Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
JBK
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 13 No.3 Tahun 2024

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN KALINYAMATAN

Nurul Muffidah*[1], Ali[2], Rifqy Roosdhani[3]
*[123]Jurusan Magister Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama jepara; addres, telp/fax of institution/affiliation
E-mail: *[1]muffidahnurul@gmail.com, [2]Ali@unisnu.ac.id, [3]roosdhani@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu membuktikan adanya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan *self efficacy* (keyakinan diri) terhadap kinerja guru pada sekolah dasar negeri di Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampling menggunakan *proportional random sampling*. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 150 orang guru PNS di sekolah dasar negeri di Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Validitas dari instrumen penelitian diukur menggunakan validitas isi dan konstruk *(content and construct validity*). *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengukur *reliabilitas instrument*. Analisa yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah *analisa regresi berganda*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; dan (3) terdapat pengaruh *self efficacy* (keyakinan diri) guru terhadap kinerja guru.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, *Self Efficacy*, Kinerja Guru.

Abstract

The primary objective of this study is to provide empirical evidence that leadership style, intrinsic motivation, and self-efficacy have an effect on elementary school teachers' performance in the public schools of Kalinyamatan District, Jepara Regency. A quantitative descriptive study is this one. Proportional random sampling is employed in the sampling technique. One hundred fifty elementary school teachers employed by the government in the Kalinyamatan District of Jepara Regency served as samples for this study. Using a questionnaire is the method for gathering data. Research instruments are evaluated for their validity based on their content and construct validity. The dependability of the instrument is measured using Cronbach's Alpha. In this study, multiple regression analysis is employed to examine the hypothesis. First, work motivation has an effect on teacher performance. Second, principal leadership style has an effect. Third, teacher self-efficacy has an effect. These findings are supported by hypothesis testing.

Keywords : *Leadership Style, Motivation, Self Efficacy, Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Agar suatu negara dapat maju, pendidikan menjadi hal yang sangat penting. Dengan memberikan bekal ilmu dan keterampilan yang kuat kepada generasi penerus, kita dapat menjamin kemajuan dan perkembangan bangsa kita secara berkelanjutan. Pendidikan dasar merupakan jenjang awal pendidikan formal sebelum jenjang sekolah menengah, sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Setiap individu wajib mengikuti kurikulum pendidikan dasar selama masa perkembangannya, yang biasanya berlangsung sejak usia tujuh tahun hingga lima belas tahun. Sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah, serta lembaga sejenisnya, menyelenggarakan pendidikan dasar, sedangkan sekolah menengah pertama dan madrasah tsanawiyah, beserta lembaga sejenisnya, mengikuti kurikulum yang sama. Fungsi instruktur sekolah dasar sangat penting bagi efektivitas sistem pendidikan pada jenjang ini. Pentingnya guru tidak dapat diabaikan dalam setiap wacana mengenai peningkatan sistem pendidikan Indonesia. Guru, sebagai garda terdepan dalam kemajuan pendidikan, memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap

Copyright 2024. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 13 No.3 Tahun 2024

tingkat pencapaian pendidikan. Oleh karena itu, kesiapan sumber daya manusia (SDM) dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik perlu ditingkatkan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan kompetensi krusial yang harus dimiliki guru untuk menentukan arah dan membentuk pendidikan peserta didiknya. Sumber daya manusia berupa guru yang kurang memadai akan berdampak pada menurunnya mutu pendidikan yang diterima peserta didik. Jika guru tidak mampu mengelola kelas secara efektif dan kurang percaya diri dalam melaksanakan tugasnya, motivasinya akan menurun akibat stres. Hal ini dapat berujung pada perenungan atas ketidakmampuannya dan kurangnya motivasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya akan berdampak pada menurunnya kinerja (Astuti, 2017:153).

Kurangnya motivasi guru akan menyebabkan terbatasnya prospek untuk mencapai kinerja tugas yang tinggi. Tragisnya, hal ini juga berdampak negatif pada prestasi akademik, sehingga terbukti merugikan peserta didik. Ketiadaan motivasi, panutan kepala sekolah, dan efikasi diri tidak dapat dilepaskan dari pengaruh lingkungan dan pemimpin sekolah. Hal ini akan berujung pada perpecahan di lingkungan sekolah. Guru-guru di sekolah dasar negeri di Kecamatan Kalinyamatan kerap kali mengalami penurunan semangat dan rasa percaya diri, yang terlihat dari kinerja mereka yang kurang maksimal dalam memenuhi tanggung jawab pengajaran. Guru kerap kali memberikan pengajaran tanpa mempertimbangkan hasil akhir yang akan dicapai oleh siswa. Hal ini kerap terlihat dalam pemberian pembinaan lomba yang juga kurang optimal. Penilaian kinerja guru merupakan metode yang dapat diandalkan untuk menilai efektivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Srisiska, dkk. (2021: 1459) memberikan definisi kinerja guru sebagai penilaian subjektif terhadap tingkat kompetensi, akuntabilitas, integritas, dan kapasitas guru dalam mengelola faktor pendukung tambahan. Kinerja guru mengacu pada kemampuan guru untuk melaksanakan taktik secara efektif sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Hal ini mencakup berbagai tugas, seperti membuat dan melaksanakan rencana pembelajaran, membangun dan mempertahankan lingkungan belajar yang optimal, dan menilai hasil pembelajaran. Penilaian kualitas kerja seseorang, khususnya guru, sangat bergantung pada kinerjanya. Menurut Mangkunegara dalam Sukoco (2019: 209), kinerja merupakan hasil usaha seorang pegawai yang dinilai berdasarkan tingkat keunggulan dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Peningkatan kinerja guru merupakan tujuan bersama yang diharapkan oleh semua pemangku kepentingan, baik guru sendiri, wali murid, kepala sekolah, organisasi, maupun sesama pendidik.

Mangkunegara (2017: 135) menyatakan bahwa efektivitas guru terutama dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu bakat dan tingkat motivasi. Sudarmanto (2013: 30) menyoroti faktor-faktor tertentu yang berkontribusi terhadap kinerja guru yang luar biasa, yang memungkinkan mereka untuk berhasil berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Berbagai faktor, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, komitmen, kepemimpinan, dan lainnya, telah diidentifikasi dalam banyak penelitian sebagai faktor yang berpengaruh dalam menentukan kinerja individu. Elemen-elemen ini juga dapat memengaruhi peningkatan kinerja guru. Berdasarkan analisis para ahli, jelas bahwa ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru. Namun demikian, penelitian ini hanya berfokus pada penyelidikan bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan efikasi diri (kepercayaan diri) memengaruhi kinerja guru PNS di sekolah dasar negeri, yaitu di Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri Asterina dan Sukoco (2019: 208-

Copyright 2024. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 13 No.3 Tahun 2024

219) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Self Efficacyterhadap Kinerja Guru". Kedua penelitian tersebut meneliti dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru.

Dalam penelitiannya yang berjudul "Principals' change leadership and e-learning effectiveness: The mediating role of teachers work commitment and attitudes toward change," Suryaman dkk. (2024: 88-101) melakukan penelitian. Kesamaan tersebut juga mengkaji dampak kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja guru.

Desi dan Yeki Candra (2020: 224-228) melakukan penelitian dengan judul "Dampak Pengembangan Karier, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Kedua penelitian tersebut menyelidiki dampak efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penulis melakukan penelitian terhadap unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah dasar, sebagaimana yang tertera pada judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kalinyamatan".

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif dan deskriptif. Tujuan dari metode ini adalah untuk menghasilkan representasi data dan karakteristik populasi di suatu wilayah tertentu secara sistematis, tidak bias, dan akurat. Menurut Silaen (2018: 18), penelitian kuantitatif merupakan strategi metodis yang menghasilkan data numerik dan sering dianalisis menggunakan statistik deskriptif atau inferensial. Hal ini memerlukan analisis terhadap angka-angka yang terkumpul dan menyelidiki pengaruhnya terhadap perkembangan masalah penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Konsisten dengan perspektif tersebut di atas, Sugiyono (2018: 14) berpendapat bahwa pendekatan kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang didasarkan pada prinsip-prinsip positivisme.

Strategi ini berupaya untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dengan memilih sampel acak dan menggunakan teknik analisis data statistik. Penelitian ini hanya melibatkan instruktur PNS yang bekerja di Sekolah Dasar Negeri yang berlokasi di Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara sepanjang tahun 2024. Berdasarkan data sekolah, terdapat 270 guru PNS di Kecamatan Kalinyamatan yang tersebar di 32 Sekolah Dasar Negeri. Teknik pemilihan yang digunakan adalah proporsional random sampling, yaitu pemilihan sampel secara acak berdasarkan proporsi perwakilan sampel dalam populasi. Jumlah peserta survei adalah 150 orang guru. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

Penilaian validitas melalui pemanfaatan validitas konsep dan validitas isi. Melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Instrumen yang reliabel didefinisikan sebagai instrumen yang memiliki koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 (Arikunto, 2010: 239). Hipotesis dalam penelitian ini diuji melalui pemanfaatan analisis regresi berganda. Kriteria validitas hipotesis ditentukan oleh apakah tingkat signifikansinya kurang dari 0,05. Sugiyono (2018: 267) menegaskan bahwa pengujian validitas data dalam penelitian biasanya hanya berkonsentrasi pada penilaian validitas dan reliabilitas. Metode pengumpulan data yang digunakan pada tahap penelitian ini adalah kuantitatif. Mairing (2017: 148) menegaskan bahwa uji homogenitas bertujuan untuk menentukan apakah kelas kontrol dan kelas eksperimen menunjukkan tingkat varians yang sama. Penilaian kesetaraan antara dua varians dilakukan melalui pemanfaatan uji Levene bersama dengan perangkat lunak SPSS.

Copyright 2024. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
JBK
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 13 No.3 Tahun 2024

Hasil uji homogenitas dapat ditemukan di kolom Sig. dari hasil analisis yang dicetak. Penerapan statistik Levene. Jika hasil yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (Ho) diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Temuan uji validitas untuk model penelitian ini disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1

item	r hitung	r tabel	keterangan
p.1	837	0.713	valid
p.2	703	0.713	valid
p.3	797	0.713	valid
p.4	887	0.713	valid
p.5	855	0.713	valid
p.6	865	0.713	valid
p.7	854	0.713	valid
p.8	760	0.713	valid
p.9	756	0.713	valid
p.10	754	0.713	valid
p.11	810	0.713	valid
p.12	823	0.713	valid
p.13	713	0.713	valid
p.14	814	0.713	valid
p.15	808	0.713	valid
p.16	883	0.713	valid
p.17	879	0.713	valid
p.18	878	0.713	valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X2

item	r hitung	r tabel	keterangan
p.1	833	0.815	valid
p.2	893	0.815	valid
p.3	904	0.815	valid
p.4	844	0.815	valid
p.5	935	0.815	valid
p.6	842	0.815	valid
p.7	861	0.815	valid
p.8	911	0.815	valid
p.9	929	0.815	valid
p.10	856	0.815	valid
p.11	939	0.815	valid
p.12	968	0.815	valid
p.13	934	0.815	valid
p.14	882	0.815	valid

Copyright 2024. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
JBK
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 13 No.3 Tahun 2024

item	r hitung	r tabel	keterangan
p.15	860	0.815	valid
p.16	884	0.815	valid
p.17	890	0.815	valid
p.18	882	0.815	valid
p.19	928	0.815	valid
p.20	905	0.815	valid
p.21	877	0.815	valid
p.22	983	0.815	valid
p.23	800	0.815	valid
p.24	842	0.815	valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas X3

item	r hitung	r tabel	keterangan
p.1	813	0.761	valid
p.2	871	0.761	valid
p.3	825	0.761	valid
p.4	774	0.761	valid
p.5	834	0.761	valid
p.6	772	0.761	valid
p.7	765	0.761	valid
p.8	817	0.761	valid
p.9	839	0.761	valid
p.10	758	0.761	valid
p.11	749	0.761	valid
p.12	823	0.761	valid
p.13	879	0.761	valid
p.14	852	0.761	valid
p.15	873	0.761	valid
p.16	884	0.761	valid
p.17	792	0.761	valid
p.18	782	0.761	valid
p.19	873	0.761	valid
p.20	774	0.761	valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Y

item	r hitung	r tabel	keterangan
p.1	830	0.731	valid
p.2	880	0.731	valid
p.3	876	0.731	valid
p.4	862	0.731	valid
p.5	734	0.731	valid
p.6	869	0.731	valid
p.7	878	0.731	valid
p.8	817	0.731	valid
p.9	839	0.731	valid

Copyright 2024. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
JBK
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 13 No.3 Tahun 2024

item	r hitung	r tabel	keterangan
p.10	823	0.731	valid
p.11	898	0.731	valid
p.12	880	0.731	valid
p.13	788	0.731	valid
p.14	852	0.731	valid
p.15	813	0.731	valid
p.16	825	0.731	valid
p.17	846	0.731	valid
p.18	788	0.731	valid

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator yang mengukur variabel-variabel tersebut menunjukkan nilai di atas 0,7 dalam uji validitas konvergen. Selain itu, indikator-indikator tersebut juga memiliki nilai AVE yang melampaui 0,5, yang menunjukkan validitasnya.

Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha merupakan metrik statistik yang mengukur keandalan sekumpulan indikator. Indikator ini dinyatakan sebagai nilai antara nol dan satu. Jika angkanya melebihi 0,7, maka indikator tersebut dapat dianggap kredibel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	18

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	24

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.916	20

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.906	18

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua indikasi variabel secara konsisten melampaui ambang batas 0,7, yang menunjukkan keandalannya.

Copyright 2024. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
JBK
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 13 No.3 Tahun 2024

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil uji analisis regresi linear berganda

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	22.409	5.923		3.784	0.000
Gaya Kepemimpnan	.475	.119	.471	3.989	0.000
Motivasi	.183	.091	.236	2.001	0.049
Self Efficacy	.421	.105	.437	3.876	0.000
a. Pependent Variable: kinerja guru					

Untuk mengatahui besaran dan arah pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (uji t) dengan cara interpretasi model linear berganda. Sebelum membaca hasil regresi liner langkah pertama dapat dilakukan dengan melihat persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :
α = constan
β_1= gaya kepemimpinan
β_2= motivasi
β_3= self efficacy

Dalam persamaan regresi linear, besaran dan arah pengaruh setiap variabel bebas terdapat pada nilai Beta (β) > disebut juga koefisien regresi. Dalam penelitian ini β_1, β_2, β_3. Nilai Beta dalam output SPSS dapat dilihat pada tabel Uji-t, yang dimasukkan kedalam persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 22.409 + 0.475\ X_1 + 0.183\ X_2 + 0.421\ X_3$$

Dalam model regresi linear, arah hubungan harus diperhatikan. Jika positif, maka pengaruhnya adalah positif. Begitupula jika negatif, maka pengaruhnya adalah negatif. Dikarenakan nilai regresi linear dari data diatas positif, maka pengaruhnya adalah positif. Hasil dari persamaan regresi linear diatas yaitu :

1. α = 22.409. Artinya apabila gaya kepemimpinan, motivasi, dan self efficacy sebesar 0 maka kinerja guru sebesar 22.409. Hasil ini signifikan pada alpha 5% (Lihat Kolom Sig dan Baris (Constant) pada Tabel Coefficent dari Output SPSS).
2. β_1 = 0.475. Artinya dengan asumsi gaya kepemimpinan bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan motivasi dan self efficacy sebesar 1 Satuan akan meningkatkan Kinerja guru sebesar 0.475. Hasil ini signifikan pada Alpha 5% dari hasil uji t.
3. β_2 = 0.183. Artinya dengan asumsi motivasi bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan gaya kepemimpinan dan self efficacy sebesar 1 Satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.183. Hasil ini signifikan pada Alpha 5% dari hasil uji t.

Copyright 2024. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
JBK
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 13 No.3 Tahun 2024

4. B_3 = 0.421. Artinya dengan asumsi self efficacy bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 1 Satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.421. Hasil ini signifikan pada Alpha 5% dari hasil uji t.

Uji t (Secara Parsial)

Uji-t dalam regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara *partial* (sendiri-sendiri) terhadap variabel terikat. Atau Uji t dimaksudkan untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana dalam pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh Ho ditolak dan Ha diterima, berarti ada pengaruh X1 terhadap Y.

Tabel 10. Hasil uji t (secara parsial)

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	22.409	5.923		3.784	0.000
Gaya Kepemimpnan	.475	.119	.471	3.989	0.000
Motivasi	.183	.091	.236	2.001	0.049
Self Efficacy	.421	.105	.437	3.876	0.000
a. Pependent Variable: kinerja guru					

Dapat dilihat dari tabel diatas, bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar 0.000, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0.049 dapat dilihat bahwa nilai sig lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan *self efficacy* memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

Uji f (Secara Simultan)

Uji-f dalam regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara *simultan* (bersama-sama) mempengaruhi variabel terikat.. Uji-f bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji-f dilakukan untuk mencari pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Atau untuk mengatahui apakah berbengaruh secara signifikan atau tidak.

Tabel 11. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA [a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	552.559	3	276.279	26.077	.000[b]
	Residual	1027.681	146	10.595		
	Total	1580.240	149			

Copyright 2024. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
JBK
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 13 No.3 Tahun 2024

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Dependent Variable: Y					
Predictors: (Constant), X3, X2, X1					

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (26.077>3.09) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh Ho ditolak dan H_4 diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama–sama antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Koefisien Determinasi.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625[a]	.425	.409	4.796220
a. Predictors: (constant), gaya kepemimpinan, motivasi, self efficacy				

Dari tabel nilai pada kolom R sebesar 0.625 itu artinya variasi seluruh variabel bebas dapat mempengaruhi perubahan variabel terikat sebesar 0.625 (62.5%). Sedangkan sisanya 37.5% (100%-62.5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan self efficacy secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi kinerja guru sebesar 62.5%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara. Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat sebagai perwujudan kemampuan kepemimpinannya, khususnya kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan staf pengajar menuju tujuan bersama. Dalam hal peningkatan standar pembelajaran siswa, kepala sekolah memegang posisi yang sangat berwenang dan berpengaruh. Kecakapan kepala sekolah sangat memengaruhi keberhasilan atau kegagalan mereka di sekolah, khususnya di dalam satuan pendidikan. Agar tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif, gaya kepemimpinan kepala sekolah harus berdampak positif terhadap efisiensi guru, karena sekolah saat ini membutuhkan kreativitas, ambisi, dan kemampuan beradaptasi untuk memenuhi kebutuhan siswanya. Hal ini akan memungkinkan sekolah mencapai tujuannya untuk menjadi organisasi yang transparan dan katalisator transformasi.

Mengingat tanggung jawab kepala sekolah yang luas dalam administrasi sekolah, penting bagi mereka untuk memiliki keahlian yang komprehensif di semua bidang manajemen sekolah. Sekolah yang cakap merupakan hasil dari administrasi yang cakap. Lebih jauh, jika kepala sekolah tidak memiliki kapasitas untuk menunjukkan kepemimpinan yang efektif, mereka dapat berubah menjadi manajer yang keras yang

Copyright 2024. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 13 No.3 Tahun 2024

secara tidak adil mengeksploitasi posisi mereka dan mengabaikan faktor-faktor sosial, moral, dan etika.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri yang terletak di Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara. Motivasi kerja merupakan faktor kedua yang memengaruhi kinerja mereka. Motivasi kerja mencakup faktor intrinsik dan ekstrinsik yang memaksa guru untuk secara konsisten dan sistematis mengejar tujuan mereka. Konstruksi konstruk variabel ini melibatkan penggunaan dua jenis indikator: intrinsik dan ekstrinsik. Indikator elemen intrinsik meliputi kesadaran, prasyarat, dan pandangan ke depan. Aturan, sanksi, dan pujian semuanya menghasilkan pengaruh eksternal. Setiap lembaga pendidikan terkemuka bercita-cita untuk mempekerjakan guru yang memiliki dorongan dan antusiasme yang kuat untuk memenuhi tanggung jawab profesional mereka. Pendidik yang berdedikasi akan mengerahkan upaya maksimal dan memberikan hasil yang luar biasa bagi siswa mereka. Kepala sekolah harus memprioritaskan hal-hal yang menginspirasi guru untuk bekerja. Penurunan gairah guru dalam bekerja secara tidak langsung akan menimbulkan permasalahan di kelas, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya prestasi belajar siswa..

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Self-Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara. Self-efficacy merupakan faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menangani situasi sulit secara efektif, serta tingkat motivasi dan kepercayaan diri terhadap kemampuan kognitif dan psikomotoriknya. Rasa percaya diri sangat penting untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sukses. Rasa percaya diri membuat individu mampu menghadapi masalah secara langsung, mencapai tujuan dengan mudah, dan memperoleh kesenangan dalam menjalaninya. Besarnya rasa percaya diri seorang guru merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugas.

Menurut Mangkunegara (2012: 67), kinerja merupakan hasil akhir dari usaha seorang pegawai dalam memenuhi tanggung jawabnya secara tepat dan efektif, yang meliputi kuantitas dan kualitas pekerjaan. Hasil kerja seseorang memungkinkan kita untuk menilai dan mengukur kinerja mereka, yang mencerminkan kemampuan, ketekunan, dan keadaan mereka. Studi ini mengidentifikasi tiga karakteristik utama yang berdampak pada kinerja guru: gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan efikasi diri. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memengaruhi keseluruhan suasana sekolah. Efektivitas instruktur dipengaruhi oleh kebijakan yang ditetapkan oleh kepala sekolah, tingkat kolaborasi antara guru dan murid, dan preseden yang ditetapkan saat membuat berbagai kebijakan. Peningkatan kinerja guru dapat dicapai dengan menumbuhkan rasa motivasi yang kuat. Mereka akan bekerja dengan sangat antusias, melakukan setiap tugas dengan efisiensi maksimal, dan memikul tanggung jawab penuh atas pekerjaan mereka. Efikasi diri memainkan peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan untuk memenuhi harapan.

KESIMPULAN

Copyright 2024. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 13 No.3 Tahun 2024

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, efikasi diri, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dasar berpengaruh signifikan terhadap kemajuan akademik siswa di Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara. Semua aspek tersebut saling terkait dan memengaruhi satu sama lain guna meningkatkan kualitas pengajaran di kelas. Untuk menjadi pemimpin yang cakap, seorang kepala sekolah harus memiliki kualitas seperti kreativitas, ambisi, keterampilan kerja sama tim, dan kesadaran yang kuat terhadap berbagai peristiwa terkini. Kepala sekolah harus memiliki ciri-ciri kepribadian, keterampilan manajerial, kemampuan berwirausaha, keahlian dalam pengawasan, dan kompetensi sosial. Guru dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka untuk melakukan tugas mereka secara efektif dengan memastikan penyelesaian tugas tepat waktu, menunjukkan tanggung jawab, dan mematuhi proses yang ditetapkan. Langkah-langkah ini diantisipasi untuk meningkatkan hasil belajar siswa. Selain itu, pendidik harus menumbuhkan rasa efikasi diri yang kuat, yang memerlukan pemeliharaan kepercayaan diri secara konsisten terhadap kemampuan dan kompetensi mereka untuk melakukan tugas mereka secara efektif. Hal ini khususnya akurat ketika mempertimbangkan tanggung jawab mereka sebagai fasilitator lingkungan kelas yang ramah yang menumbuhkan perkembangan anak-anak yang optimal. Langkah-langkah ini dianggap dapat meningkatkan efikasi guru sekolah.

SARAN

Studi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memainkan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, disarankan agar penulis dan peneliti selanjutnya melakukan penyelidikan yang lebih komprehensif terhadap faktor penentu gaya kepemimpinan kepala sekolah, termasuk motivasi, efikasi diri, dan lingkungan sekolah. Studi ini berpotensi meningkatkan pemahaman tentang cara-cara di mana kepala sekolah dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih unggul.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, kami ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses pembuatan jurnal ini. Tanpa bantuan dan dukungan mereka, jurnal ini tidak akan dapat selesai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Albert, A., & Widjaja, O. H. (2021). Pengaruh Stress, Motivasi Dan Kepuasaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 3(4), 884.

Asterina, Fitri dan Sukoc. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 7, Nomor 2, September 2019 (208-219).

Dudung, A. (2018). Kompetensi Profesional Guru. JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan), 5(1), 9–19.

Jumiati, dan Ari Kartiko. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Guru. Academicus: Journal of Teaching and Learning. Vol. 1, Issue 1 (September 2022), pp. 32-44

Copyright 2024. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 13 No.3 Tahun 2024

Juniarti, Elvi, dkk. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. Journal of Education Research, 1(3), 2020, Pages 193-199.

La Ode Ismail Ahmad. (2017). Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya. Jurnal Idaarah, Vol. I, No. 1, Juni 2017.133-142.

Luthan (2014). Pengaruh Self-Efficacy terhadap In-Role Performance Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderator (studi karyawan Bank Central Asia KCU Borrobudur Malang). Jurnal Administrasi Bisni (JAB) Vol.61 No. 4.

Rina, Helda, dkk. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Effect of Motivation and Principal Leadership Styles on Teacher Performance. Nizamul 'Ilmi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (JMPI) 31 Volume 05 Edisi 1 Tahun 2020. 31-44.

Rivai, Veithzal. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Grafindo PersadaDaryanto.

Sari, Desi Permata dan Yeki Candra. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnl ekonomi dan manajemen system informasi. Volume 1, Issue 3, Januari 2020, Volume 1, Issue 3, Januari 2020,.224-228.

Setiadi, Iman Nugraha. (2021). Perilaku Berbagi Pengetahuan: Pemediasi Dukungan Pimpinan, Pelatihan dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru. MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan. Vol. 1 (1), 2021, p: 57 – 68.

Setiyati, Sri. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Volume 22, Nomor 2, Oktober 2014. Hal 200-207.

Srisiska, Ahyani, N., & Missriani. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru [The Effect of Discipline and Work Motivation on Teacher Performance]. Jurnal Pendidikan Tambusai, 5(1), 1456â€“1465.

Sudadi. (2022). Gaya kepemimpinan kepala sekolah (tinjauan teoritik dan implementasi). Makassar: Mitra Ilmu.

Suryaman, dkk. (2024). Principals' change leadership and e-learning effectiveness: The mediating role of teachers work commitment and attitudes toward change.. Cakrawala Pendidikan Jurnal Ilmiah Pendidikan Vol. 43 No. 1, February 2024, pp.88-101.

Copyright 2024. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.