

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PENGHARGAAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK DEWANTARA

Malik Abdul Azis<sup>1</sup>,  
Manajemen Pendidikan, Sekolah Tinggi Manajemen Immi

Informasi Artikel	ABSTAK/ABSTRACT
<p><b>Sejarah Artikel:</b></p> <p>Diterima: 5 oktober 2024 Direvisi: 5 November 2024 Diterbitkan: 20 Desember 2024</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b></p> <p>Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Penghargaan Kerja, Kinerja Guru</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan penghargaan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Dewantara Cikarang, baik secara parsial ataupun simultan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Dewantara Cikarang 36 guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan beberapa sekunder seperti web. Metode analasia data yan digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji analisis regresi linerar berganda (uji t dan uji f) dengan menggunakan software SPSS 22</p> <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan penghargaan berpengaruh secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja guru di SMK Dewantara Cikarang. Gaya kepemimpinan</p>

kepala sekolah tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 1.476 dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 6.551. Kemudian pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan penghargaan secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh tingkat signifikansi  $F < \alpha (0.000 < 0.05)$  dan R-square sebesar 0.704. Artinya kontribusi gaya kepemimpinan dan penghargaan adalah 68.9%. Sedangkan sisanya 31.1% dijelaskan oleh variable lain diluar penelitian ini.

## PENDAHULUAN

Sekolah adalah lembaga yang melibatkan berbagai pihak, termasuk guru, siswa, dan manajemen, dengan peran penting kepala sekolah dalam mengelola pendidikan. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, masyarakat memiliki hak untuk terlibat dalam pengembangan pendidikan. Kinerja guru menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, yang dapat ditingkatkan melalui sertifikasi, pelatihan, dan pengembangan sarana-prasarana.

Kepala sekolah memegang peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung keberhasilan pendidikan, dengan gaya kepemimpinan yang sesuai. Kinerja SMK Dewantara meningkat berkat keberhasilan kepala sekolah dalam manajemen. Namun, beberapa guru merasa terbebani oleh program bantuan, dan ada temuan terkait rendahnya disiplin dan penghargaan kerja. Penghargaan yang lebih baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

## KAJIAN PUSTAKA

### Teori Kepemimpinan

Daryanto (2011) menyatakan bahwa terdapat tiga teori kepemimpinan, yaitu: (1) kepemimpinan menurut teori sifat; (2) kepemimpinan menurut teori perilaku; dan (3) kepemimpinan menurut teori kontingensi, yang akan dijelaskan sebagai berikut.

Menurut Fiedler & Chemers tahun 1950 mengemukakan hasil penelitiannya bahwa seseorang menjadi pemimpin bukan hanya karena faktor kepribadian yang dimilikinya, tetapi juga karena berbagai faktor situasi dan saling berhubungan antara pemimpin dengan situasi. Keberhasilan pemimpin bergantung baik pada diri pemimpin maupun pada keadaan organisasi (Daryanto, 2011).

### Fungsi dan Tugas Kepala Sekolah

Fungsi dan tugas kepala sekolah menurut Asrori (2011) dalam Asmani (2012:33) berpendapat bahwa fungsi dan tugas kepala sekolah adalah sebagai (1) educator, (2) manajer, (3) administrator, (4) supervisor, (5) leader, (6) inovator, (7) motivator, dan (8) entrepreneur. Kepala sekolah sebagai educator berperan untuk membentuk karakter guru, dengan beberapa keahlian yang harus dimiliki, diantaranya: kemampuan mengajar/membimbing siswa, kemampuan membimbing guru, kemampuan mengembangkan guru, dan kemampuan mengikuti perkembangan di bidang pendidikan. Kepala sekolah sebagai manajer, berarti kepala sekolah berperan mengelola sumber daya yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan institusi secara efektif dan efisien. Dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki: kemampuan menyusun program, kemampuan menyusun organisasi sekolah, kemampuan menggerakkan guru, dan kemampuan mengoptimalkan sarana pendidikan.

### Indikator Gaya Kepemimpinan

Pemimpin adalah pengaruh bagi orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dituntut untuk mengetahui secara utuh potensi organisasi dibawahnya untuk mampu memahami permasalahan dari segala aspek. Selain itu, pemimpin juga dituntu

memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan masalah dengan baik dan membungkusnya agar tidak menjadi kekhawatiran bagi bawahan yang dipimpinnya.

Kartono (2014) mengungkapkan ada beberapa indikator yang dipakai sebagai petunjuk keberhasilan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi yaitu: 1) meningkatnya hasil-hasil produksi dan pemberian pelayanan oleh organisasi (aspek ekonomi dan teknis); 2) semakin rapinya sistem administrasi dan makin efektifnya manajemen; serta 3) semakin meningkatnya aktivitas-aktivitas manusiawi atau aspek sosial yang lebih human sifatnya. Yamin & Maisah dalam Muspawi (2021) mengatakan kinerja guru berkaitan dengan aktivitas menyeluruh guru dalam tanggung jawabnya sebagai seseorang yang mengemban amanah dan tanggung jawab dalam mengajar, mendidik, membina, dan mengembangkan para peserta didik ke arah kesuksesan yang dituju.

## METODE

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Dewantara Cikarang yang beralamat Jl. Raya Sukamantri No.KM 01, Sukaraya, Kec. Karangbahagia, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Pendekatan penelitian yang menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variable-variabel dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang akurat.

Menurut Sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 45 orang guru dan tata usaha di SMK Dewantara Cikarang. Sampel, menurut Sugiyono (2008), adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik serupa dan digunakan ketika populasi terlalu besar untuk diteliti secara keseluruhan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Mengacu pada Arikunto dalam Rafliin dan Liberty (2021), jika populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Sugiyono dalam Suryani dkk (2020) menyebutkan bahwa "Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan data primer diperoleh dari kuesioner yang dilakukan. Untuk mendapatkan data-data penelitian peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu : wawancara, studi Pustaka, dokumentasi, dan penyebaran angket (kuesioner).

penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif dengan statistik inferensi untuk menafsirkan dan menarik kesimpulan dari data yang dikumpulkan. analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu uji validitas untuk mengukur keabsahan instrumen penelitian berdasarkan nilai corrected item-total correlation, uji reliabilitas dengan metode alpha cronbach's untuk mengukur konsistensi alat ukur, serta uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov guna menentukan distribusi data.

selain itu, dilakukan uji asumsi klasik, termasuk uji multikolinieritas dengan variance inflation factor (vif) untuk mendeteksi hubungan antar variabel bebas, dan uji heteroskedastisitas dengan scatterplot guna memastikan penyebaran data yang tidak berpola. uji regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. uji hipotesis dilakukan melalui uji-t untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, serta uji-f untuk melihat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 5%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

SMK Dewantara Cikarang didirikan pada bulan Maret 2002. Sekolah ini berdiri di atas tanah seluas 9.000 m<sup>2</sup> di wilayah Kabupaten Bekasi, tepatnya di Jl. Raya Sukamantri Desa Sukaraya Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi. SMK Dewantara Cikarang merupakan sekolah yang berada di bawah binaan Yayasan Pendidikan Pengembangan Dinamika Cikarang (YPPD), saat ini Yayasan Pendidikan saat ini Yayasan Pengembangan Pendidikan Dinamika Cikarang (YPPDC) mempunyai 6 lembaga binaan pendidikan yaitu: SDIT Insan Kamil, SMPIT Insal Kamil, SMK Dewantara, SMK Dewantara Kesehatan, SMK Dewantara Cikarang dan STMIK Cikarang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 36 guru SMK Dewantara Cikarang, dimana data dari responden akan digunakan dalam penelitian ini. Untuk menentukan karakteristik dari responden peneliti membuat pengelompokan data sebagaimana di bawah ini:

### 1. Jenis Kelamin

Tabel 1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	17	47,2%
Perempuan	19	52,8%
Jumlah	36	100%

Sumber: Data diolah penulis

Berdasarkan table di atas terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 17 atau sebesar 47,2% responden dan jenis kelamin perempuan berjumlah 19 atau sebesar 52,8% responden. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh guru berjenis kelamin perempuan.

### 2. Pendidikan terakhir

Tabel 2 Tingkat Pendidikan Terakhir

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Presentase
S1	36	100%
Jumlah	36	100%

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan tabel diatas Jenjang Pendidikan 100% responden dengan tingkat pendidikan S1.

### 1) Uji Kualitas Data

**a) Uji Validitas**

Dari 34 butir pernyataan atau kuesoner yang sudah diajukan via googleform kepada responden oleh peneliti, atas 3 variabel utama yaitu gaya kepemimpinan, penghargaan, dan kinerja guru akan diuji atau diukur ada atau tidak validitasnya.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitung lebih besar dari r table maka dimensi pernyataan dinyatakan valid, namun bila r hitung lebih kecil dari nilai r table maka dimensi pernyataan dinyatakan tidak valid. Nilai r hitung merupakan hasil jawaban responden pada masing-masing pernyataan di setiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS 22. Adapun besar r tabel dengan taraf kesalahan 5% dengan jumlah 34 yakni 0,329. Uji reliabilitas teknik *Alpha Cronbach's* untuk menentukan apakah instrumen penelitian reliabel atau tidak. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang telah diisi responden dengan hasil sebagai berikut:

**Variabel Kinerja Guru**

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	.582**	0,329	Valid
2	.472**	0,329	Valid
3	.664**	0,329	Valid
4	.660**	0,329	Valid
5	.593**	0,329	Valid
6	.633**	0,329	Valid
7	.610**	0,329	Valid
8	.499**	0,329	Valid
9	.713**	0,329	Valid
10	.368*	0,329	Valid
11	.410*	0,329	Valid

Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan instrument dapat dilanjutkan ke penelitian selanjutnya.

**b) Uji Realiabilitas**

Atribut pertanyaan yang telah valid kemudian dilakukan uji reliabilitas. Arikunto (1998) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah secara internal, yaitu dengan menggunakan rumus Alpha. Tingkat ketelitian atau sampling error diasumsikan sebesar 5% dan tingkat kepercayaan diasumsikan 95%. Tingkat ketelitian 5% diambil karena pada saat responden menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner, ada kemungkinan responden terpengaruh oleh faktor intern dan ekstern. Untuk mengatasi hal itu maka responden diijinkan menyimpang sejauh 5% dari jawaban rata-rata responden.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Gaya Kepemimpinan	0.874	11
Penghargaan	0.826	12
Kinerja	0.877	11

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas Alpha Cronbach dari semua kuesioner yang disebar berada di atas nilai korelasi product moment (r tabel).

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan yang diajukan reliabel dan dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

**c) Uji Kualitas Data**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam model regresi.

**d) Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016).

Tabel 5 Hasil Uji Kolmogorov-Sminov  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07423634
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.093
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan metode one sample *Kolmogorov Smirnov test* diketahui bahwa nilai signifikansi 0,200 (Asymp.Sig. (2-tailed)) lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

**e) Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ini untuk menguji keberadaan korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dilihat dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan 102 *tolerance* (TOL). Regresi bebas dari masalah multikolinieritas jika nilai VIF ≤ 10 dan nilai TOL ≥ 0,1 (Ghozali, 2016:103) (dalam Supriyanti, S., & Sofian S., 2023:45) Hasil pengujian VIF dan TOL dari model regresi dapat dilihat pada tabel:

Tabel 6 Hasil Uji Koliniaritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.157	4.702		.246	.807		
gaya Kepala seklah	.134	.091	.166	1.476	.149	.707	1.414
Penghargaan	.689	.105	.737	6.551	.000	.707	1.414

Dependent Variable: Kinerja

Perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai VIF Gaya Kepemimpinan dan Penghargaan adalah 1,414. Ini menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai *tolerance* masing- masing variabel yaitu Gaya Kepemimpinan dan Penghargaan sebesar 0,707. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dari penilaian *tolerance* dalam model regresi.

Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai *tolerance* masing- masing variabel yaitu Gaya Kepemimpinan dan Penghargaan sebesar 0,707. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dari penilaian *tolerance* dalam model regresi.

**f) Uji Heterokedastisitas**

Uji Heterokedstisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance daari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas (Ghozali, 2016).

Tabel 7 Hasil Uji Heterokedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.297	2.727		-.476	.637
KEPEMIMPINAN	-.023	.053	-.088	-.435	.666
PENGHARGAAN	.078	.061	.259	1.284	.208

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan tabel 5.11 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari semua variabel independen lebih besar dari > 0,05 Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

**Interprestasi Data**

**1) Uji Hipotesis**

**a) Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali 2016:97). Adapun prosedurnya sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka H0 diterima atau t hitung < t tabel maka H0 diterima.
- Sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka Ha diterima atau t hitung > t tabel, maka Ha diterima.

Sebelum mencari t tabel secara manual, sejumlah parameter harus diketahui lebih dulu yang meliputi: Jumlah variabel penelitian (k), Jumlah responden (n), signifikansi menggunakan dua sisi (Sign) dan rumus mencari *degree of freedom* atau derajat bebas ( $df = \text{alfa}/2 \cdot n - k - 1$ ).  $df = 36-2-1 = 33$ , t tabel = 2,042 .

Tabel 8 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.157	4.702		.246	.807
KEPEMIMPINAN	.134	.091	.166	1.476	.149
PENGHARGAAN	.689	.105	.737	6.551	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil dan Pengambilan Keputusan dalam Uji t Pertama, berdasarkan output Coefficient diperoleh nilai t hitung sebesar 1.476 < t tabel 2.042 dan nilai signifikansi (Sig.) 0.149 > 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak, yang artinya “Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).”

Hipotesis (Dugaan) dalam Uji t Kedua adalah:

H0 = Penghargaan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

H1 = Penghargaan (X2) Signifikan terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 6.551 > t tabel 2.042 dan nilai signifikansi (Sig.) 0.0001 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya “Penghargaan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

**b) Uji signifikansi simultan (Uji F)**

Menurut Ghozali dalam Rendy, (2023) uji F perlu dilakukan pada penelitian untuk mengukur apakah semua variabel independen yang diinput dalam model penelitian memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependennya.

F tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 menggunakan rumus:

$$F \text{ tabel} = f(k; n - k) = f(2; 36-3) = f(2; 33) \text{ F tabel} = 3,28$$

Tabel 9 Hasil Uji Signifikan F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regressio n	358.386	2	179.193	39.269	.000 <sup>b</sup>
	Residual	150.586	33	4.563		
	Total	508.972	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Gaya\_Kepemimpinan

Diketahui nilai F Hitung 39.269 > F tabel (3.28) dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Penghargaan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru (Y). Hipotesis diterima.

## 2) Hasil Analisis Linear Berganda

Pengujian persyaratan analisis klasik dasar regresi yang telah dilakukan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel-variabel yang terlibat di dalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut. Penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikansi model dan interpretasi model regresi.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Analisis Linear Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.157	4.702		.246	.807
	Gaya_Kepemimpinan	.134	.091	.166	1.476	.149
	Penghargaan	.689	.105	.737	6.551	.000

Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi linear berganda adalah  $a = 1,157$ ,  $b_1 = 0,134$ , dan  $b_2 = 0,689$ . Nilai – nilai pada *output* kemudian dimasukkan kedalam persamaan regresi linear berganda berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y' = 1,157 + 0,134X_1 + 0,689X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Penghargaan

e = Tingkat Kesalahan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 1,157 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel penghargaan (X2) adalah 0 (nol), maka kinerja yang dihasilkan nilainya adalah 1,157 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
- Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,134 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) guru SMK Dewantara Cikarang dengan asumsi yang bernilai tetap.

- c. Koefisien regresi variabel Penghargaan (X2) sebesar 0,689 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Penghargaan (X2) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) guru SMK Dewantara Cikarang dengan asumsi yang bernilai tetap.

**3) Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien detereminasi (R2) perlu dilakukan dalam penelitian untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasib variabel-variabel dependen Ghozali, 2016dalam Rendy (2023).

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 <sup>a</sup>	.704	.686	2.13617

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Gaya\_Kepemimpinan

Dari tabel 11 di atas dapat dilihat bahwa R square (R2) adalah sebesar 0,689 atau 68,9% yang artinya variabel kinerja guru dapat dijelaskan sebesar 68,9% oleh Gaya Kepemimpinan dan Penghargaan. Selisihnya sebesar 31,1% (100%- 68,9%) dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Secara parsial gaya kepemimpinan sekolah (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Dewantara Cikaran. Hal ini mengindikasikan bahwa H1 ditolak.

Secara parsial Penghargaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Dewantara Cikarang. Hal ini mengindikasikan bahwa H2 diterima.

Secara Simultan Variabel gaya kepemimpinan sekolah (X1) dan variabel Penghargaan (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru di SMK Dewantara Cikarang. Hal ini mengindikasikan bahwa H3 diterima.

**DAFTAR PUSTAKA**

Julaiha, S. (2019). Konsep kepemimpinan kepala sekolah.

Nasution, W. N. (2016). Kepemimpinan pendidikan di sekolah. *Jurnal Tarbiyah*, 22(1).

Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83-93.

Ferdinand, N., & Satibi, A. (2021). Pengaruh Penghargaan terhadap kinerja karyawan minimarket. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 2(1), 30-37.

- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal ekonomi bisnis dan kewirausahaan*, 5(2), 104-117.
- Djoemadi, F. R. (2014). Pengaruh Karakteristik Pemimpin dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT Visi Karya Agritama). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 12(2), 239-247.
- Irvianti, L. S. D., & Chandranegara, K. (2010). Pengaruh gaya kepemimpinan manajer, pola komunikasi dalam organisasi, dan jenis penghargaan terhadap loyalitas karyawan. *The Winners*, 11(2), 95-104.
- Romli, O. (2020). Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Khairul Huda Kota Serang Banten. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 8(2).
- Nurpina, S. (2016). Pengaruh Penghargaan (Reward) Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 1337-1345.
- Kristinawati, D., Suprihanto, J., & Widiastuti, N. (2019). Evaluasi dan Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Kendal Kabupaten Ngawi (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha).
- Wachidah, N. (2019). Pengaruh Sikap Inovatif, Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri. *Journal of Educational Evaluation Studies (JEES)*, 1(1), 57-63.
- Hamdan, H., Chaniago, F., & Takriyanti, R. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 7(1), 51-64.
- Umaroh, S. K., & Ramadhan, Y. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Terhadap Kinerja Karyawan. *Motivasi*, 7(1), 19-29.
- Hasanah, N. R., Adi, I. P. P., & Suwiwa, I. G. (2021). Survey Pelaksanaan Pembelajaran Pjok Secara Daring Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kejaora (Kesehatan Jasmani Dan Olah Raga)*, 6(1), 189-196.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15-22.
- Syamsuddin, S. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengembangan Budaya di Sekolah. *Al Asma: Journal of Islamic Education*, 2(1), 81-96.
- Surianti, S., Syarifuddin, A., & Iqbal, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Master of Management Journal*, 1(1), 1-7.

- Ramadhani, N. S., & Kardoyo, K. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Biaya Pendidikan, Komite Sekolah, Perilaku Organisasi Terhadap Mutu Lulusan Melalui Mutu Proses. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 713-730.
- Bahrudin, E., Rubayah, D. W., & Asmahasanah, S. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Karakter Kepercayaan Diri Peserta Didik Untuk Berbisnis. *Al-Infaq: Jurnal Ekonomi Islam*, 10(1), 57-65.
- Badrudin, B., Muliawati, T., Russamsi, Y., & Prayoga, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kelompok Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 66-75.
- Faqihudin, M. (2019). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 1(1), 51-63.
- Nugraheni, I. P. (2022). Kepemimpinan Efektif Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Mijen Kabupaten Demak dalam Pencapaian Prestasi. *Jurnal Kualita Pendidikan*, 3(2), 59-66.
- Mustahdi, D. (2021). Pengaruh Strategi Pembelajaran MIND MAP Terhadap Kreativitas dan Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Akidah Akhlak Kelas X Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Cirebon (Doctoral dissertation, IAIN Syekh Nurjati Cirebon).
- Suharni, S. (2021). Upaya Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 6(1), 172-184.
- Arianti, A. (2019). Peranan Guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 12(2), 117-134.
- Adirestuty, F. (2019). Pengaruh self-efficacy guru dan kreativitas guru terhadap motivasi belajar siswa dan implikasinya terhadap prestasi belajar pada mata pelajaran ekonomi. *Jurnal wahana pendidikan*, 4(1), 54-67.
- Leimena, J. T., Zulaikha, S., & Santosa, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri Kota Ambon Provinsi Maluku. *Visipena*, 11(2), 427-441.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193-199.
- Jaya, W. S. (2022). Kinerja guru ditinjau dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286-1294.
- Johanes, V. E., Suroyo, S., & Budiastira, A. K. (2022). Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Literasi Digital dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 2793-2801.

- Sulaimah, U., Riyanto, R., & Aminin, S. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 1(1), 39-53.
- Widarsih, R., & Faraz, N. J. (2016). Evaluasi kinerja guru ips smp berdasarkan standar kompetensi guru di kabupaten kebumen. *Harmoni sosial: jurnal pendidikan IPS*, 3(2), 177-187.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101-106.
- Supardi, S., Hadidu, A., & Ilyas, M. I. F. (2020). Desain Pekerjaan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Pt Anugerah Busana Indah. *MACAKKA Journal*, 1(4), 253-262.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101-106.
- Hajarah, H., Ali, M. S., & Rusyadi, R. (2018). Hubungan Motivasi Mengajar dan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dengan Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Bantaeng (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Ikhsan, M. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Armani, A. R., & Margunani, M. (2017). Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 70-82.
- Aisyah, Y., & Hariani, D. (2016). Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Rowosari, Kecamatan Tembalang, Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 5(2), 306-320.
- Silitonga, P. E. S., & SE, M. (2020). Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja. *Penebar Media Pustaka*.
- Aryani, R., Sarji, S., Sodikin, S., Rohida, L., Sutomo, S., Wicaksono, D., ... & Javlean, C. A. C. (2023). *Manajemen Pendidikan (Teori dan Konsep Pengelolaan Pendidikan)*.
- Sahadi, S., Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter kepemimpinan ideal dalam organisasi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(3), 513-524.

- Widayat, P. A. (2014). Kepemimpinan Profetik. *Akademika: Jurnal Pemikiran Islam*, 19(1), 18-34.
- Sahabuddin, M., & Syahrani, S. (2022). Kepemimpinan pendidikan perspektif manajemen pendidikan. *Educational journal: General and Specific Research*, 2(1), 102-112.
- Zuhry, A. W., & Sugiyarti, G. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Diklat Struktural, Komitmen Organisasi Terhadap Kompetensi. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 3(1), 1-11.
- Alfin, A. (2021). Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah di SD Negeri 1 Margoyoso Tanggamus (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Winda Dwi, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Demokratis Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada CV Makmur Sentosa Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Wijaya Putra).
- Murni, M. (2020). Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 10(3), 444-467.
- Raja Gukguk, P. A. (2020). Hubungan Minat dan Motivasi Belajar Dengan Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas V SD Negeri 064027 Medan Polonia Tahun Ajaran 2019/2020 (Doctoral dissertation, Universitas Quality).
- Diyatma, A., & Rahayu, I. (2017). Pengaruh Promosi Melalui Media Sosial Instagram Terhadap Keputusan Pembelian Produk Saka Bistro &bar. *eProceedings of Management*, 4(1).
- Djollong, A. F. (2014). Tehnik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif. *Istiqra: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 2(1).
- Sugiyarti, E. (2018). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(3), 49-58.
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2019). The master book of SPSS. Anak Hebat Indonesia.
- Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). Populasi, Sampel, Variabel dalam penelitian kedokteran. Penerbit NEM.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1b), 70-82.

- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Hardiawan, A. C., & Sugiono, S. (2013). Pengaruh kepercayaan, kemudahan, dan kualitas informasi terhadap keputusan pembelian secara online (studi pada pengguna situs jual beli online tokobagus. com) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja. *Agora*, 5(2).