



Peran Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Era Pendidikan 4.0

Yayuk Hariyasasti¹, Agus Purwanto²

¹Yeyeka Konveksi, Indonesia

²Aguspati Research Institut (AGP-RI)

email: yayukhariyasasti.spd@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan motivasi terhadap kinerja guru sekolah dasar dan Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Populasi yang diteliti terdiri dari 100 guru Sekolah Dasar, dengan sampel sebanyak 30 kinerja guru Sekolah Dasar yang diambil secara simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner online goole form yang sebarakan melalui media sosial dan dirancang untuk mengukur variabel Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kuesioner berisi butir pernyataan dengan sakal likert 1 sampai 5. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah menguji [validitas dan reliabilitas](#), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji detreminasi, uji partial (t) dan uji simultan (F). Hasil penelitian ini adalah motivasi Kerja Guru mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar dan Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar

Kata Kunci; Peran Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Era Pendidikan 4.0

1. Pendahuluan

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka. Kepemimpinan kepala sekolah dasar yang efektif juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi guru sekolah dasar. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendengarkan masukan dari karyawan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif cenderung dapat meningkatkan semangat kerja tim mereka. Menurut penelitian, pemimpin yang menunjukkan kepercayaan kepada timnya dan memberi mereka otonomi dalam pekerjaan mereka dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dasar yang baik tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada proses dan hubungan antar individu dalam tim.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dasar. Dengan melakukan analisis mendalam terhadap situasi ini, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja guru guru



sekolah dasar Misalnya, program pelatihan kepemimpinan kepala sekolah dasar yang dirancang khusus untuk meningkatkan keterampilan komunikasi dan empati pemimpin dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Selain itu, organisasi juga perlu mempertimbangkan untuk menerapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk mendorong motivasi guru sekolah dasar

Dalam artikel ini, akan dibahas lebih lanjut mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dasar terhadap kinerja guru, serta bagaimana organisasi dapat mengatasi tantangan yang ada untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini, diharapkan organisasi dapat mencapai kinerja guru yang lebih optimal dan menciptakan nilai yang lebih besar bagi semua pihak yang terlibat.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar

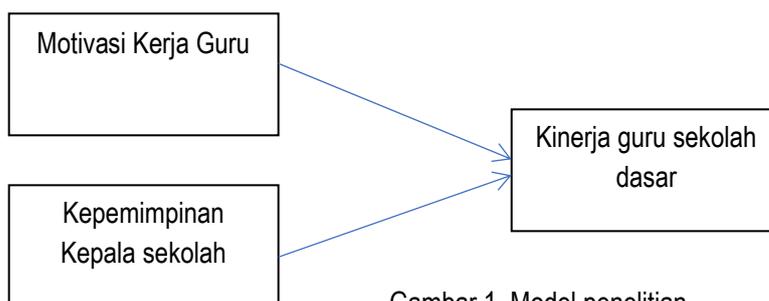
Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Populasi yang diteliti terdiri dari 100 guru Sekolah Dasar, dengan sampel sebanyak 30 kinerja guru Sekolah Dasar yang diambil secara simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner online goole form yang sebarakan melalui media sosial dan dirancang untuk mengukur variabel Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kuesioner berisi butir pernyataan dengan sakal likert 1 sampai 5. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah menguji [validitas dan reliabilitas](#), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji detreminasi, uji partial (t) dan uji simultan (F).

Hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Motivasi Kerja Guru mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar

H2: Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar



Gambar 1. Model penelitian



4. Hasil dan Pembahasan

a. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui sejauh mana Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala berpengaruh terhadap kinerja guru. Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda :

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.116	3.821		4.122	.000
	Motivasi	.417	.091	.591	4.132	.000
	Kepemimpinan	.232	.121	.276	2.123	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru sekolah dasar

Berdasarkan output SPSS pada tabel 1 disimpulkan bahwa:

- Nilai X1 Motivasi sebesar 0.417 bertanda positif yang mengartikan bahwa setiap X1 motivasi turun sebesar 1 satuan maka akan menurunkan Y kinerja guru sebesar 0.417 satuan. dan sebaliknya ketika nilai X1 motivasi naik sebesar 1 satuan akan meningkatkan nilai kinerja guru sekolah dasar.
- Nilai X2 kepemimpinan adalah 0.232 hal ini juga bertanda positif yang diartikan bahwa ketika nilai X2 kepemimpinan meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan hasil Y kinerja guru, dan sebaliknya ketika X2 kepemimpinan kerja menurun sebesar 1 satuan maka akan menurunkan nilai Y kinerja guru sebesar 0.232. Maka persamaan regresinya pada penelitian ini dapat ditulis dengan :

$$Y : 14.116 + 0.417X_1 + 0.232X_2$$

$$Y : 11.116 + 0.417 \text{ Motivasi} + 0.232 \text{ kepemimpinan}$$

Faktor yang dominan meningkatkan kinerja adalah motivasi

b. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) pada korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari



variabel dependen yang dipengaruhi oleh faktor variabel independen yang sedang diteliti, maka penulis mengasumsikan nilai R square.. Berikut dibawah ini adalah hasil Uji Koefisien Determinasi :

Tabel 2. Regresi Linear Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.721 ^a	.613	.513	1.512	2.113

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Uji Koefisien Determinasi pada penelitian ini yaitu menggunakan R Square seperti tabel diatas yang menunjukkan diangka 0.613 atau 61.3% yang artinya variabel Y Kinerja Guru dapat dipengaruhi oleh variabel X1 motivasi dan X2 kepemimpinan serta sisanya sebesar 39.7% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

c. Hasil Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji t, yang juga dikenal sebagai uji parsial, digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau dengan melihat tingkat signifikansi (sig) pada hasil perhitungan t hitung

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.116	3.821		4.122	.000
	Motivasi	.417	.091	.591	4.132	.000
	Kepemimpinan	.232	.121	.276	2.123	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru sekolah dasar

- a. Uji parsial pada variabel X1 motivasi menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,132 > 1.96 dengan tingkat significant sebesar 0,000 < 0.050 artinya variable motivasi memiliki arah positif dan signifikan terhadap Y Kinerja Guru .



- b. Uji parsial pada variabel X2 kepemimpinan menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,123 > 1.76 dengan tingkat significant sebedar 0,000 < 0.050 artinya kepemimpinan memiliki arah positif dan significant terhadap Y Kinerja Guru .

Uji F (Simultan)

Uji F Simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variable dependennya. Hasil uji F ditampilkan dalam table berikut ini :

Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.120	2	72.721	28.413	.000 ^b
	Residual	94.123	31	2.521		
	Total	210.000	32			

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru
- b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Uji simultan atau uji bersamaan antara X1 dan X2 terhadap Y dengan nilai F hitung sebesar 28.413 lalu dibandingkan dengan tabel distribusi F yaitu sebesar 3.25 yang artinya F hitung > F tabel dengan tingkat signifikan 0,000 hal ini menunjukkan bahwa secara bersamaan variabel X1 motivasi dan X2 kepemimpinan dapat mempengaruhi variabel Y Kinerja Guru .

Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja guru

Hasil uji parsial pada variabel X1 menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,132 dengan tingkat significant sebesar 0,000 artinya variable motivasi memiliki arah positif dan signifikan terhadap Y. Hal ini menunjukkan bahwa variable motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja guru sekolah dasar. Motivasi kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang memiliki peran sangat penting dalam menentukan kinerja guru seseorang dalam suatu organisasi. Secara umum, motivasi diartikan sebagai dorongan atau energi internal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan tertentu. motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu untuk mencapai suatu tujuan. Dalam dunia kerja, motivasi menjadi motor penggerak utama yang mendorong individu untuk bekerja dengan optimal, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menghasilkan output yang berkualitas.

Implementasi praktis dari teori ini terlihat dalam kebijakan sekolah dasar modern yang lebih menekankan keseimbangan antara kompensasi yang adil dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi. Misalnya, sekolah dasar seperti Microsoft dan IBM telah mengembangkan program mentoring dan



coaching untuk membantu karyawan mencapai potensi maksimal mereka. Program semacam ini tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga membentuk budaya kerja yang kolaboratif dan suportif.

Di Indonesia, banyak sekolah dasar mulai menyadari pentingnya motivasi kerja. telah mengembangkan sistem manajemen kinerja guru yang menekankan umpan balik berkala dan pemberian penghargaan berdasarkan pencapaian individu. Selain itu, mereka juga menyediakan fasilitas pelatihan berbasis teknologi dan peluang rotasi kerja untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi guru sekolah dasar

Kesimpulannya, hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru sangat erat dan saling mempengaruhi. Organisasi yang berhasil menciptakan strategi untuk membangun dan mempertahankan motivasi kerja, baik melalui insentif finansial maupun non-finansial, akan menuai manfaat berupa peningkatan produktivitas, loyalitas, dan inovasi dari karyawannya. Dengan mengintegrasikan teori motivasi dalam praktik manajemen sumber daya manusia, organisasi dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Hubungan Kepemimpinan kepala sekolah dasar Terhadap Kinerja guru

Uji parsial pada variabel X2 menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,232 dengan tingkat significant sebedar 0.000 artinya variabel kepemimpinan memiliki arah positif dan signifikan terhadap Y. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja guru sekolah dasar. Kepemimpinan kepala sekolah dasar adalah elemen penting dalam setiap organisasi yang menentukan arah, budaya, dan keberhasilan organisasi. Pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap bagaimana karyawan merasa tentang pekerjaan mereka, bagaimana mereka bekerja sama dalam tim, dan sejauh mana mereka mencapai target kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah dasar yang efektif tidak hanya menetapkan visi dan arah, tetapi juga mampu memotivasi, menginspirasi, dan memfasilitasi pengembangan karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Dua gaya kepemimpinan kepala sekolah dasar utama yang sering dibahas dalam literatur manajemen, yaitu kepemimpinan kepala sekolah dasar transformasional dan transaksional. Kepemimpinan kepala sekolah dasar transformasional melibatkan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi pengikut melalui visi bersama, memberi perhatian terhadap kebutuhan individual karyawan, serta mendorong inovasi dan perubahan positif. Sebaliknya, kepemimpinan kepala sekolah dasar transaksional lebih berfokus pada struktur, pengawasan, dan pemberian imbalan atas kinerja guru.

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dasar transformasional memiliki dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja guru dibandingkan dengan kepemimpinan kepala sekolah dasar transaksional. Hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dasar transformasional dan kinerja guru individu maupun tim. Pemimpin yang memberikan umpan balik positif, mempercayai bawahannya, serta memberi ruang untuk pengambilan keputusan, cenderung mendorong kinerja guru yang lebih baik dan komitmen yang lebih tinggi.

Kepemimpinan kepala sekolah dasar yang baik juga menciptakan lingkungan psikologis yang aman, di mana karyawan merasa nyaman untuk mengemukakan ide, melakukan kesalahan, dan mencoba hal-hal baru. Selain itu, aspek komunikasi dalam kepemimpinan kepala sekolah dasar juga sangat krusial. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu berkomunikasi secara jelas, terbuka, dan empatik. Komunikasi yang baik



menciptakan kepercayaan antara pemimpin dan bawahan, yang pada gilirannya mendorong sinergi dan kerja sama dalam organisasi. Dalam sekolah dasar multinasional, keberhasilan integrasi budaya organisasi yang beragam sangat bergantung pada keterampilan komunikasi para pemimpinnya.

Pemimpin yang juga berperan sebagai coach atau mentor memberikan dampak besar terhadap pengembangan guru sekolah dasar Melalui coaching, pemimpin membantu karyawan mengenali kekuatan dan kelemahan mereka, menetapkan tujuan pribadi dan profesional, serta membimbing mereka dalam menghadapi tantangan. Pendekatan ini terbukti meningkatkan motivasi intrinsik dan keterlibatan karyawan, yang berdampak positif terhadap kinerja guru secara keseluruhan.

Kesimpulannya, kepemimpinan kepala sekolah dasar yang efektif merupakan salah satu faktor penentu utama dalam pencapaian kinerja guru yang tinggi dalam organisasi. Dengan mengadopsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dasar yang sesuai dengan kebutuhan tim dan organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, pemimpin dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Kepemimpinan kepala sekolah dasar bukan hanya tentang posisi atau jabatan, tetapi tentang kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memberdayakan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

5. Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian ini adalah motivasi Kerja Guru mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar dan Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar Motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dasar memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru karyawan di berbagai sektor. Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja yang tinggi dan kepemimpinan kepala sekolah dasar yang efektif dengan peningkatan produktivitas kerja. karyawan yang merasa termotivasi cenderung menunjukkan kinerja guru yang lebih baik, berkomitmen lebih tinggi, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi guru sekolah dasar Selanjutnya, penting bagi organisasi untuk menerapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan, penghargaan yang tepat dapat memperkuat motivasi intrinsik guru sekolah dasar Misalnya, sekolah dasar yang memberikan penghargaan berdasarkan pencapaian individu maupun tim dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih kreatif. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan untuk merancang sistem penghargaan yang tidak hanya berdasarkan hasil akhir, tetapi juga proses kerja dan kontribusi individu. Kepemimpinan kepala sekolah dasar transformasional dapat menghasilkan hasil yang lebih baik dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi manajer untuk terus belajar dan beradaptasi dengan kebutuhan serta harapan guru sekolah dasar Melalui pendekatan yang proaktif dan responsif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya meningkatkan kinerja guru, tetapi juga mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Daftar Pustaka

1. Thoonen, E. E., Slegers, P. J., Oort, F. J., Peetsma, T. T., & Geijsel, F. P. (2011). How to improve teaching practices: The role of teacher motivation, organizational factors, and leadership practices. *Educational administration quarterly*, 47(3), 496-536.



2. Eyal, O., & Roth, G. (2011). Principals' leadership and teachers' motivation: Self-determination theory analysis. *Journal of educational administration*, 49(3), 256-275.
3. Soim, S., Haryanti, N., Mufron, A., & Erfiana, N. A. N. E. (2022). The Influence of Teacher Motivation and Skills on Performance through Leadership Intervening Variables. *Al-Hayat: Journal of Islamic Education*, 6(2), 335-352.
4. Han, B., Tösten, R., & Elçiçek, Z. (2022). Public leadership behaviors of school principals: does it affect teacher motivation and job satisfaction in Turkish culture?. *International Journal of Public Leadership*, 18(3), 209-228.
5. Auliana, S., Supriyanto, A. S., & Harini, S. (2021). Understanding teacher performance through leadership role, work environment, and work motivation. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 155-168.
6. Bektaş, F., Kılınç, A. Ç., & Gümüş, S. (2022). The effects of distributed leadership on teacher professional learning: mediating roles of teacher trust in principal and teacher motivation. *Educational studies*, 48(5), 602-624.
7. Sulistiyarini, D., & Sukardi, S. (2016). the Influence of Motivation, Learning Styles, Teacher Leadership, and Teaching Intensity on Students' Learning Outcomes. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan UNY*, 23(2), 136-143.
8. Abdullah, A. G. K., Ling, Y. L., & Sufi, S. B. (2018). Principal transformational leadership and teachers' motivation. *Asian Education Studies*, 3(1), 36.
9. Finnigan, K. S. (2010). Principal leadership and teacher motivation under high-stakes accountability policies. *Leadership and Policy in Schools*, 9(2), 161-189.
10. Clipa, O. (2018). Relations of Style of Leadership and Achievement Motivation for Teacher. *Romanian Journal for Multidimensional Education/Revista Românească pentru Educație Multidimensională*, 10(4).
11. Yalçinkaya, S., Dağlı, G., Altınay, F., Altınay, Z., & Kalkan, Ü. (2021). The effect of leadership styles and initiative behaviors of school principals on teacher motivation. *Sustainability*, 13(5), 2711.