



THE INFLUENCE OF THE PRINCIPAL'S DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE AND TEACHERS' WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF ASN TEACHERS AT SMAN 1 CIKALONGWETAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU ASN SMAN 1 CIKALONGWETAN

Muhamad Saeful Hidayat¹, R.M Juddy Prabowo²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi

E-mail: muhamadsaeful_20p187@mn.unjani.ac.id¹, yudi.prabowo@lecture.unjani.ac.id²

ARTICLE INFO

Correspondent

Muhamad Saeful Hidayat
muhamadsaeful_20p187@mn.unjani.ac.id

Key words:

democratic leadership style, work motivation, performance

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1546 - 1556

ABSTRACT

In 2022-2023, the performance of teachers at SMAN 1 Cikalongwetan will increase as seen from the results of the education report card. It is suspected that the increase is due to the democratic leadership style of the Principal and the teacher's work motivation. The aim of this research is to determine factors that can improve teacher performance at SMAN 1 Cikalongwetan. This research uses quantitative methods with a total of 44 teachers as respondents according to the characteristics of the research. The research results explain that democratic leadership style has no effect on teacher performance, work motivation has a positive effect on teacher performance.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Koresponden</p> <p>Muhamad Saeful Hidayat <i>muhamadsaeful_20p187@m n.unjani.ac.id</i></p> <p>Kata kunci: gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, kinerja</p> <p>Website: https://idm.or.id/JSER/index. php/JSER</p> <p>Hal: 1546 - 1556</p>	<p>Pada tahun 2022-2023 kinerja guru SMAN 1 Cikalongwetan mengalami peningkatan dilihat dari hasil rapor pendidikan, diduga terjadinya peningkatan disebabkan oleh adanya gaya kepemimpinan demokratis dari Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru pada SMAN 1 Cikalongwetan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 44 guru sesuai dengan karakteristik penelitian. Hasil penelitian menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.</p> <p style="text-align: right;"><i>Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.</i></p>

PENDAHULUAN

Berkembangnya *artificial intelegent* saat ini membawa perubahan yang sangat pesat dalam segala aspek termasuk di dunia pendidikan. Namun, kemajuan tersebut tidak hanya membawa dampak positif tetapi juga menimbulkan dampak negatif. Pendidikan adalah kunci utama untuk bisa memilih dampak tersebut. Dengan pendidikan dapat membangun kualitas sumber daya manusia pada suatu bangsa, kemajuan dan kemunduran suatu bangsa dapat dilihat dari aspek pendidikannya. Dibalik pendidikan yang berkualitas, ada peran guru dalam mewujudkannya yang bisa diukur dengan kompetensi, sertifikasi dan kinerja guru itu sendiri. Pendidikan berperan penting dalam mempersiapkan sumber daya manusia. Sekolah merupakan salah satu tempat di mana pendidikan diselenggarakan. Guru, sebagai bagian dari sumber daya manusia di sekolah, memiliki peran krusial dalam membentuk karakter dan nilai-nilai akademik para siswa (Alvian & Dewi, 2023).

Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang (Sardiman 2005:125). Dalam hal ini guru tidak hanya sebagai pengajar yang memberikan ilmu pengetahuan tetapi guru juga sebagai pendidik dan contoh bagi siswa nya baik itu dalam lingkungan sekolah atau masyarakat. Guru yang berkualitas diharapkan dapat membentuk siswa yang berprestasi untuk generasi yang lebih baik, hal itu perlu adanya kinerja dari guru sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja sangat diharapkan baik itu oleh guru atau organisasi, karena dengan adanya peningkatan kinerja dapat memberikan keuntungan bagi berjalannya organisasi. Namun, untuk meningkatkan kinerja diperlukannya manajemen kinerja yang baik. Untuk bersaing

secara efektif dan mempertahankan posisi superior dibandingkan organisasi lain, harus memiliki keunggulan kompetitif (Kristanto, dkk. 2023).

Menurut Sudarmanto (2013:30) banyak faktor yang menyebabkan seorang guru memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017:154) ada beberapa faktor dalam meningkatkan kinerja yaitu: kemampuan, motivasi, kepemimpinan, komunikasi dan pemeliharaan. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi dasar untuk meningkatkan kinerja baik itu dorongan dari guru itu sendiri atau dari Kepala Sekolah yang dapat memberikan dorongan tersebut. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi (Kusuma & Kurniawan. 2023).

SMAN 1 Cikalongwetan merupakan salah satu sekolah terbaik di Cikalongwetan, secara geografis terletak di Jalan Raya Cikalongwetan No. 153, Desa Mandalamukti, Kecamatan Cikalongwetan, Kabupaten Bandung Barat. SMAN 1 Cikalongwetan berdiri pada tahun 1983, pada perkembangannya SMAN 1 Cikalongwetan telah berganti kepemimpinan Kepala Sekolah sebanyak 17 kali dari tahun ke tahun, dengan beberapa prestasi yang telah diperolehnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SMAN 1 Cikalongwetan mendapatkan beberapa temuan. Pada tahun 2020-2021 peran guru dalam mengajar mengalami perubahan, dari yang awalnya guru mengajar di ruang kelas harus beradaptasi dengan lingkungan baru, yaitu mengajar dengan metode *online* dikarenakan terjadinya pandemi Covid 19. Pada tahun tersebut guru mengalami kendala dalam mengajar terutama bagi guru yang sudah senior untuk beradaptasi dengan teknologi. Namun, kendala yang dihadapi guru tersebut dapat terselesaikan karena secara tidak langsung guru dipaksa harus bisa menggunakan teknologi untuk kebutuhan mengajar.

Pada tahun 2022-2023 kinerja guru SMAN 1 Cikalongwetan mengalami peningkatan. Menurut Wakil Kepala Sekolah SMAN 1 Cikalongwetan dilihat dari hasil rapor pendidikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Data Kinerja Guru SMAN 1 Cikalongwetan Tahun 2022-2023

No	Indikator	Skor Rapor Tahun 2022	Skor Rapor Tahun 2023
1	Pengalaman pelatihan	3,33	52,6
2	Partisipasi dalam <i>platform</i> merdeka mengajar	0	52,6
3	Kualitas pembelajaran	60,59	63,35
4	Kreativitas	50,26	55,41
5	Manajemen kelas	63,17	64,48
6	Dukungan psikologis	64,03	68,78
7	Pemahaman dan sikap guru tentang rokok, minuman keras dan narkoba	52,05	75,82
8	Gotong royong	57,65	60,77

Sumber: Laporan Rapor Pendidikan, SMAN 1 Cikalongwetan tahun 2023.

Berdasarkan Tabel 1 di atas tahun 2022-2023 dapat dilihat bahwa kinerja guru SMAN 1 Cikalongwetan mengalami peningkatan yang disebabkan oleh beberapa faktor.

Menurut Wakil Kepala Sekolah SMAN 1 Cikalongwetan, pada tahun 2023 kinerja guru mengalami peningkatan. Hal tersebut disebabkan adanya pergantian Kepala Sekolah, meskipun kenaikan tersebut tidak tergolong besar. Namun, dengan adanya pergantian Kepala Sekolah tersebut dapat memberikan dampak bagi kinerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah dan para guru, kepemimpinan Kepala Sekolah saat ini tidak otoriter dan lebih mengedepankan demokrasi. Kepala Sekolah selayaknya mampu memobilisasi atau memberdayakan semua potensi dan sumber daya yang ada terkait dengan berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan, kurikulum, pembelajaran sekolah, pengelolaan tenaga pendidikan sarana prasarana, pelayanan terhadap siswa, hubungan masyarakat, sampai pada penciptaan iklim sekolah yang kondusif (Wahjosumidjo, 2010:109). Pada saat ini Kepala Sekolah SMAN 1 Cikalongwetan komunikasinya dengan para guru lebih aktif sehingga menumbuhkan kedekatan, rasa kekeluargaan, iklim yang kondusif dan memberikan kepercayaan kepada para guru. Selain itu, Kepala Sekolah saat ini lebih peduli akan masukan dan keinginan para guru untuk memenuhi kebutuhannya, memberikan pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan guru. Dengan adanya perubahan Kepala Sekolah tersebut dapat memberikan perubahan bagi suasana kerja guru itu sendiri, sehingga kinerja guru dapat meningkat. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Sari & Martha (2022), Istiqhoro et al (2022), Dude *et al* (2022). Mengatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap kinerja.

Meningkatnya kinerja guru juga tidak terlepas dari motivasi kerja guru itu sendiri. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Sekolah SMAN 1 Cikalongwetan, menjelaskan bahwa masih ada guru yang malas untuk mengajar. Informasi lebih lengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Daftar Kemangkiran dan Keterlambatan Guru SMAN 1 Cikalongwetan Semester Genap Tahun Pelajaran 2022-2023

Bulan (September 2022 - Februari 2023)	Mangkir	Keterlambatan
September	23	12
Oktober	12	17
November	20	10
Desember	15	12
Januari	18	15
Februari	21	18
Jumlah	109	84
		193

Sumber: Arsip Tata Usaha SMAN 1 Cikalongwetan, Diolah Kembali 2023

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa selama semester genap tahun ajaran 2022-2023 tingkat kemangkiran dan keterlambatan guru cukup tinggi. Jumlah guru yang tidak hadir sebanyak 109 kali, serta jumlah guru yang terlambat sebanyak 84 kali. Tingkat jumlah kemangkiran dan keterlambatan guru tersebut perlu menjadi perhatian karena menunjukkan kurangnya kesadaran guru untuk mengajar. Sebagai seorang guru harus profesional dalam menjalankan tugasnya, karena guru sangat berperan penting bagi kualitas belajar dan mengajar di sekolah. Rendahnya motivasi kerja guru akan berdampak pada menurunnya kualitas belajar dan mengajar, serta berdampak pada kinerja guru itu sendiri. Guru yang bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan ekspektasi organisasinya (Candra *et al*, 2019).

Motivasi kerja guru yang rendah perlu menjadi perhatian untuk kualitas belajar dan mengajar, karena setiap manusia memiliki motivasi yang berbeda tergantung dari banyak faktor seperti ambisi kepribadiannya (Mariadi & Yursa 2021). Sebagaimana menurut Marwansyah (2015:315) motivasi adalah kekuatan yang menggerakkan

seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi dari guru itu sendiri akan berdampak terhadap kinerja guru itu sendiri. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Sari & Martha (2022), Istiqhoro *et al* (2022), Dude *et al* (2022). Mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan terdapat identifikasi masalah mengenai: 1) Bagaimana tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan demokratis Kepala Sekolah SMAN 1 Cikalongwetan. 2) Bagaimana motivasi kerja guru ASN SMAN 1 Cikalongwetan. 3) Bagaimana kinerja guru ASN SMAN 1 Cikalongwetan berdasarkan persepsi Kepala Sekolah. 4) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis Kepala Sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ASN SMAN 1 Cikalongwetan baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini yaitu 23 orang guru PNS dan 21 orang guru PPPK dan 1 orang Kepala Sekolah dengan jumlah keseluruhan responden sebanyak 45 orang. Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berskala semantic differensial. Teknik pengukuran alat akur menggunakan, uji validitas, reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas menunjukkan semua item variabel X1, variabel X2 dan variabel Y dinyatakan valid, karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,2973).

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R _{Tabel}	Keterangan
Kepemimpinan demokratis (X1)	0,692	0,60	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,763	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,653	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah Kembali Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 3 di atas diketahui bahwa semua item dinyatakan reliabel, karena nilai $Cronbach's Alpha > R_{tabel}$ (0,60).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif, untuk identifikasi masalah ke-1, ke-2, ke-3 menggunakan deskriptif kuantitatif dengan kriteria sikap responden mengenai variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Kriteria Sikap Responden Mengenai Variabel Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Interval	Kepemimpinan Demokratis	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
1,00 - 1,80	Sangat Lemah	Sangat Rendah	Sangat Buruk
1,81 - 2,60	Lemah	Rendah	Buruk
2,61 - 3,40	Cukup	Sedang	Cukup
3,41 - 4,20	Kuat	Tinggi	Baik
4,21 - 5,00	Sangat Kuat	Sangat Tinggi	Sangat Baik

Untuk menjawab identifikasi masalah ke-4 menggunakan asosiatif kuantitatif dengan pengujian analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi, dengan rumus sebagai berikut:

- a. Analisis regresi berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

- b. Koefisien determinasi

$$R^2 = \frac{SSR}{SS\ Total}$$

Sebelum melakukan uji regresi linier berganda, model tersebut harus memenuhi prasyarat uji asumsi klasik, yang dijelaskan sebagai berikut:

Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data menunjukkan nilai signifikansi $0,069 > 0,05$. Artinya data pada penelitian ini berdistribusi normal.

- b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas data menunjukkan nilai *tolerance* $0,948 > 0,01$ dan nilai VIF $1,054 < 10$ yang menandakan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

- c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas data menunjukkan nilai signifikansi variabel X_1 $0,107 > 0,05$ dan untuk variabel X_2 $0,971 > 0,05$. Menandakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui kriteria pengaruh hasil uji koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Kriteria Pengaruh Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
<4,99%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16,99%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49,99%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 80,99%	Pengaruh Tinggi/Kuat
> 81%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber: (Fitrianingsih & Budiman, 2019)

Uji Hipotesis Statistik

- a. Hipotesis statistik pengaruh variabel gaya kepemimpinan Demokratis (X_1) terhadap Kinerja guru (Y).

$H_0 : \beta_1 \leq 0$ (Kepemimpinan Demokratis tidak berpengaruh terhadap Kinerja).

$H_a : \beta_1 > 0$ (Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif terhadap Kinerja).

- b. Hipotesis statistik pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja guru (Y).

$H_0 : \beta_2 \leq 0$ (Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja).

$H_a : \beta_2 > 0$ (Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah SMAN 1 Cikalongwetan.

Tabel 6. Total Rata-rata Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Partisipatif	3,84	Tinggi
Terbuka	4,18	Terbuka
Kebebasan dan Tanggung Jawab	3,15	Sedang
Dukungan dan Penghargaan	3,66	Tinggi
Total Skor Rata-Rata: $(3,84+4,18+3,15+3,66)/4 = 3,70$		
Kriteria = Kuat		

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, Tahun 2024.

Berdasarkan Tabel 6 di atas diketahui bahwa gaya kepemimpinan demokratis Kepala Sekolah SMAN 1 Cikalongwetan termasuk dalam kriteria **kuat**. Artinya Kepala Sekolah memiliki kemampuan menjalankan gaya kepemimpinan demokratis di SMAN 1 Cikalongwetan.

2. Motivasi Kerja Guru ASN SMAN 1 Cikalongwetan

Tabel 7. Total Rata-rata Variabel Motivasi Kerja

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Pekerjaan itu sendiri	4,5	Tinggi
Tanggung jawab	4,10	Tinggi
Peluang untuk maju	4,43	Sangat Tinggi
Pengembangan diri	3,09	Sedang
Keberhasilan	4,45	Sangat Tinggi
Pengakuan	4,27	Sangat Tinggi
Total Skor Rata-Rata: $(4,5+4,10+4,43+3,09+4,45+4,27)/6 = 4,14$		
Kriteria = Tinggi		

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, Tahun 2024.

Berdasarkan Tabel 7 di atas diketahui bahwa motivasi kerja guru ASN SMAN 1 Cikalongwetan termasuk dalam kriteria **tinggi**. Artinya guru ASN SMAN 1 Cikalongwetan memiliki motivasi kerja yang tinggi, ditandai dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.

3. Kinerja Guru ASN SMAN 1 Cikalongwetan Berdasarkan Persepsi Kepala Sekolah

Tabel 8. Total Rata-rata Variabel Kinerja

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Kinerja utama	3,69	Baik
Kinerja pendukung	3,92	Baik
Total Skor Rata-Rata: $(3,69+3,92)/2 = 3,80$		
Kriteria = Baik		

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, Tahun 2024.

Berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa kinerja guru ASN SMAN 1 Cikalongwetan berdasarkan persepsi Kepala Sekolah termasuk dalam kriteria **baik**. Artinya *job performance* guru ASN di atas *job standard* kinerja yang ditetapkan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru ASN SMAN 1 Cikalongwetan

Selanjutnya penelitian ini dilakukan dengan pengujian analisis regresi linier berganda, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a		Beta	t	Sig.	
		Unstandardized					Standardized
		B	Std. Error				Coefficients
1	(Constant)	19.730	4.953		3.983	.000	
	DEMOKRATIS	.077	.134	.084	.572	.570	
	MOTIVASI KERJA	.287	.115	.367	2.492	.017	

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Output Program SPSS, Diolah Kembali, Tahun 2024.

Berdasarkan Tabel 9 menyajikan hasil uji regresi berganda yang kemudian diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,730 + 0,077X_1 + 0,287X_2$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai positif sebesar 0,077 maka dapat diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi variabel X2 bernilai positif sebesar 0,287 maka dapat diartikan bahwa jika variabel X2 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, secara parsial yaitu sebagai berikut:

- Nilai *Unstandardized Coefficients Beta* variabel gaya kepemimpinan demokratis 0,077 yang artinya terdapat pengaruh sebesar 7,7% pada variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja dengan kriteria pengaruh **rendah tapi pasti**.
- Nilai *Unstandardized Coefficients Beta* variabel motivasi kerja 0,287 yang artinya terdapat pengaruh sebesar 28,7% pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja dengan kriteria pengaruh **cukup berarti**.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Determinasi Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.395 ^a	.156	.115	2.039

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, DEMOKRATIS

Sumber: Hasil Output Program SPSS, Diolah Kembali, Tahun 2024.

Dari hasil Tabel 10, besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2), yaitu sebesar 0,156. Artinya variabel gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja sebesar 15,6% termasuk dalam kriteria **pengaruh rendah tapi pasti**. Sedangkan 84,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Tabel 11. Hasil Uji Parsial Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	19.730	4.953		3.983
	DEMOKRATIS	.077	.134	.084	.572
	MOTIVASI KERJA	.287	.115	.367	2.492

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Output Program SPSS, Diolah Kembali, Tahun 2024.

Berdasarkan Tabel 11, variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,570 > 0,05$. Maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang artinya gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Cen (2023) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Dude *et al* (2022) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 12. Hasil Uji Simultan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.488	2	15.744	3.788	.031 ^b
	Residual	170.421	41	4.157		
	Total	201.909	43			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, DEMOKRATIS

Sumber: Hasil Output Program SPSS, Diolah Kembali, Tahun 2024.

Berdasarkan Tabel 12, diketahui bahwa hasil uji F nilai $F_{hitung} (3,788) > F_{tabel} (3,23)$ serta nilai signifikansi $0,031 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ASN SMAN 1 Cikalongwetan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan demokratis Kepala Sekolah SMAN 1 Cikalongwetan termasuk dalam kriteria kuat.
2. Motivasi kerja guru ASN SMAN 1 Cikalongwetan termasuk dalam kriteria tinggi.
3. Kinerja guru ASN SMAN 1 Cikalongwetan termasuk dalam kriteria baik.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ASN SMAN 1 Cikalongwetan, baik secara parsial dan simultan:
 - a. Gaya kepemimpinan demokratis Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru ASN SMAN 1 Cikalongwetan.
 - b. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ASN SMAN 1 Cikalongwetan.
 - c. Gaya kepemimpinan demokratis Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru ASN SMAN 1 Cikalongwetan.

Saran

Saran untuk SMAN 1 Cikalongwetan, yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan demokratis Kepala Sekolah termasuk dalam kriteria kuat, namun untuk sub variabel kebebasan dan tanggung jawab perlu ditingkatkan.
- b. Motivasi kerja guru ASN termasuk dalam kriteria tinggi, namun untuk sub variabel pengembangan diri perlu ditingkatkan.
- c. Kinerja guru ASN termasuk dalam kriteria baik, namun untuk sub variabel kinerja utama perlu ditingkatkan.

Adapun saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai gaya kepemimpinan di lingkungan kependidikan lainnya dengan ruang lingkup yang lebih besar agar didapat referensi yang lebih akurat mengenai gaya kepemimpinan yang paling sesuai diterapkan oleh Kepala Sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja para bawahannya khususnya para guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvian, Sendy & Dewi, Dian, Ayu, Liana. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Kragan. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 819-828. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.190>
- Candra, V., Silaban, P., & Sudirman, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Smp Swasta. *Jurnal Pendidikan Ips*, 6(1), 49-60. <https://Doi.Org/Http://Dx.DoI.Org/10.21831/Hsjpi.V6i1.25359>
- Cen, Cia cai. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi KPRI Teluk Mengkudu. *Journal on Education*, 4 (8).

- Dude, Rio. Pakaya, A, Rahman. Podungge, Robiyati. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo). *Journal Of Management & Business*, 5 (1) 2022.
- Fitrianingsih, D., & Budiansyah, Y. (2019). Pengaruh Current Rasio dan *Debt To Equity Ratio* terhadap Harga Saham di Perusahaan *Food and Beverage* yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(1), 144-167.
<https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.120>.
- Istiqhoro, Nurrizka., Ae, Edizal., & Noviantoro, Djatmiko. (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Motivasi, Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*.
- Kristanto, Robert Vincent. Amelia Setiawan, Samuel Wirawan, & Hamfri Djajadikerta. (2023). Pengaruh Ukuran Dewan Direksi, Proporsi Komisaris Independen, dan Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 498-507.
- Kusuma, Chandra, Agung & Kurniawan, Ignatius Soni. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Putra Baru Swalayan Kutowinangun. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 784-790. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.172>
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mariadi, R. P., & Yusra, I. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices. *Academic Conference For Management*, 3(November), 310-321.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Sardiman. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sari, A., R., & Martha, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMKN 7 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 231-242.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sudarmanto. (2013). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.