

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
GURU SMAN 3 PURWAKARTA**

***THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON WORK MOTIVATION IN TEACHERS OF SMAN 3
PURWAKARTA***

Intan Mar'atu Solihat¹, Fetty Poerwita Sari²

^{1,2}Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Telkom

¹i.maratu29@gmail.com²F.Poerwitasari@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi kerja guru SMAN 3 Purwakarta tergolong kurang baik. Jika dilihat dari data kehadiran guru SMAN 3 Purwakarta pada periode Mei 2017 – September 2018 ketidakhadiran guru berada dalam kategori yang fluktuatif serta persentase ketidakhadiran guru paling tinggi terjadi pada bulan Agustus 2018 sedangkan ketidakhadiran guru paling rendah pada bulan April 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi pada SMAN 3 Purwakarta, tingkat motivasi kerja guru dalam bekerja dan pengaruh penerapan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru SMAN 3 Purwakarta.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuesioner yang disebarakan kepada 50 responden yang merupakan guru SMAN 3 Purwakarta. Menggunakan teknik *sampling* yaitu *sampling* jenuh dimana kuesioner disebarakan ke responden dengan jumlah guru yaitu 50 responden. Teknik analisis yang digunakan untuk menginterpretasikan hasil penelitian adalah teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian data yang telah diolah, menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi termasuk dalam kategori sesuai, serta motivasi kerja termasuk dalam kategori tinggi. Adapun pengaruh gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Serta gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan berorientasi prestasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 19% sisanya 81% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Suportif, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi, Motivasi Kerja, Regresi Linear Berganda

ABSTRACT

Motivation of work of the State Senior High School (SMAN) 3 Purwakarta's teachers is not good enough. If seen from the attendance data of SMAN 3 Purwakarta's teacher absenteeism is in a fluctuating category and the highest percentage of teacher absenteeism occurs in August 2018 while the lowest teacher absenteeism is in April 2018.

This study aims to determine how the influence of directive leadership style, supportive leadership style, participatory leadership style, and achievement oriented leadership style at SMAN 3 Purwakarta, the level of motivation of teachers work in working and the influence of the application of leadership style to work motivation of SMAN 3 Purwakarta's teachers.

The method used in this study uses quantitative methods. The data collection technique is by distributing questionnaires distributed to 50 respondents who are SMAN 3 Purwakarta's teachers. Using a sampling technique that is saturated sampling where the questionnaire is distributed to respondents with the number of teachers namely 50 respondents. The analysis technique used to interpret the results of the study is descriptive analysis techniques and multiple linear regression analysis.

The results shows that the provision of directive leadership style, supportive leadership style, participative leadership style and achievement-oriented leadership style are considered into an according category, and then work motivation is considered into a height category. As for impact directive leadership style, supportive leadership style, and participative leadership style partially not significantly influence to work motivation, while achievement-oriented leadership style partially significant influence work motivation. And directive leadership style, supportive, participative, and achievement-oriented simultaneously has a significant influence to work motivation is 19% and 81% influenced by other variables.

Keyword: Directive Leadership Style, Supportive Leadership Style, Participatory Leadership Style, Achievement Oriented Leadership Style, Work Motivation, Multiple Linear Regression

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting. Dalam mencapai tujuan, suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mendukung. Hal tersebut membuat sebuah organisasi atau perusahaan mempertimbangkan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam dunia pendidikan peran guru penting bagi kemajuan anak bangsa, untuk itu kualitas guru sebagai sumber daya manusia di lembaga sekolah perlu dikelola dan ditingkatkan lagi.

Dalam mengelola unsur manusia ini, sebuah lembaga tidak akan lepas dari fungsi kepemimpinan. Yang sering menjadi hambatan adalah bagaimana pemimpin mengarahkan karyawan menuju arah yang lebih baik, dengan memperhatikan faktor motivasi mereka. Pradana (2015:25). Di lembaga sekolah peran kepala sekolah penting dalam mengarahkan guru menjadi lebih baik.

Perkembangan teknologi dan jaman saat ini siswa/siswi memerlukan pembekalan belajar di sekolah secara maksimal, pembekalan belajar dalam bentuk ilmu, bagaimana cara memanfaatkan teknologi dengan baik maupun pembelajaran moral. Semua pihak berperan serta dan saling berkontribusi, maka akan tercipta siswa yang berkualitas Priyono *et al.* (2018:145). Di lingkungan sekolah, peran guru penting dalam pembelajaran kepada siswa/siswi, untuk itu guru harus menjalankan tugasnya secara optimal dengan adanya dorongan atau motivasi guru dapat mengajar dan mengerjakan tugas lainnya secara optimal. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan senantiasa memberikan seluruh kemampuannya untuk mengembangkan lembaga sekolah. Motivasi guru juga dapat berdampak kepada kualitas mengajar serta mengerjakan tugas lainnya selain mengajar dengan baik. Kepala sekolah sebelumnya bertugas pada periode Mei 2015 – April 2018, sedangkan pada periode Mei 2018 – saat ini dipimpin oleh kepala sekolah saat ini. Penulis menyajikan data ketidakhadiran karyawan dimana tinggi rendahnya motivasi guru dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran guru.

Persentase rata-rata tingkat ketidakhadiran guru pada Mei 2017 - September 2018 terlihat mengalami fluktuatif dan terjadi peningkatan. Persentase ketidakhadiran guru terjadi peningkatan dari bulan Mei 2018 – Juni 2018 mengalami peningkatan yang cukup tinggi yaitu dari 5,8% hingga 11,73%, selain itu pada bulan Juli 2018 hingga bulan Agustus 2018 mengalami peningkatan yang cukup tinggi lagi yaitu sebesar 3,92% ke 17,60%. Peningkatan ketidakhadiran guru terjadi pada kepemimpinan kepala sekolah periode Mei 2018 – saat ini.

Kuesioner *preliminary* mengenai gaya kepemimpinan yang telah dibagikan terhadap 10 guru SMAN 3 Purwakarta bahwa pada tiap butir pernyataan jawaban yang diberikan oleh responden, dari hasil pembagian *Preliminary* tersebut menghasilkan persepsi mengenai gaya kepemimpinan di SMAN3 Purwakarta sudah sesuai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada guru SMAN 3 Purwakarta menyimpulkan bahwa adanya masalah mengenai motivasi kerja, hal itu terlihat dari jumlah kehadiran guru yang fluktuatif meskipun persepsi akan gaya kepemimpinan didominasi oleh pernyataan “sangat setuju” dan “setuju” namun motivasi kerja karyawan untuk bekerja setiap harinya masih termasuk ke dalam kategori yang kurang,

2. DASAR TEORI /MATERIAL DAN METODOLOGI/PERANCANGAN

2.1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin dalam mengatur, mengarahkan, mempengaruhi serta mengawasi anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan menurut Mulyadi (2015:150) adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya.

Menurut Mulyadi (2015:143-144) terdapat beberapa teori Kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hellriegel dan Slocum, yaitu teori sifat (*trait theories of leadership*), teori perilaku kepemimpinan (*behavioral theories of leadership*), teori kemungkinan (*contingency theory*), teori jalan-tujuan (*path goal theory*). Dalam penelitian ini menggunakan teori Teori jalan-tujuan (*path goal theory*) adalah pemimpin mempunyai tugas untuk membantu bawahannya dalam mencapai tujuan-tujuan yang sejalan dengan kelompok atau organisasi secara keseluruhan. (Famakin & Abisuga, 2016:3) *path goal theory leadership* terdiri dari gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi. Gaya kepemimpinan direktif adalah perilaku yang diarahkan pada pemimpin untuk bawahan mereka, dengan memberi tahu mereka apa yang harus mereka lakukan, menjadwalkan dan mengkoordinasikan pekerjaan, memberikan panduan khusus dan mengklarifikasi kebijakan, aturan dan prosedur. Gaya kepemimpinan suportif adalah perilaku yang diarahkan pada kepuasan kebutuhan dan preferensi bawahan dengan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan mendukung secara psikologis. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah perilaku yang mendorong pengaruh karyawan dalam proses pengambilan keputusan yaitu berkonsultasi dengan bawahan, dan mempertimbangkan pendapat dan saran karyawan ketika membuat keputusan. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi diarahkan untuk mendorong keunggulan kinerja melalui pengaturan tujuan yang menantang, mencari peningkatan, menekankan keunggulan dalam kinerja dan menunjukkan keyakinan bahwa bawahannya akan mencapai standar kinerja yang tinggi.

2.2. Motivasi Kerja

Menurut Triana (2015:84) motivasi merupakan suatu proses yang dilandasi oleh suatu dorongan. Dorongan inilah yang kemudian disebut sebagai kebutuhan. Menurut Fahmi (2013:107) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Amir (2017:17) motivasi berkaitan dengan kekuatan pada diri seseorang yang memengaruhi arah, keinginan dan persistensinya dalam mengerjakan perilaku tersebut.

Menurut Robbins dan Judge (2015: 128-131) terdapat empat teori awal motivasi pekerja, diantaranya teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan Y, teori dua faktor, dan teori kebutuhan McClelland. Teori kebutuhan Maslow terdiri dari lima yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Maslow memisahkan lima kebutuhan tersebut ke dalam urutan kebutuhan yang rendah (*lower-order need*) yang terdiri dari kebutuhan sosial dan penghargaan, urutan kebutuhan paling tinggi (*high-order need*) yaitu kebutuhan aktualisasi diri, sedangkan kebutuhan fisiologis dan rasa aman merupakan kebutuhan paling awal. Teori X dan Teori Y mengenai dua pandangan berbeda yaitu Teori X manajer menganggap karyawan pada dasarnya tidak suka bekerja, sehingga harus diarahkan bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan Teori Y para manajer menganggap karyawan memandang pekerjaan adalah suatu yang alamiah seperti beristirahat atau bermain, maka dari itu rata-rata orang belajar menerima pekerjaan, dan bertanggung jawab. Dalam teori dua faktor, Herzberg mengategorikan kondisi, seperti mutu pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi fisik kerja, hubungan dengan orang lain dan keamanan pekerjaan sebagai faktor murni (*hygiene factor*). Teori kebutuhan McClelland menyebutkan terdapat tiga kebutuhan, yaitu kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*)

Teori kebutuhan Maslow (McShane dan Glinow, 2012:95-99) terdapat lima kategori berdasarkan yang terendah ke yang tertinggi, yaitu fisiologis (*physiological*), keamanan (*safety*), rasa memiliki/cinta (*belongingness/love*), kebutuhan harga diri (*esteem*), dan aktualisasi diri (*self-aktualization*). Teori McClelland terdiri dari tiga, yaitu kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Teori selanjutnya yaitu *four-drive theory* menyatakan bahwa setiap orang memiliki dorongan untuk memperoleh (*drive to acquire*), dorongan untuk obligasi (*drive to bond*), dorongan untuk belajar (*drive to learn*) dan dorongan untuk membela (*drive to defend*). Gibson *et al.* (2012:13) dimensi motivasi yang menggunakan teori McClelland yang terdiri dari *need for achievement* (NAch), *need for affiliation* (NAff), dan *need for power* (NPow). *Need for achievement* (NAch): seseorang dengan prestasi tinggi akan menetapkan tujuan yang menantang, bekerja keras untuk mencapai tujuan, dan gunakan keterampilan dan kemampuan untuk mencapainya Gibson *et al.* (2012:135). *Need for affiliation* (NAff) suka berteman orang merangsang kebutuhan mereka untuk berafiliasi; keinginan untuk menjadi bagian dari kelompok menunjukkan intensitas kebutuhan sosial. Kebutuhan untuk bersosialisasi Gibson *et al.* (2012:232). *Need for power* (NPow): didefinisikan oleh McClelland sebagai keinginan untuk memiliki efek pada orang lain. Efek ini pada dasarnya dapat ditunjukkan dalam tiga cara: (1) dengan tindakan yang kuat, dengan memberi bantuan atau saran, dengan mengendalikan seseorang; (2) dengan tindakan yang menghasilkan emosi pada orang lain; dan (3) dengan kepedulian terhadap reputasi Gibson *et al.* (2012:295).

2.3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Beberapa penelitian membahas dan mengkaji mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari seseorang atau individu untuk melakukan serangkaian kegiatan usaha untuk memenuhi kebutuhan, dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan cara bertindak atau bertingkah laku seorang pemimpin dalam mengelola organisasi. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Nugraha (2016:88) bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki hubungan yang kuat. Penelitian lain yang membahas mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi yaitu penelitian yang dilakukan Alghazo *et al* (2016) yang dilakukan di Saudi Arabia menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Selain itu penelitian Mengesha (2015) penelitian yang dilakukan di Ethiopia menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Penelitian lain dilakukan oleh Sougui *et al* (2017) melakukan penelitian pada sektor telekomunikasi di Malaysia menemukan hasil semua gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada motivasi

2.4. Metode Penelitian

Berdasarkan variabel yang diteliti, metode yang digunakan merupakan metode kuantitatif untuk mengukur dan membatasi fenomena secara umum pada suatu objek. Pada penelitian ini responden yang dilibatkan adalah guru SMAN 3 Purwakarta dengan menggunakan metode *sampling* jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 50 responden. Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden guru SMAN 3 Purwakarta. Pengumpulan data berdasarkan sumber data sekunder yaitu dengan mengumpulkan data-data dan sumber-sumber yang berasal dari penelitian terdahulu, jurnal baik nasional maupun internasional, referensi dari buku, artikel dari internet, dan data yang disediakan dari SMAN 3 Purwakarta.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis dekriptif kausal untuk menggambarkan karakteristik objek dan menguji satu variabel yang menyebabkan variabel lain berubah atau tidak dan atau menggambarkan satu atau

lebih faktor yang menyebabkan suatu masalah. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Kuesioner penelitian terdiri dari 30 butir pernyataan yaitu 20 butir item pernyataan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan yang terdiri dari gaya kepemimpinan direktif (X1) sebanyak 5 butir pertanyaan, gaya kepemimpinan suportif (X2) 5 butir pertanyaan, dan gaya kepemimpinan partisipatif (X3) 5 butir pertanyaan, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) 5 butir pertanyaan, serta untuk motivasi kerja (Y) 12 butir pertanyaan. Data pada penelitian ini diolah dengan menggunakan IBM SPSS versi 22.

3. Pembahasan

Hasil analisis dari penelitian ini terdiri dari analisis statistik deskriptif aspek demografi, analisis hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser, analisis hasil uji regresi linier berganda, dan analisis hasil uji koefisien determinasi

3.1. Analisis Deskriptif Aspek Demografi

Tabel 1. Tabel Aspek Demografi

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah Respon den	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	24	45%
	Wanita	25	55%
Usia	21 – 30	11	23%
	31 – 40	9	17%
	41 – 50	15	30%
	> 50	15	30%
Pendidikan	S1	44	91%
	S2	6	9%
	S3	0	0%
Lama Bekerja	1 – 10	17	34%
	11 – 20	12	23%
	21 – 30	19	39%
	>30	2	4%

Diketahui bahwa karakteristik responden terdiri dari 55% wanita dan 45% pria. Selanjutnya, karakteristik usia responden guru SMAN 3 Purwakarta didominasi oleh guru yang berusia 41-50 tahun dan >50 tahun yaitu dengan persentase sebesar 30%. Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir didominasi dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 91%. Kemudian, berdasarkan karakteristik lama bekerja responden didominasi oleh guru yang bekerja dari rentang waktu kerja 21-30 tahun dengan persentase sebesar 39%.

3.2. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Hasil analisis deskriptif ini terdiri dari variabel gaya kepemimpinan direktif (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2), gaya kepemimpinan partisipatif (X3), dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) serta motivasi kerja (Y).

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Variabel	Persentase	Kategori
Gaya Kepemimpinan Direktif (X1)	81,44%	Sesuai
Gaya Kepemimpinan Suportif (X2)	83,36%	Sesuai
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3)	81,92%	Sesuai
Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (X4)	78,56%	Sesuai
Motivasi Kerja (Y)	82,13%	Tinggi

Berdasarkan tabel 2, hasil analisis deskriptif mengenai gaya kepemimpinan direktif (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2), gaya kepemimpinan partisipatif (X3), dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) termasuk dalam kategori sesuai, serta motivasi kerja (Y) tergolong kategori yang tinggi.

3.3. Analisis Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,22789647
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,066
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 4. Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,455	3,416		1,597	,117
	X1	-,055	,202	-,049	-,272	,787
	X2	-,072	,194	-,065	-,373	,711
	X3	-,134	,212	-,123	-,635	,529
	X4	,141	,200	,132	,706	,484

a. Dependent Variable: RES2

Hasil uji normalitas pada tabel 3 menunjukkan hasil *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang artinya > 0,05 pada nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* maka data terdistribusi normal. Sedangkan, pada uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser pada tabel 4 pada hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser didapatkan nilai signifikansi pada variabel gaya kepemimpinan direktif (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2), gaya kepemimpinan partisipatif (X3) dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) yaitu 0,787; 0,711; 0,529; 0,484. Artinya, variabel gaya kepemimpinan direktif (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2), gaya kepemimpinan partisipatif (X3) dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) memiliki nilai signifikansi > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	16,796	5,317			3,159	,003		
X1	,266	,314	,139	,846	,402		,661	1,512
X2	-,145	,301	-,076	-,481	,633		,710	1,408
X3	,049	,330	,026	,149	,883		,576	1,736
X4	,714	,311	,391	2,297	,026		,622	1,608

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multi kolinearitas pada tabel 5, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas. Dikarenakan hasil perhitungan nilai korelasi > 0,1 dan untuk *VIF* < 10.

3.4. Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	16,796	5,317		3,159	,003	
X1	,266	,314	,139	,846	,402	
X2	-,145	,301	-,076	-,481	,633	
X3	,049	,330	,026	,149	,883	
X4	,714	,311	,391	2,297	,026	

a. Dependent Variable: Y

Penerapan hasil tabel 6 terhadap model regresi linier berganda, maka didapatkan nilai konstanta (a) sebesar 16,796 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,266; -0,145; 0,049; dan 0,714. Sehingga dihasilkan persamaan regresi yaitu:

$$Y = 16,796 + 0,266X1 - 0,145X2 + 0,049X3 + 0,714X4$$

Gaya kepemimpinan direktif (X1) memiliki dampak yang positif terhadap motivasi kerja guru. gaya kepemimpinan suportif (X2) memiliki dampak negatif terhadap motivasi kerja, serta gaya kepemimpinan partisipatif (X3) dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) berdampak positif terhadap motivasi kerja.

3.5. Uji Hipotesis

3.4.1 Uji T (Parsial)

Dengan pengambilan keputusan sebagai berikut: jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, namun sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Dengan penentuan derajat penelitian sebesar 95% ($\alpha = 0.05$) sehingga didapatkan t_{tabel} sebesar 2,012. Berdasarkan hasil tabel 6 dapat dilihat jika t_{hitung} gaya kepemimpinan direktif sebesar 0,846. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $0,846 < 2,012$ yang artinya H_{01} diterima dan H_{a1} . Artinya, gaya kepemimpinan direktif tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Dengan pengambilan keputusan sebagai berikut: jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, namun sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Dengan penentuan derajat penelitian sebesar 95% ($\alpha = 0.05$) sehingga didapatkan t_{tabel} sebesar 2,012. Berdasarkan hasil tabel 6 dapat dilihat jika t_{hitung} gaya kepemimpinan suportif sebesar -0,481. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $-0,481 < 2,012$ yang artinya H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Artinya, gaya kepemimpinan suportif tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Dengan pengambilan keputusan sebagai berikut: jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, namun sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak. Dengan penentuan derajat penelitian sebesar 95% ($\alpha = 0.05$) sehingga didapatkan t_{tabel} sebesar 2,012. Berdasarkan hasil tabel 6 dapat dilihat jika t

hitung gaya kepemimpinan partisipatif sebesar 0,149. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $0,149 < 2,012$ yang artinya H_0_3 diterima dan H_{a_3} ditolak. Artinya, gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Dengan pengambilan keputusan sebagai berikut: jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0_4 ditolak dan H_{a_4} diterima, namun sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0_4 diterima dan H_{a_4} ditolak. Dengan penentuan derajat penelitian sebesar 95% ($\alpha = 0.05$) sehingga didapatkan t tabel sebesar 2,012. Berdasarkan hasil tabel 6 dapat dilihat jika t hitung gaya kepemimpinan berorientasi prestasi sebesar 2,297. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $2,297 > 2,012$ yang artinya H_{a_4} diterima dan H_0_4 ditolak. Artinya, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

3.4.2 Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315,025	4	78,756	2,646	,046 ^b
	Residual	1339,214	45	29,760		
	Total	1654,239	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Penentuan derajat kepercayaan pada penelitian ini yaitu sebesar 95% ($\alpha = 0.05$). Penentuan signifikan dapat dilihat jika F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak (signifikan) dan H_a diterima, sedangkan jika F hitung \leq F tabel, maka H_0 diterima (tidak signifikan) dan H_a ditolak. Dengan jumlah F tabel sebesar 2,58. Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa $F_{hitung} = 2,646$; artinya $2,646 > 2,58$ H_0 ditolak (signifikan) dan H_a diterima yang berarti, mengetahui gaya kepemimpinan direktif (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2), gaya kepemimpinan partisipatif (X3) dan gaya kepemimpinan berorientasi berprestasi (X4) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen motivasi kerja (Y)

3.6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,436 ^a	,19	,118	5,45530

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel 8. di atas menunjukkan hasil koefisien determinasi yang telah diolah oleh penulis pada nilai R Square sebesar 0,19 dan dikalikan 100%. Sehingga, hasil dari penghitungan nilai koefisien determinasi adalah $0,19 \times 100\%$ yaitu sebesar 19%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2), gaya kepemimpinan partisipatif (X3) dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja (Y) guru sebesar 19% sedangkan sisanya yaitu sebesar 81% dipengaruhi oleh faktor lain dijelaskan oleh variabel lainnya di luar variabel yang diteliti

4. Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan oleh penulis bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja guru SMAN 3 Purwakarta dan persepsi mengenai gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif. Penulis melakukan pengolahan data dan analisis data dari hasil pengumpulan kuesioner terdapat 50 responden guru SMAN 3 Purwakarta. Penulis menyimpulkan:

1. Berdasarkan hasil tanggapan dari guru mengenai gaya kepemimpinan direktif di SMAN 3 Purwakarta tergolong sesuai. guru memiliki persepsi bahwa gaya kepemimpinan direktif sesuai.
2. Berdasarkan hasil tanggapan dari guru mengenai gaya kepemimpinan suportif di SMAN 3 Purwakarta tergolong sangat sesuai. guru memiliki persepsi bahwa gaya kepemimpinan suportif sudah sesuai.
3. Berdasarkan hasil tanggapan dari guru mengenai gaya kepemimpinan partisipatif di SMAN 3 Purwakarta tergolong sangat sesuai. guru memiliki persepsi bahwa gaya kepemimpinan partisipatif sudah sesuai.
4. Berdasarkan hasil tanggapan dari guru mengenai gaya kepemimpinan berorientasi prestasi di SMAN 3 Purwakarta tergolong sangat sesuai. guru memiliki persepsi bahwa gaya kepemimpinan berorientasi prestasi sudah sesuai.
5. Motivasi guru SMAN 3 Purwakarta tinggi. Artinya, guru memiliki motivasi dan dorongan untuk bekerja yang tinggi dalam memenuhi kewajiban dan memajukan institusi.

6. Secara parsial, gaya kepemimpinan direktif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja
7. Secara parsial, gaya kepemimpinan suportif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja
8. Secara parsial, gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja
9. Secara parsial, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja
10. Gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, dan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 19%, sisanya yaitu 81% dipengaruhi oleh faktor lain.

Daftar Pustaka:

- [1] Alghazo, Ali M dan Al-Anazi, Meshal. (2016). The Impact of Leadership Style on Employee's Motivation - *International Journal of Economics and Business Administration* Vol. 2, No. 5, 37-44.
- [2] Famakin, I. O., & Abisuga, A. O.. (2016). Effect of Path-Goal Leadership Styles on the commitment of employees on construction project. *International Journal of Construction Management*, Vol. 16 No. 1, 1-10.
- [3] Gibson, L. J., Donnelly, Jr. H. J., Ivancevich, M. J., & Konopaske, R. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Process: Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- [4] McShane. L. S., Glinow. V. A. M. (2012). *Organizational Behavior*. New York: Mcgraw-hill
- [5] Mengesha, H. A. (2015). Impact of leadership approaches on employee motivation: An empirical investigation in Haramaya University. *Journal of Business Management*, Vol. 1 No. 3, 28-38.
- [6] Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan: Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajemen, dan Organisasi Modern*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Nugraha, Y. A. (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT General Finance Cabang Serang. *Jurnal Ilmiah Revenue*, Vol. 2 No.2, 80-90.
- [8] Pradana. M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation, Bandung. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*. Vol 2 No. 1, 24-39
- [9] Priyono, H. B., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul, Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 4, No.2, 144-160.
- [10] Sougui, O. A., Bon, T. A., Mahamat, A. M., & Hassan, H. M. H. (2017). The Impact of Leadership Style on Employee Motivation in Malaysian Telecommunication Sector. *Galore International Journal of Applied Sciences and Humanities*, Vol. 1 Issue 1, 59-68.