model regresi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian lain sebelumnya, yaitu penelitian dari (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Aziz & Suryadi, 2017), (Sedarmayanti & Rahadian, 2018), dan (Adha et al., 2019) yang juga melakukan studi mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Kota Kediri

Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri. Nilai Fhitung diperoleh 25,091 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai Fhitung tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai Ftabel pada taraf 5% dan dinyatakan bahwa hasil Fhitung menunjukkan angka yang lebih besar dari Ftabel ($25,091 > 2,79$). Kemudian, hasil uji signifikansi menunjukkan angka yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dari kedua hasil tersebut, maka dapat diasumsikan bahwa H_0 penelitian ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota

Kediri.

Hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri didapat nilai R sebesar 0,788 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri saling berhubungan dan memiliki korelasi yang positif dan kuat. Melalui tabel diatas juga diperoleh nilai R² atau koefisien determinasi (KD) sebesar 0,621, sehingga dapat diasumsikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri sebesar 62,1%, dan 37,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dihitung dalam model regresi berganda pada penelitian ini.

Hasil penelitian sekarang ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh (Kusumayanti et al., 2020; Ratnasari & Sutjahjo, 2021) terkait pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang menemukan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seorang individu. Selain itu, dengan analisis yang lebih lanjut, (Reskantika et al., 2019), menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam upaya untuk meningkatkan kinerja seorang pekerja, faktor gaya kepemimpinan oleh pimpinan, budaya kerja, dan motivasi diri dalam bekerja perlu diperhatikan dan terus ditingkatkan agar kinerja pegawai meningkat dan terjaga kualitasnya. Dalam lingkungan sekolah, pelaksanaan mengajar guru tidak terlepas dari peran serta kepala sekolah sebagai pimpinan. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat mengarahkan dan membimbing setiap guru untuk bekerja dengan baik (Sukiyanto & Maulidah, 2020). Selain itu, guru-guru harus bisa menciptakan budaya kerja yang kondusif dan positif serta memupuk motivasi diri untuk menjalankan tugasnya sebagai guru.

D. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda guna menemukan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri. Dari penyelesaian tahapan penelitian, kesimpulan penelitian ini adalah: (1) Ho penelitian ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri, (2) Ho penelitian ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri (3) Ho penelitian ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri (4) Ho penelitian ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Kota Kediri

E. Referensi

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Anggraeni, N., Dammar, B., & Mattalatta. (2018). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 3(1), 150–163.
- Aziizah, D. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi

- terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja. *Industrial Engineering Journal*, 7(2), 18–24.
- Aziz, F., & Suryadi, E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 178–187. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8107>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *LLABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63. <https://doi.org/10.36722/jaiss.v1i2.461>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?)*. Raja Grafindo Persada.
- Kristiani, S., Fitria, H., & Mulyadi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(3), 14064–14063. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i3.5045>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., Lengkong, V. P. K., & Gaya, P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 881–890.
- Nawawi, H. (2008). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gadjah Mada University Press.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Hari Hadi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic, Authoritarian, Transactional terhadap Kinerja Guru Pesantren di Tangerang. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 85–110. <https://doi.org/10.29062/dirasah.v3i1.84>
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*, 1(4), 593–602.
- Reskantika, R., Paminto, A., & Ulfah, Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *JURNAL MANAJEMEN*, 11(2), 195–202.
- Rokhani, C. T. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Sekolah di SDN Dengkek 01 Pati. *MANAGEMENT RESEARCH*, 1(2).
- Rosmiyati, T., & Kurniady, A. (2008). *Kepemimpinan Pendidikan*. Alfabeta.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Septyan, F. B., Musadieq, M. A., & Mukzam, M. D. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA (Studi Pada Karyawan CV. Jade Indopratama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(1), 81–88.
- Sukiyanto, S., & Maulidah, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 7(1), 127. <https://doi.org/10.30734/jpe.v7i1.874>

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Press.