



## **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi dan Kinerja Guru SDN Gugus IV Pekanbaru**

*Misrawati<sup>1\*</sup>, Zarkasih<sup>2</sup>, dan Mukti Amini<sup>3</sup>*

<sup>1</sup>Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia

<sup>2</sup>UIN Sultan Syarif Kasim, Riau, Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia

\*Koresponden: E-mail: [aisyaharrum89@gmail.com](mailto:aisyaharrum89@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Mahasiswa Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja guru SDN Klaster IV di Kota Pekanbaru. Penelitian ini merupakan studi korelasi untuk menguji apakah ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru, pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, dan apakah variabel motivasi dapat menjadi variabel moderasi yang signifikan pada variabel kepemimpinan dan variabel kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SDN Klaster IV Pekanbaru, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 99 guru yang terdiri dari 36 guru SDN 182, 33 guru SDN 17, dan 30 guru SDN 191. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden, yaitu guru di SDN 182, 17, 191. Dua teknik analisis data digunakan dalam penelitian ini, yaitu regresi sederhana dan analisis jalur dengan pendekatan Sobel Test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja guru, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SDN Klaster IV Pekanbaru, dan variabel motivasi dapat menjadi variabel moderasi yang signifikan dalam memoderasi variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru.

### **Kata Kunci:**

Pengaruh Kepemimpinan  
Motivasi  
Kinerja

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat dan Negara. (UU No. 20 Tahun 2003). Tujuan pendidikan menurut UU No. 20 tahun 2003 adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat, dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Organisasi sekolah merupakan salah satu sarana untuk mencapai tujuan, melalui sekolah guru dapat menjalankan kegiatan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Sekolah seperti halnya organisasi lain, terdiri dari unsur-unsur pimpinan yaitu kepala sekolah dan anggota yaitu guru, staf bagian administrasi dan tata usaha, penjaga sekolah, petugas kebersihan dan unsur pendukung lainnya. Tujuan sebuah sekolah dapat terwujud apabila terdapat koordinasi kerja yang baik antara kepala sekolah, guru dan staf. Selain faktor koordinasi yang baik, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi pencapaian tujuan sekolah yaitu budaya organisasi, motivasi, pengawasan, lingkungan kerja, kompetensi serta komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan.

Kepala Sekolah dalam organisasi sekolah merupakan pimpinan yang bertanggungjawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung pada kemampuan kepala sekolah. Sehubungan dengan itu maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah selaku administrator berfungsi untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di suatu sekolah. Kepala Sekolah sebagai manajer pendidikan berfungsi mewujudkan pendayagunaan setiap personal secara tepat, agar mampu melaksanakan tugas- tugasnya secara maksimal untuk memperoleh hasil yang sebesar-besarnya, pada segi kuantitas maupun kualitas dalam proses mengajar belajar di sekolah (Setiyati, 2014). Kepala sekolah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik apabila didasari oleh kemampuan menyusun perencanaan, kemampuan mengembangkan organisasi sekolah, kemampuan memimpin, kemampuan mengelola pendidik dan tenaga kependidikan, mengelola peserta didik, mengelola sarana dan prasarana, kemampuan melakukan monitoring, evaluasi, dan merencanakan tindak lanjut. Kemampuan sebagaimana dimaksud merupakan wujud kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah (Darpi 2021). Peran kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja guru, karena kepala sekolah dapat memberikan motivasi, menggerakkan, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, dan tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tentunya setiap sekolah memerlukan guru dengan motivasi kerja yang tinggi, terampil dalam melaksanakan pekerjaan, cekatan serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Motivasi pada dasarnya dapat bersumber dari diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja cerdas sesuai yang diharapkan. Kepala sekolah melalui kewenangan atau kekuasaan yang dimiliki dapat memberikan motivasi kepada bawahan dalam hal ini adalah guru dan tenaga

kependidikan sesuai dengan caranya masing-masing sesuai dengan norma-norma yang berlaku (Al-husseini dan Elbeltagi 2018). Motivasi yang baik dari atasan atau kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting untuk memberikan dorongan kepada guru, sehingga dengan adanya motivasi yang baik dari Kepala Sekolah maka kinerja guru diharapkan akan meningkat menjadi lebih baik. Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja. Hal ini penting, karena seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik jika memiliki kompetensi yang baik serta memiliki motivasi kerja yang cukup.

Kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan seorang guru, guru yang tinggi kemampuannya dalam mengajar namun memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja, dapat menghasilkan kinerja yang tidak baik, demikian pula guru yang memiliki kemampuan yang dalam bekerja dan diimbangi dengan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya dalam menghasilkan generasi yang berkualitas yaitu peserta didik yang cerdas dan berakhlak mulia. Kinerja dapat pula dipengaruhi oleh seseorang yang memimpin dalam sebuah komunitas dalam proses belajar mengajar dikenal dengan kepala sekolah. Kepala sekolah dengan kapasitas sebagai pemimpin sekolah dapat memberikan instruksi atau perintah kepada guru untuk melakukan tugas-tugas pengajaran dengan baik dan benar (Purwoko 2018). Kepala sekolah yang profesional dapat menjadi pendorong bagi guru dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Kinerja merupakan suatu hal yang sifatnya individual, setiap individu akan memiliki kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini karena adanya perbedaan pada setiap individu tersebut. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkannya dan demikian sebaliknya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan ditentukan oleh semua unsur dalam pendidikan yang merupakan suatu sistem. Salah satu unsur yang paling penting dalam keberhasilan ini adalah guru. Guru merupakan sebuah profesi yang membutuhkan keahlian tertentu yang terus ditingkatkan seiring perkembangan zaman dilakukan secara berkelanjutan. Adapun keahlian guru dapat dilihat dari kinerja guru. Kinerja merupakan unsur yang sangat penting dalam pendidikan yang merupakan tolak ukur tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dari tugas-tugas pokok dan fungsinya sebagai guru dari proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan refleksi.

Guru merupakan ujung tombak dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah, adapun tugas pokok dan fungsi guru di SD Negeri Gugus IV Pekanbaru adalah sebagai berikut: 1) Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap, 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran, 3) Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum, dan ujian, 4) Melaksanakan analisis hasil ulangan harian, 4) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, 5) Mengisi daftar nilai anak didik, 6) Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada guru lain dalam proses pembelajaran, 7) Membuat alat pelajaran/alat peraga, 8) Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni, 9) Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum, 10) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah, 11) Mengadakan pengembangan program pembelajaran, 12) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik, 13) Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran, 14) Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya.

Namun dalam pelaksanaannya ternyata guru SD Negeri Gugus IV di Pekanbaru, memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga kinerja mereka belum memuaskan. Akibat dari rendahnya motivasi kerja guru, mengakibatkan tujuan sekolah tidak sepenuhnya tercapai. Hal ini dapat dilihat dari adanya tingkat absensi yang berfluktuasi setiap tahunnya hal itu menunjukkan adanya indikasi rendahnya motivasi kerja guru. Beberapa guru tidak mau mengikuti pelatihan atau yang berguna meng-upgrade kemampuan dalam mengajar baik melalui workshop atau seminar yang diselenggarakan kampus atau lembaga tertentu (Wawancara Jarinis, Nani Supriani dan Tina, 2021: 09). Bagi guru yang kurang disiplin tersebut akan mendapat teguran dari pimpinannya, namun demikian masih ada guru yang tidak mengindahkan teguran dari pimpinannya itu dan masih melakukan kesalahannya. Hal ini bisa disebabkan oleh kurang efektifnya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang masalah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi dan kinerja guru SD negeri gugus IV Pekanbaru.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian korelasional dimana peneliti ini ingin melihat apakah ada pengaruh variabel eksogen (variabel memberi pengaruh) yaitu kepemimpinan terhadap variabel endogen (variabel yang mendapatkan pengaruh) yaitu variabel motivasi guru dan kinerja guru. Selain itu dapat juga diketahui apakah ada pengaruh variabel endogen dengan endogen lainnya yaitu motivasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini termasuk dengan penelitian kuantitatif dimana peneliti akan menggambarkan hubungan dua variabel atau lebih melalui standar sebuah angka dalam menentukan apakah dua variabel atau lebih tersebut memiliki korelasi atau pengaruh (Setiawan, Andrian, & Asta, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah 3 orang kepala sekolah dan semua guru SD Negeri yang ada di gugus IV Kecamatan Bukit Raya yang berjumlah 96 orang guru. Jumlah ini meliputi 35 guru dari SDN 182 Pekanbaru, 32 guru dari SDN 17 Pekanbaru, 29 guru dari SDN 191 Pekanbaru. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu teknik menentukan sampel, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Wibowo, 2016). Jadi sampel yang diambil adalah 99 orang dengan metode accidental sampling seperti yang terlihat pada **Tabel 1**:

Tabel 1. Populasi Guru SD Negeri Gugus IV Kecamatan Bukit Raya

No	Nama Sekolah	Kepsek dan Guru	Populasi
1	Guru SD Negeri 182	1+35	36
2	Guru SD Negeri 17	1+32	33
3	Guru SD Negeri 191	1+29	30
	Jumlah	99	99

Sumber : SD Negeri 182 Pekanbaru, SDN 17 Pekanbaru dan SDN 191 Pekanbaru

Instrumen dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran Kuesioner dan dokumentasi. Kemudian analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan statistik regresi berganda dan analisis jalur menggunakan metode Sobel Test. Regresi ganda digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru, dan membuktikan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, sedangkan analisis jalur dengan metode sobel test digunakan untuk melihat apakah motivasi dapat menjadi variabel moderasi yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja guru.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang digunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja guru, pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dan melihat apakah variabel motivasi dapat menjadi moderasi antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja. Penelitian ini dilakukan kepada guru Gugus IV Pekanbaru yang terdiri dari 99 orang. Deskripsi data yang diperoleh dari pengukuran adalah sebagai berikut:

#### 3.1. DESKRIPSI VARIABEL KEPEMIMPINAN

Deskripsi variabel kepemimpinan merupakan gambaran data dari variabel kepemimpinan yang diperoleh melalui kuesioner. Deskripsi variabel kepemimpinan dilakukan dengan melihat tendensi pusat seperti rata-rata standar deviasi, varian dan minimal, maksimal dan jumlah semua data. Dari hasil yang analisis diperoleh skor minimal 24, maksimal, 76, jumlah skor total 4994, rata-rata 50.44, standar deviasi 13.04 dan varian 170.045. Deskripsi data variabel kepemimpinan terlihat pada **Tabel 2** sebagai berikut:

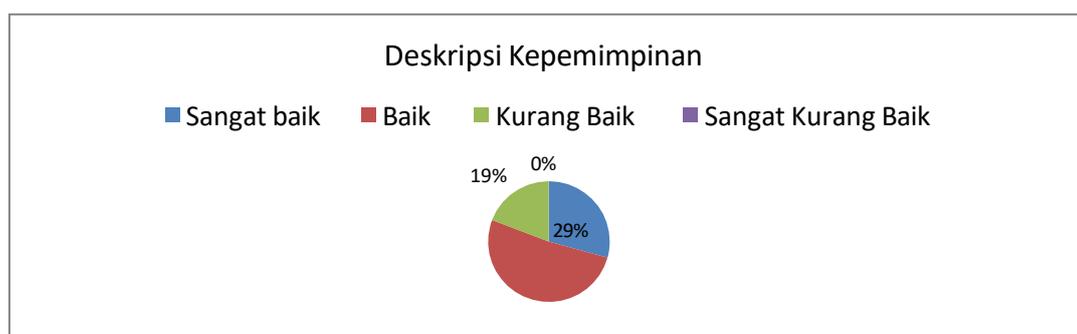
Tabel 2. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan

	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kepem	24.00	76.00	4994.00	50.4444	13.04014	170.045
Valid N (listwise)						

Setelah tabel deskripsi diperoleh, maka dapat pula ditentukan kecenderungan jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan berdasarkan empat indikator penilaiannya yaitu sangat baik, baik, tidak baik, sangat tidak baik. Hasil analisis dapat dilihat pada **Tabel 3** dan **Gambar 1** sebagai berikut:

Tabel 3. Kecenderungan Data Variabel Kepemimpinan

No	Kategori	Rentang Skor	F	(%)
1	Sangat baik	$X \geq 60$	29	29.29
2	Baik	$60 > X \geq 40$	51	51.52
3	Kurang Baik	$40 > X \geq 20$	19	19.19
4	Sangat Kurang Baik	$X < 20$	0	0.00
Jumlah			99	100



Gambar 1. Deskripsi Kepemimpinan SDN Gugus 4 Pekanbaru

### 3.2. DESKRIPSI VARIABEL MOTIVASI

Deskripsi variabel motivasi merupakan gambaran data dari variabel motivasi yang diteliti melalui penyebaran instrumen berupa kuesioner. Deskripsi variabel motivasi dilakukan dengan mengecek tendensi pusat yang diperoleh dari analisis seperti rata-rata standar deviasi, varian dan minimal, maksimal dan jumlah semua data. Hasil analisis menunjukkan bahwa skor minimal sebesar 23, maksimal sebesar 80, jumlah skor total sebesar 4829, rata-rata sebesar 48.78, standar deviasi sebesar 12.02 dan varian sebesar 144.5. Deskripsi data variabel motivasi dapat dilihat pada **Tabel 4** sebagai berikut:

Tabel 4. Deskripsi Data Variabel Motivasi

	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Motivasi	23.00	80.00	4829.00	48.7778	12.02086	144.501
Valid N (listwise)						

### 3.3. DESKRIPSI VARIABEL KERJA

Deskripsi variabel kinerja merupakan gambaran data dari variabel kinerja yang diteliti melalui penyebaran instrumen berupa kuesioner. Deskripsi variabel kinerja juga dilakukan dengan mengecek tendensi pusat yang diperoleh dari analisis seperti rata-rata standar deviasi, varian dan minimal, maksimal dan jumlah semua data. Hasil analisis menunjukkan bahwa skor minimal sebesar 18, maksimal sebesar 63, jumlah skor total sebesar 3933, rata-rata sebesar 39.72, standar deviasi sebesar 9.52 dan varian sebesar 90.67. Deskripsi data variabel kinerja guru dapat dilihat pada **Tabel 5** sebagai berikut:

Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Kinerja

	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kinerja	18.00	63.00	3933.00	39.7273	9.52207	90.670
Valid N (listwise)						

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kepala sekolah tidak lain merupakan pimpinan yang bertanggung jawab terhadap tatanan suatu sekolah. Berbantuan dengan para guru, kepala sekolah dan seluruh tenaga pendidik berusaha mewujudkan sekolah terbaik yang mana mampu mencerdaskan kehidupan anak bangsa atau melahirkan generasi bangsa yang hebat, berkarakter serta berilmu. Semua visi- misi pendidik tersebut hanya akan terealisasi sejalan dengan usaha guru dalam meningkatkan kemampuannya dalam mendidik para anak bangsa. Namun, peran kepala sekolah juga menjadi penting dalam mempengaruhi kinerja seorang guru. hal ini sependapat dengan Handayani, dkk yang mengatakan kepemimpinan kepala sekolah juga menjadi salah satu variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru. Alasan tersebut, selain karena kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang mana memiliki kebijakan yang dapat menciptakan suatu lingkungan pendidikan sebagaimana yang dikehendaki (Handayani dan Rasyid 2015). Alasan lainnya adalah kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Firmawati menjelaskan bahwa, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kualitas mutu sekolah. Penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan mempunyai pengaruh yang berarti dalam

pengambilan keputusan, maupun dalam mempengaruhi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai kinerja guru yang baik (Firmawati 2017).

Untuk membuktikan adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN gugus IV Pekanbaru akan dianalisis dengan hasil uji hipotesis yang sebelumnya telah dilakukan serta dijelaskan. Analisa uji hipotesis yang pertama adalah hasil analisis regresi sederhana, yang menghasilkan suatu persamaan yaitu,  $Y_1 = 29.817 + 0.254 X$ . Persamaan  $Y_1 = 29.817 + 0.254 X$  menganalisis bahwa setiap kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja seorang guru. Sebuah kepemimpinan kepala sekolah setidaknya dapat mempengaruhi 29.817 terhadap kinerja seorang guru. Yang demikian membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini senada dengan kesimpulan yang dijelaskan oleh (Handoko (2015) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Dabin IV Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Rohani et al., (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kedisiplinan, motivasi dan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja guru.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja**

Pada pembahasan pertama telah memberikan penjelasan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru SDN gugus IV Pekanbaru. Pembahasan selanjutnya akan menjabarkan hasil uji hipotesis kedua, yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SDN gugus IV Pekanbaru. Pada uji hipotesis kedua ada beberapa poin yang bisa dijabarkan, yaitu Pertama, Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel X terhadap Variabel Y2, membentuk suatu persamaan yaitu  $Y_2 = 37.781 + 0.286X$ . Persamaan  $Y_2 = 37.781 + 0.286X$  menggambarkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 37.781 terhadap motivasi kerja guru SDN gugus IV Pekanbaru. Kedua, perbandingan antara  $t$  hitung dengan  $t_{tabel}$  adalah  $3.116 > 1.660$ . Hal ini memutuskan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SDN di gugus IV Pekanbaru. Ketiga, melalui uji F. Hasil Uji F Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y2 dapat diketahui bahwa F-hitung yang didapati adalah sebesar 9.710. Membandingkan antara F-hitung dengan  $F_{tabel}$ , maka didapati perbandingan  $9.710 > 3.94$ . Perbandingan demikian menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$ , hal ini menjelaskan bahwa pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru memiliki kebermaknaan. Kebermaknaan itu mengartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah bisa berdampak positif ataupun berdampak negatif terhadap motivasi kerja guru. Keempat, Menganalisis Koefisien Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y2 memperlihatkan nilai determinan R square yakni sebesar 0.091. Nilai tersebut mengartikan bahwa besarnya kontribusi dari pengaruh variabel X terhadap variabel Y2 adalah sebesar 9.1%.

Merangkum dan menganalisis dari keempat hasil uji hipotesis kedua, bisa disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Yaitu, terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SDN gugus IV Pekanbaru. Kesimpulan ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardono et al. (2017) dengan judul Kepemimpinan

Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Haryono menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja. Ditambahkannya lagi bahwa Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian diharapkan bagi setiap kepala sekolah senantiasa memberikan kepemimpinan yang baik yang dapat mempengaruhi serta memotivasi anggotanya, karena para anggota yaitu guru juga akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

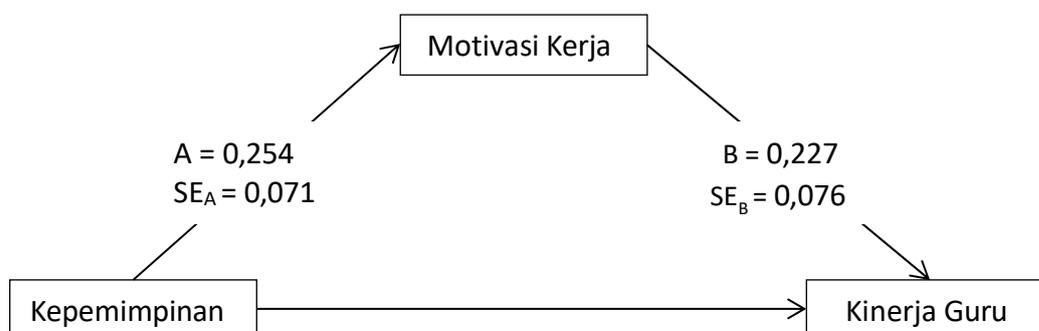
Hipotesis ketiga membuktikan pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja guru. melalui uji hipotesis yang telah dilakukan didapati kesimpulan yaitu terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru SDN gugus IV Pekanbaru. Kesimpulan itu terangkum dari beberapa uji hipotesis dan analisis yang telah dilakukan. Yang mana terdiri dari 4 uji statistik analisis terhadap hipotesis ketiga.

Pertama, motivasi guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SDN gugus IV Pekanbaru. Kesimpulan ini dibuktikan dari persamaan yang dibentuk dari hasil analisis uji regresi yaitu  $Y_1 = 27.545 + 0.227 Y_2$  dengan nilai konstanta (a) 27.545. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja yang didapati seorang guru akan mempengaruhi kinerja dari seorang guru. Motivasi kerja yang baik akan melahirkan kinerja yang baik pula. Tetapi, jika motivasi kerja guru buruk maka kinerja seorang guru juga akan menurun. Pendapat lain ditambahkan pula oleh Firmawati (2017) yaitu mengatakan persamaan regresi yang didapati membuat kenaikan skor motivasi berkecenderungan diikuti oleh kenaikan kinerja guru. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Kedua, dengan diketahuinya hasil dari perbandingan  $t$  hitung terhadap  $t_{tabel}$  yang mana  $t_{hitung}$  yang lebih besar di dibandingkan  $t_{tabel}$ nya yaitu  $2.971 > 1.66$ . Maka, yang demikian menunjukkan pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja seorang guru. Kesimpulan ini juga dikemukakan oleh Guterres & Supartha (2016) dalam jurnal penelitiannya yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Ketiga, dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dari hasil uji anova terhadap  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5%. Maka mendapati perbandingan sebesar  $8.825 > 3.94$ . Perbandingan  $8.825 > 3.94$  menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  yang lebih besar dibandingkan  $F_{tabel}$ . Hal ini mengartikan bahwa pengaruh suatu variabel memiliki kebermaknaan. Kebermaknaan tersebut memberikan arti bahwa sebuah motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang bisa membuat suatu kinerja guru menjadi baik atau bisa menjadi buruk, menjadi meningkat atau justru menurun. Keempat, uji hipotesis yang dianalisis dengan koefisien regresi membuktikan bahwa terdapat kontribusi sebesar 8,3% dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SDN gugus IV Pekanbaru. Kondisi ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Firmawati (2017) yang mendapati bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 99.3%. Serta penelitian yang dilakukan oleh Ardiana (2017) yang mendapati bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80.6%. Yang terakhir adalah penelitian yang dilakukan oleh Werang et al., (2019) yang menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di sekolah Mindiptana, Papua, yang berkontribusi sebesar 86.4%. Adanya kontribusi yang demikian tentunya membuktikan

bahwa kinerja guru tidak bisa terlepas dari motivasi kerja yang dimiliki seorang guru. Hal ini karena motivasi kerja yang dimiliki seorang guru mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk pencapaian suatu kinerja guru yang baik. Maka semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang guru akan menghasilkan kinerja yang semakin baik pula dari seorang guru.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dimoderasi oleh Motivasi Kerja**

Pada hipotesis pertama dan kedua, sudah bisa dibuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN gugus IV Pekanbaru dan kepemimpinan kepala sekolah juga memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SDN gugus IV Pekanbaru. Diketahui pula bahwa, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN gugus IV Pekanbaru. Jika ketiga hipotesis itu disatukan, maka pada hipotesis keempat dalam penelitian ini akan membuktikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dimoderasi oleh motivasi kerja. Seperti yang telah disajikan pada uji hipotesis ke empat yang menggunakan rumus sobel sebagai suatu analisa yang membuktikan adanya hubungan dari variabel mediator yang dapat mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN gugus IV Pekanbaru. Maka akan terbentuk suatu model persamaan dari hubungan antara variabel yang dimediasi oleh motivasi kerja. Adapun model persamaan yang terbentuk seperti pada **Gambar 2** berikut:



**Gambar 2.** Model Mediator

Pada model yang disajikan dalam Gambar II, Model Mediator, diketahui bahwa ketiga variabel saling memiliki keterkaitan. Model tersebut terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel Motivasi kerja sebagai mediatornya. Beberapa hasil penelitian yang memiliki kesamaan dengan penelitian ini juga mengemukakan hal yang senada yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja seorang guru yang dimediasi oleh motivasi kerja. Pendapat pertama berasal dari penelitian Yusnita & Febry (2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Pendapat kedua yakni mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh yaitu sebesar 96.8% (Firmawati 2017). Ditambahkan pula bahwa kepemimpinan kepala sekolah berjalan seiringan dengan motivasi kerja serta kinerja guru. Hal ini membuat hubungan linier yang mana semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dengan pemberian motivasi kerja yang

baik pula akan meningkatkan kinerja guru pula. Motivasi akan berpengaruh baik terhadap kinerja guru SDN gugus IV Pekanbaru bila diberikan dari pengaruh langsung dan positif kepemimpinan kepala sekolah sebagai jabatan dan orang yang berpengaruh dalam lingkungan sekolah. Motivasi juga dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja guru SDN gugus IV Pekanbaru, apabila pengaruh langsung yang diberikan kepala sekolah juga merupakan pengaruh negatif. Hal ini secara tidak langsung juga akan menurunkan kualitas kinerja yang dimiliki seorang guru.

#### 4. SIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN gugus IV Pekanbaru. Keputusan ini mengartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah menjadi satu diantar faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sehingga penting bagi seorang kepala sekolah untuk memberikan kepemimpinan yang positif untuk meningkat pula kinerja seorang guru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SDN gugus IV Pekanbaru. Keputusan ini mengartikan bahwa Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin diharuskan senantiasa memberikan kepemimpinan yang baik yang mana dapat memberikan peningkatan terhadap motivasi kerja guru. Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru SDN gugus IV Pekanbaru. Keputusan ini mengartikan bahwa seorang guru harus menemukan motivasi kerjanya demi menciptakan lingkungan pekerjaan dan peningkatan kinerjanya dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru. Terdapat pengaruh yang langsung dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN gugus IV Pekanbaru yang dimediasi oleh motivasi kerja. Keputusan ini menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang diikuti serta melalui mediasi motivator kerja akan dapat mempengaruhi kinerja guru SDN gugus IV Pekanbaru.

#### 5. REFERENSI

- Al-husseini, S., & Elbeltagi, I. (2018). Evaluating the effect of transformational leadership on knowledge sharing using structural equation modeling: The case of Iraqi higher education. *International Journal of Leadership in Education*, 21(4), 506–517.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(2), 14–23.
- Darpi. (2021). Peningkatan kemampuan manajerial kepala sekolah melalui bimbingan berkelanjutan di sekolah dasar se Kecamatan Kotabaru. *Metodik Didaktik: Jurnal Pendidikan Ke-SD-an*, 17(1), 35–50.
- Firmawati. (2017). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Serambi Akademica*, 5(3), 121–125.
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(5), 429–454.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277.

- Handoko, T. A. (2015). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Dabin IV Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang*. Universitas Negeri Semarang.
- Hardono, H., & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. *Educational Management*, 6(1), 26–33.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150.
- Rohani, I., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Sembawa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1883–1894.
- Setiawan, A., Andrian, D., & Asta, S. W. (2018). *Aplikasi statistik dalam penelitian*. Numed.
- Werang, B. R., Irianto, O., & Asmaningrum, H. P. (2019). Pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru SD di Distrik Mindiptana, Papua. *Musamus Journal of Primary Education*, 1(2), 093–103. <https://doi.org/10.35724/musjpe.v1i2.1467>.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusnita, E., & Febry, F. (2019). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi pemberian ASI eksklusif di wilayah kerja Puskesmas 23 Ilir Kecamatan Bukit*.