

Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pemberian Stimulus Kerja terhadap Kinerja Guru pada Smk Wira Buana Bekasi

Chandra S. Haratua¹, Arie Budiyaniti², Endang Setyowati², Fadli Novrianda², Meti Milawati²

¹ Universitas Indraprasta PGRI Jakarta, Indonesia

² SMK Wira Buana Bekasi, Indonesia

Corresponding Author:  ariebudiyaniti19@gmail.com

ABSTRACT

Leadership style and the ability to motivate teachers are two aspects of school human resource management that are closely connected. Because of its impact on educator effectiveness, this merits consideration in plans for the future of education. Educators, in their role as creators of a conducive learning environment, have a responsibility to support their students' intellectual growth by challenging them to think critically and imaginatively. A good leadership style is context dependent; this is especially true for school principals, who are required to cultivate a dynamic leadership style. At the Wira Buana Bekasi Vocational School, the research was conducted. Finding out how principal leadership style and offering work motivation affect teachers' performance is the main goal of this research. Thirty instructors from Wira Buana Bekasi Vocational School participated in the survey that formed the basis of this study. Leadership style, offering job incentive, and instructor performance are the three facets of the data gathering approach that utilize primary data and are collected through interviews, observations, and surveys. The outcomes indicate that the administration style of the principal and the availability of work incentive significantly impact teacher performance in a good way. Results from data analysis employing partial and multiple correlation approaches, multiple regression, and followed by hypothesis testing provide support for this, as does the $Y = 14.400 + 0.498 X_1 + 0.232 X_2$. The r^2 coefficient is 68%.

Keywords: Leadership style, Wira Buana Vocational School, Providing Work Stimulus

ARTICLE INFO

Article history:

Received

July 03, 2024

Revised

August 24, 2024

Accepted

October 31, 2024

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

PENDAHULUAN

Mengingat kondisi globalisasi saat ini dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat di banyak negara, termasuk negara kita, sangat penting bagi bangsa kita untuk bersiap mengikuti perkembangan ini untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Para pendidik, termasuk guru, memiliki tanggung jawab untuk menumbuhkan lingkungan yang kondusif untuk belajar, mendorong siswa untuk berpikir kritis dan konstruktif, dan membantu mereka menyempurnakan pandangan mereka sendiri sehingga generasi penerus bangsa dapat membuat penilaian yang baik berdasarkan informasi yang kuat. Oleh karena itu, agar para pengajar dapat bekerja secara maksimal, mereka membutuhkan stimulus pengajaran yang baik.

Kepala sekolah adalah kepala sekolah yang bertanggung jawab atas berbagai tugas dalam pendidikan dasar dan menengah. Menurut (Kadarsih dkk., 2020), pemimpin yang unggul dan berdedikasi tinggi terhadap perannya sulit ditemukan di Indonesia karena krisis multidimensi yang berkepanjangan dan berbagai transformasi sosial yang telah terjadi. Ternyata banyak pemimpin yang sebenarnya tidak layak menjadi pemimpin. Demikian pula, banyak administrator sekolah yang gagal menginspirasi murid-muridnya dan gagal mendefinisikan tujuan institusi. Sebagai pembuat kebijakan, kepala sekolah harus menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan tantangan spesifik yang dialami sekolah mereka dan fokus pada peningkatan iklim sekolah dan kehidupan penghuninya, terutama di bidang-bidang di mana efektivitas guru dipertaruhkan.

Seorang administrator adalah seseorang yang dapat secara efektif mengelola dan mengorganisir suatu kelompok atau lembaga menuju tujuan atau visi bersama, menurut (Hasanah dkk., 2024). Ketika seorang pemimpin memiliki keterampilan yang diperlukan, dia menjadi tulang punggung manajemen dan membimbing orang lain di bawah tanggung jawabnya di jalan yang benar. Singkatnya, pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dapat memotivasi orang lain untuk melakukan apa yang mereka inginkan. Kepemimpinan adalah seni mengelola anggota organisasi, sedangkan pemimpin adalah mereka yang menjalankan keterampilan tersebut. Kedua konsep tersebut berbeda namun saling terkait, seperti yang ditunjukkan oleh frasa ini. Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor yang menentukan apakah hubungan suatu organisasi bersifat positif atau negatif. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, seseorang tidak boleh terlibat dalam kegiatan operasional sehari-hari, melainkan membuat pilihan, menetapkan kebijakan, dan memberikan tanggung jawab kepada bawahan. Ada sistem hierarki yang mirip dengan yang terlihat di sekolah-sekolah, dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, instruktur, siswa, dan orang tua di bagian paling atas. Tipe kepemimpinan didefinisikan sebagai pola perilaku pemimpin secara keseluruhan seperti yang dilihat oleh para stafnya, menurut Keith Davis dan John W. Newstrom (Suib, 2024). Dan ada tiga gaya kepemimpinan yang berbeda, menurut (Salsabilla dkk., 2022) Ini termasuk otokrasi, demokrasi, dan laissez-faire.

a. Tipe Kepemimpinan Otokratis

Jika kita mengambil contoh kepala sekolah dalam sistem pendidikan, kita melihat contoh jenis kepemimpinan otokrasi, yang terkadang disebut otoriter, di mana setiap orang diharapkan untuk mengikuti setiap perintah pemimpin secara membabi buta tanpa mempertimbangkan sudut pandang atau pendapat lain.

Karakteristik pemimpin otokratis adalah sebagai berikut:

- Pesanan harus dipenuhi
- Merumuskan kebijakan tanpa konsultasi atau tawar-menawar dengan pemangku kepentingan terkait.
- Sama sekali tidak ada pembahasan mengenai tujuan jangka panjang, hanya petunjuk terperinci untuk saat ini.
- Mengakui dan memuji setiap anggota tim secara mandiri

b. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Dengan memfasilitasi diskusi dan mencapai kesepakatan, pemimpin mendorong anggota kelompok untuk bersama-sama menetapkan tujuan kelompok dan memetakan fase-fase kerja yang berurutan. Anggota tim dapat mengandalkan pemimpin untuk mendapatkan panduan atau dukungan apa pun yang mereka butuhkan saat bekerja. Pemimpin yang demokratis memberikan kritik dan pujian

yang konstruktif dengan cara yang tidak memihak. Hasilnya, pemimpin yang demokratis ikut ambil bagian dalam operasi kelompok.

Kartini Kartono mengidentifikasi sifat-sifat berikut ini dalam diri seorang pemimpin demokratis yang efektif (Lianti dkk., 2021) :

1. Tanpa lokasi fisik kantor, seluruh bisnis tetap berjalan dengan normal.
2. Di bawah otokrasi, kekuasaan sepenuhnya didistribusikan dari atas ke bawah, dan setiap orang tahu peran spesifik mereka, yang membuat mereka merasa terpenuhi dan aman.
3. Peran pemimpin yang demokratis adalah memacu tindakan dengan cara yang sesuai dengan pola pikir kelompok dan situasi.

c. Tipe Kepemimpinan *Laissez Faire*

Sebagai pengamat, pemimpin mengambil posisi di belakang. Dia mengatakan bahwa anggota kelompok harus memutuskan sendiri apa yang harus dilakukan dan bagaimana mencapai tujuan mereka. Satu-satunya sumber daya yang disediakan oleh pemimpin adalah sumber daya yang berhubungan langsung dengan tugas kelompok. Meskipun berada di tengah-tengah kelompok, ia tidak berpartisipasi atau bahkan berbicara ketika mereka melakukan kegiatan kelompok. (GAYA KEPEMIMPINAN LAISSEZ FAIRE KEPALA DESA SUMBER DATAR KECAMATAN SINGINGI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI | JUHANPERAK, t.t.)

Ketika seorang pemimpin menyerahkan kendali atas operasi sehari-hari dan arahan strategis organisasi kepada bawahannya, maka hal tersebut dikatakan sebagai kekosongan kepemimpinan. Karena kemampuan komunikasi, pengaruh, dan pengambilan keputusannya yang buruk, organisasi bisa jadi menuju ke arah yang salah.

Para pemimpin tidak dapat mewujudkan visi mereka tanpa menginspirasi orang lain untuk melakukan hal yang sama. Agar perusahaan dapat berhasil, para pekerjanya adalah sumber daya yang paling penting. Ungkapan ini menunjukkan bahwa untuk menjadi pemimpin yang efektif, seseorang harus mampu menginspirasi pengikutnya untuk bekerja lebih keras, tetap fokus pada tujuan, dan mengikuti arahan.

Stimulus adalah sesuatu yang mendorong, menyebabkan, atau memberikan alasan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu; pada dasarnya adalah *motivator*. Insentif yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan dikenal sebagai stimulus (Ernawati, 2021).

Ibrahim Bafadal (Kartini dkk., 2024) berpendapat bahwa motivasi seseorang untuk mengambil tindakan, membuat *keputusan*, dan menggunakan sumber daya mental, sosial, dan fisik mereka untuk mencapai tujuan mereka adalah apa yang merupakan rangsangan kerja.

Selain memberdayakan masalah teknis, tindakan pemimpin dalam mencapai tujuan yang berhubungan dengan tanggung jawab dan peran mereka melalui instruktur dan staf, menggunakan berbagai macam cara sesuai dengan latar belakang, karakter, pengalaman, dll. Hasil kerja guru di tempat kerja akan menunjukkan efek dari semua ini. Untuk menjaga tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sangat penting untuk secara konsisten berfokus pada gaya kepemimpinan, yang merupakan salah satu faktor terpenting yang berkaitan dengan produktivitas kerja guru. Berbagai rangsangan dapat diberikan kepada semua pengajar, termasuk kesempatan pelatihan, sehingga semua pengajar merasa memiliki kemampuan yang sama untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan mereka.

Pertama, pembelajaran harus direncanakan; kedua, harus dilaksanakan; dan ketiga, harus dievaluasi agar guru dapat berkinerja dengan baik di kelas

(Halimatusadiya dkk., 2022). Ketika para pemimpin, seperti kepala sekolah, memotivasi staf mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik, hal ini dapat berdampak positif pada prestasi siswa. Namun, apa yang sebenarnya terjadi di SMK Wira Buana menimbulkan pertanyaan apakah tipe kepemimpinan dan stimulus kepala sekolah mempengaruhi efektivitas guru. Peneliti menggunakan judul penelitian untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya. "Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Stimulus Kerja Guru terhadap Kinerja Guru (Survei Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pemberian Stimulus Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK WIRA BUANA BEKASI)".

Dalam konteks saat ini, masalahnya dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Wira Buana Bekasi?
- 2) Bagaimana pengaruh stimulasi kerja di SMK Wira Buana Bekasi terhadap kinerja guru?
- 3) Bagaimana pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah dan stimulus kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Wira Buana Bekasi?

Di SMK Wira Buana Bekasi, kami ingin mengetahui bagaimana tipe kepemimpinan yang berbeda dari kepala sekolah dan jenis stimulasi kerja yang berbeda mempengaruhi produktivitas guru.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

- 1) Pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Wira Buana Bekasi.
- 2) Pengaruh stimulasi kerja di SMK Wira Buana Bekasi terhadap kinerja guru.
- 3) Pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah dan stimulus kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Wira Buana Bekasi

Bagi SMK Wira Buana, sebuah sekolah swasta, meningkatkan efektivitas guru berarti mengurangi pemborosan pengeluaran untuk sumber daya manusia. Selain menjaga sikap profesional di tempat kerja, menciptakan lingkungan kerja yang positif juga penting. Memiliki pemimpin yang dihormati yang dapat menjadi panutan dan stimulus ekstrinsik bagi para guru untuk membantu mereka bekerja sama dengan lebih efektif juga sangat penting. Informasi di atas menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan dan stimulasi yang diberikan oleh tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas guru.

Tipe Kepemimpinan

Kepemimpinan di dalam kelas mengacu pada kemampuan kepala sekolah untuk menggalang staf pengajar, staf, dan siswa untuk bekerja mencapai tujuan bersama. Jadi, ada beberapa teori yang mengklasifikasikan berbagai jenis kepemimpinan. Bill Woods menyatakan bahwa, sebagaimana dikutip dalam (Siregar dkk., 2022), ada tiga gaya kepemimpinan yang berbeda:

1) Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis dicirikan oleh sifat-sifat berikut:

- a) Menganggap perusahaan yang ia jalankan sebagai perusahaannya sendiri.
- b) Memandang rendah bawahan seolah-olah mereka adalah alat yang tidak berguna.
- c) Menantang dalam menghadapi saran, rekomendasi, dan kritik.
- d) Metode untuk memanipulasi bawahan melalui penggunaan ancaman, intimidasi, dan hukuman.

2) Demokratis

Kepemimpinan demokratis atau partisipatif didefinisikan oleh (Utari & Hadi, 2020) sebagai pemimpin yang mencari masukan dari kelompok mengenai topik-topik yang penting bagi mereka dan di mana mereka dapat memberikan kontribusi. Dalam hal komunikasi yang efektif antara manajer dan bawahannya, penulis menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah cara yang tepat.

3) *Laizes-faire* (Kontrol bebas)

Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan pendelegasian wewenang kepada bawahan sehingga mereka, pada gilirannya, bebas untuk menetapkan tujuan mereka sendiri dan menemukan solusi mereka sendiri untuk masalah-masalah yang ada (Syaiful, 2008).

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah sikap dan pendekatan mereka dalam mempengaruhi para pengikutnya. Ketika pemimpin mulai bereaksi terhadap suatu peristiwa, pola perilaku mereka menjadi jelas, dan pola ini menjadi lebih jelas lagi ketika pemimpin berulang kali memberikan respon dengan cara yang sama terhadap situasi yang sama. Bawahan seorang pemimpin akan dapat mengantisipasi kebiasaannya berdasarkan pola perilaku tersebut (E. Mulyasa, 2005: 108).

Menurut Wahjosumidjo (edy syahputra, 2023), gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi beberapa faktor, seperti:

- 1) Ketika seseorang bercita-cita untuk menjadi seorang pemimpin, mereka harus memiliki atribut fisik, ketajaman intelektual, karisma, keyakinan diri, dan kekuasaan yang terkait dengan kepemimpinan yang efektif. (Sari dkk., 2024)
- 2) Sikap tertentu dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diikuti oleh suatu kelompok. Menurut (Habibi dkk., 2020) adalah bagaimana para anggota bertindak ketika pimpinan mengeluarkan kebijakan.
- 3) Tipe kepemimpinan mempengaruhi produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki tipe kepemimpinan agar dapat memperoleh hasil yang diinginkannya di tempat kerja. Dalam penelitian ini, digunakan standar tipe kepemimpinan kepala sekolah yang dikemukakan oleh (Irawanty & Mulyanto, 2024).

Untuk memotivasi guru agar melakukan upaya yang sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebuah metode yang dikenal sebagai "stimulasi kerja guru" digunakan. Berikut ini adalah beberapa elemen yang diidentifikasi oleh (Armiyanti dkk., 2023) yang mempengaruhi stimulasi kerja guru:

- Perasaan aman, yaitu pengetahuan bahwa mereka akan dapat mempertahankan pekerjaan mereka saat ini selama yang mereka inginkan berkat pendapatan dan tunjangan yang stabil.
- Kesempatan untuk maju, yaitu untuk mendapatkan pengalaman, pengetahuan, posisi yang lebih tinggi, atau bahkan promosi.
- Jenis pekerjaan, dalam arti memiliki karier yang sesuai dengan keterampilan, minat, dan tingkat pendidikan seseorang.
- Reputasi terhormat dari bisnis atau institusi yang menjadi inspirasi bagi para pekerjanya.
- Rekan kerja adalah rekan kerja yang memiliki nilai yang sama dan mudah diajak berkolaborasi.
- Pendapatan, dalam bentuk upah.
- Salah satu definisi supervisor adalah pemimpin atau atasan yang bergaul dengan baik dengan orang-orang di bawahnya, meluangkan waktu untuk mengenal mereka, dan menghargai masukan mereka.

- Waktu rutin atau waktu yang telah ditentukan sebelumnya ketika seseorang diharapkan untuk bekerja.
- Kondisi di tempat kerja, termasuk namun tidak terbatas pada: kualitas udara, suhu, kelembapan, tingkat kebisingan, bau, dan tata letak fisik tempat kerja.
- Layanan, seperti cuti berbayar, perlindungan medis, dan asuransi.

Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (Mujahid & Nugraha, 2023) ada dua jenis insentif yang memotivasi pekerja untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama:

- a) Gaji, pembayaran kerangka kerja dan operasional, tunjangan keluarga (suami/istri dan anak-anak), tunjangan hari raya, pembayaran insentif, uang lembur, dan uang adalah contoh-contoh rangsangan material yang dapat digunakan untuk mendorong orang.
- b) Dalam konteks ini, "rangsangan non-materiil" mengacu pada bentuk-bentuk motivasi selain kompensasi moneter, seperti cuti, pengakuan, penghargaan, pelatihan, dan kemajuan.

Salah satu cara untuk melihat kinerja guru adalah sebagai produk akhir dari upaya dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Banyak faktor, termasuk yang disebutkan di atas, yang mempengaruhi keefektifan guru di kelas. Menurut Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, seseorang yang pekerjaannya mengajar siswa di sekolah dasar dan menengah disebut guru. Menurut Casseter dalam E. Mulyasa (Sutikno, 2021) ada beberapa variabel yang mengukur kinerja guru, antara lain:

1. Ciri-ciri pribadi seperti antusiasme dan karakter
2. Proses seperti pengembangan profesional
3. Hasil seperti kemampuan mengajar

Menurut Byars dan Rue (dalam Susanto, 2012 hal. 200) "*Performance refers to degree of accomplishment of the tasks that make up an individual's job. It reflect how well an individual is fulfilling the requirements of a job*". Pendapat Byars dan Rue diartikan bahwa kinerja atau *performance* mengacu pada derajat tingkat penyelesaian tugas yang melengkapi pekerjaan seseorang. Hal ini mencerminkan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tuntutan suatu pekerjaan. (Djuhartono dkk., 2021) berpendapat bahwa kinerja guru secara operasional dapat didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas dalam mengajar berdasarkan kompetensi yang dimilikinya.

Menurut Hamzah B. Uno (Anwar, 2020) mengungkapkan bahwa kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan pendidik terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Sedangkan pengertian kinerja guru menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 adalah proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya yang meliputi merencanakan, melaksanakan dan menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik.

Dari tinjauan definisi-definisi tersebut, jelaslah bahwa kinerja adalah hasil akhir dari tugas individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas yang diberikan secara tepat waktu dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada dua jenis pengaruh pada kemampuan karyawan untuk bekerja sesuai harapan: internal dan eksternal. Motivasi apa pun untuk menyelesaikan sesuatu yang berasal dari dalam diri (instruktur) adalah contoh kekuatan internal. Segala sesuatu yang berasal dari luar usaha dianggap sebagai komponen eksternal. Hal ini termasuk hal-hal seperti kepemimpinan, pertemanan, dan fasilitas kerja.

Ketujuh tindakan tersebut terdaftar sebagai penanda kinerja pendidikan oleh Kementerian Pendidikan Nasional (dkk, 2022):

- 1) Merencanakan pembelajaran
- 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran
- 3) Mengevaluasi hasil pembelajaran
- 4) Hasil penilaian kinerja belajar siswa: apa yang terjadi selanjutnya?

Menurut Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, penelitian ini menggunakan standar mereka sebagai dasar untuk kinerja guru (Alfiantyi, 2021).

Di antara banyak peran yang dimainkan oleh seorang kepala sekolah di sekolah adalah peran manajemen. Mengembangkan ikatan yang kuat dengan rekan kerja, pendidik, murid, dan keluarga mereka adalah salah satunya. Membangun kepercayaan dan semangat untuk bekerja dan belajar di sekolah adalah tujuan dari kemitraan yang bermanfaat ini. Selain itu, penting bagi kepala sekolah untuk memiliki kemampuan untuk memberikan tanggung jawab kepada bawahannya, yang dalam situasi ini adalah para pengajar dan karyawan, sehingga mereka dapat berkolaborasi secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. kinerja yang kompeten dan lengkap adalah apa yang dapat Anda harapkan dari seorang manajer yang kompeten. Masa depan administrasi lembaga pendidikan cerah, berkat kerja keras dan dedikasi para pendidik saat ini. Sebagai kesimpulan, gaya kepemimpinan dan sifat stimulus pekerjaan memiliki dampak yang besar terhadap efektivitas pendidik.

METODE PENELITIAN

Menemukan hubungan antara variabel independen dan dependen adalah tujuan akhir dari penelitian ini. tipe kepemimpinan (X_1), stimulus kerja (X_2), dan kinerja (Y) adalah faktor-faktor yang diteliti. Tiga puluh pendidik dari SMK Wira Buana Bekasi berpartisipasi dalam survei yang menjadi dasar penelitian ini. Strategi penelitian ini mengandalkan laporan dari tangan pertama yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipan, dan survei yang menyelidiki tiga dimensi: tipe kepemimpinan, faktor tempat kerja, dan efektivitas pendidik.(Adlini dkk., 2022) Masing-masing dari ketiga variabel tersebut berkontribusi pada pengembangan instrumen yang digunakan oleh dua variabel lainnya. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk pernyataan, dan pengukuran dilakukan dalam situasi nyata berdasarkan evaluasi responden terhadap apa yang dialami, bukan apa yang dimaksudkan. Dengan pembagian yang diterapkan pada setiap respons, instrumen variabel menggunakan Skala Likert. Untuk menganalisis data, para ahli statistik menggunakan metode seperti regresi berganda, korelasi parsial dan berganda, dan pengujian hipotesis dengan rumus-rumus berikut:

● **Koefisien Korelasi Sederhana**

Menentukan kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen adalah tujuan utama.

Perhitungan menggunakan rumus Pearson (Product Moment)

$$R = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

● **Koefisien Determinasi**

Secara khusus, angka yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel X telah mempengaruhi perubahan pada faktor Y dengan menggunakan rumus berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

● Uji Hipotesis

Untuk menentukan apakah suatu korelasi signifikan secara statistik, para ahli statistik menggunakan uji t, yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Setelah itu, dengan margin kesalahan 5%, kami mengevaluasi nilai tersebut dengan harga t-tabel dan menerima H_0 (tidak ada pengaruh) atau H_a (ada pengaruh), ya, pengaruhnya memang ada.

Sedangkan uji F untuk koefisien korelasi berganda:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

● Analisis Regresi Ganda

Persamaan Analisis Regresi Berganda:

$$Y = a + b X_{11} + b X_{12}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di bawah ini adalah temuan-temuan yang diperoleh dari studi yang telah dilakukan:

1. Tipe kepemimpinan kepala sekolah SMK Wira Buana Bekasi secara signifikan berdampak pada kinerja para guru.
2. Para staf di SMK Wira Buana Bekasi jauh lebih produktif setelah menerima stimulan kerja.
3. Bukti menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara tipe kepemimpinan kepala sekolah dan prestasi siswa, serta hubungan yang kuat antara pemberian stimulasi kerja dan kinerja guru. Kinerja guru di SMK Wira Buana Bekasi akan meningkat jika tipe kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian stimulasi kerja dilakukan dengan benar. Bukti berikut ini menunjukkan hubungan antara tipe kepemimpinan kepala sekolah dan ketersediaan rangsangan kerja dengan kinerja guru:
 - a) Analisis statistik menunjukkan adanya hubungan positif sebesar 68% antara tipe kepemimpinan kepala sekolah dan penyediaan stimulasi kerja dengan variabel kinerja guru.
 - b) Untuk mendukung hipotesis, hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan berdampak pada kinerja guru ($t_{hitung} > t_{tabel}$, $7,471 > 2,048$) dan pemberian stimulus kerja juga berdampak signifikan pada kinerja guru ($t_{hitung} > t_{tabel}$, $6,623 > 2,048$).
 - c) Dampak dari tipe kepemimpinan kepala sekolah yang memotivasi dan ketersediaan insentif kerja terhadap produktivitas guru adalah signifikan secara statistik ($F_{hitung} > F_{tabel}$, khususnya $(28,601 > 1,87)$).

Hipotesis ini didukung oleh bukti dan alasan yang disajikan di atas. Terdapat hubungan yang jelas antara tipe kepemimpinan kepala sekolah dan penerapan stimulus kerja dengan peningkatan keterlibatan siswa di SMK Wira Buana Bekasi.

KESIMPULAN

Investigasi mengenai dampak tipe kepemimpinan kepala sekolah dan ketersediaan rangsangan kerja terhadap kinerja guru di SMK Wira Buana Bekasi menghasilkan kesimpulan sebagai berikut, yang didukung oleh literatur dan diskusi yang ada: Seperti yang ditunjukkan oleh skala interpretasi product moment, yang termasuk dalam tingkat signifikan yang sangat kuat, tipe kepemimpinan kepala sekolah dan penyediaan stimulasi kerja memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja guru. Skala interpretasi product moment menunjukkan hubungan yang baik dan signifikan secara statistik antara tipe kepemimpinan sekolah dan kinerja guru. Berdasarkan skala persepsi produk saat ini, yang memiliki tingkat signifikan yang sangat tinggi, terdapat hubungan yang positif dan substansial antara stimulasi kerja dan kinerja instruktur.

REFERENSI

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Alfianty, A. C. (2021). ANALISIS PENETAPAN ANGKA KREDIT KENAIKAN JABATAN FUNGSIONAL GURU SMAN/SMKN DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 3(1), Article 1.
- Anwar, A. S. (2020). PENGEMBANGAN SIKAP PROFESIONALISME GURU MELALUI KINERJA GURU PADA SATUAN PENDIDIKAN MTS NEGERI 1 SERANG. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i1.79>
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Djuhartono, T., Ulfiah, U., Hanafiah, H., & Rostini, D. (2021). SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU KEJURUAN. *Research and Development Journal of Education*, 7(1), 101. <https://doi.org/10.30998/rdje.v7i1.9147>
- dkk, I. A. F., S. E. (2022). *Strategi Pengembangan Kota Ramah Disabilitas*. Cipta Media Nusantara.
- edy syahputra. (2023). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat | Syahputra | Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/16634/10171>
- Ernawati, N. (2021). Stimulus Iklan, Positive Electronic Word of Mouth (eWOM) dan Belanja Impulsif: Dampak Mediasi Motif Hedonis Pembelanja Online. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i3.188>
- GAYA KEPEMIMPINAN LAISSEZ FAIRE KEPALA DESA SUMBER DATAR KECAMATAN SINGINGI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI | JUHANPERAK. (t.t.). Diambil 30 Oktober 2024, dari <https://www.ejournal.uniks.ac.id/index.php/PERAK/article/view/853>
- Habibi, M. I., Aziz, M. I., Al-Aziz, M. S., & Handrian, D. W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Ta'lim*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.36269/tlm.v2i2.205>

- Halimatusadiya, H., Dewi, R. A. K., & Khoimatun, K. (2022). Analisis Pelaksanaan Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19 di Sekolah Dasar. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.31949/educatio.v8i1.1888>
- Hasanah, R., Islam, M. H., & Rachman, P. (2024). Peran Kepala Tatausaha Sebagai Administrator Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Layanan Administrasi di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Tiris. *Jurnal Kewarganegaraan*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.31316/jk.v8i1.6032>
- Irawanty, W. S., & Mulyanto, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Melalui Mediasi Motivasi Intrinsik. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 2(03), Article 03. <https://doi.org/10.59422/global.v2i03.395>
- Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 2(2), 194–201.
- Kartini, D., Bafadal, I., Burhanuddin, & Akbar, S. (2024, Juni 1). *PENERAPAN DOA PAGI BERSAMA UNTUK PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMPN 1 SINGOSARI*. | EBSCOhost. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i6.16505>
- Lianti, S., Wijaya, C., & Fauza, H. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI MTS YAYASAN*. 1(3).
- Mujahid, M. A., & Nugraha, M. S. (2023). *PELAKSANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN SWASTA HASSINA*. *INDOPEDIA (Jurnal Inovasi Pembelajaran Dan Pendidikan)*, 1(3), Article 3.
- Salsabilla, B., Lestari, F. I., Erlita, M., Insani, R. D., Santika, R., Ningsih, R. A., Triska, T., & Mustika, D. (2022). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9979–9985. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4002>
- Sari, F., Yudha, V. P., & Hidayat, S. (2024). PERAN DAN TANGGUNG JAWAB KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER, PIMPINAN DAN INOVATOR. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(3), Article 3. <https://doi.org/10.23969/jp.v9i3.17557>
- Siregar, W., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Manajemen Sekolah. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3867–3874. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2766>
- Suib, M. (2024). SUPERIORITAS KEPEMIMPINAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI PERGURUAN TINGGI. *JURNAL TA'LIMUNA*, 2(1), Article 1.
- Sutikno, D. M. S. (2021). *STRATEGI PEMBELAJARAN*. Penerbit Adab.
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS PERPUSTAKAAN KOTA YOGYAKARTA (STUDI KASUS). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41095>

Copyright Holder :

© Chandra S. Haratua, et al., (2024).

First Publication Right :

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

