



Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 04 Oku

Fitri Rahmadanti¹, Fifian Permata Sari^{1*}, Rini Efrianti¹

¹Program Pascasarjana, Universitas Baturaja, Indonesia

*Corresponding Author's e-mail: fifianpermatasari@gmail.com

Article History:

Received: May 14, 2026

Revised: June 08, 2026

Accepted: June 30, 2026

Keywords:

Motivation, Principal Leadership, Teacher Performance

Abstract: This study aims to analyze the influence of motivation and leadership of the principal on the performance of teachers of SDN 04 OKU. The population of this study consisted of 32 respondents. Quantitative Method Tools using multiple linear regression analysis as an analysis tool. The results of the analysis show that the *t* value for each variable Motivation (*X*₁) is 8.813 and Principal Leadership (*X*₂) is 3.003. These values are greater than the critical *t* value of 2.045, indicating that all variables have a significant influence on the performance of teachers of SDN 04 OKU. The calculated *F* value of 215.999 is greater than the critical *F* value of 3.33, indicating that motivation and leadership of the principal together have a significant influence on the performance of teachers of SDN 04 OKU. The coefficient of determination (*R*-squared) is 0.937, indicating that 93.7% of teacher performance (*Y*) can be explained by the variables of motivation (*X*₁) and principal leadership (*X*₂), while the remaining 6.3% is influenced by other variables not examined in this study.

Copyright © 2026, The Author(s).

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



How to cite: Rahmadanti, F., Sari, F. P., & Efrianti, R. (2026). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 04 Oku. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 5(6), 3008–3018. <https://doi.org/10.55681/sentri.v5i6.6642>

PENDAHULUAN

Peran Pendidikan sangat penting dalam mengembangkan potensi dan membentuk watak untuk mencerdaskan peserta didik. Persyaratan konstitusional ini diimplementasikan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan Sumber Daya Manusia yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Sehingga peran guru sangat penting karena guru yang terlibat dan bersentuhan secara langsung dengan proses pendidikan itu sendiri. Guru dapat dikatakan sebagai ujung tombak keberhasilan proses pendidikan di sekolah karena melalui kinerja yang ditampilkannya akan membawa dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan. (Hosan et al, 2019). Dalam hal pendidikan Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan. Keutamaan pengaruh (influence) kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (trigger) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya (Sagala, 2009)

Pada saat ini profesionalisme guru di Sekolah Dasar Negeri 04 Ogan Komering Ulu dalam berbagai hal masih banyak yang belum menunjukkan profesionalisme. Secara umum kurang baiknya profesionalisme dari para guru di Sekolah Dasar Negeri 04 Ogan Komering Ulu berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar guru yang tingkat kehadirannya rendah.

Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran Guru SDN 04 OKU

No	Absensi	2024	2025
1.	Dengan Keterangan	12	16
2.	Tanpa Keterangan	5	9
	Total	17	25

Sumber : Data SDN 04 OKU

Dari data tabel di atas memperlihatkan adanya peningkatan jumlah ketidak hadirannya guru di sekolah untuk melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Dari data di atas menggambarkan profesionalisme yang rendah dari para guru Ketidak hadirannya di tempat kerja akan berhubungan pada hasil kerja yang didapatkan. Ketidakhadiran yang meningkat juga mengidentifikasi rendahnya motivasi kerja seorang guru. Seseorang yang malas untuk bekerja akan enggan untuk berangkat kerja, terutama apabila ketidakhadirannya tidak disertai dengan keterangan yang jelas. Adapun hal lain dalam kenyataan dilapangannya sering ditemukan beberapa guru yang kurang bersemangat dalam mengajar, dalam hal persiapan pembelajaran belum maksimal serta masih sering ditemukan beberapa guru yang terkadang terlambat. Sehingga dalam hal ini dibutuhkan peran kemampuan kepala sekolah mempengaruhi guru agar bekerja secara semangat dan suka rela dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Adapun hal ini berkaitan dengan cara memotivasi guru agar tujuan tercapai. Motivasi guru berpengaruh pada tingkah laku saat mengajar di kelas. jika hal tersebut terjadi pernah terjadi sebelumnya pada guru tersebut maka dapat dipastikan guru tersebut sedang terjadi suatu masalah yang menyebabkan guru tersebut kurang bersemangat seperti biasanya dalam mengajar dan terlambat dalam mengajar . Sehingga perlu dibangkitkan kembali motivasi tenaga kerja dalam dirinya dengan memberi pengalaman baru. Hal tersebut akan menjadi motivasi dalam dirinya, sehingga menimbulkan perubahan perilaku bagi yang bersangkutan agar guru tersebut bersemangat kembali bekerja setelah mendapat motivasi dari kepala sekolah sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja guru mengingat peran dan tingkah laku guru merupakan sesuatu yang sangat penting karena guru merupakan sebagai contoh bagi peserta didiknya dimana guru sebagai pendidik memikul tanggung jawab untuk membimbing dan menjadi teladan bagi peserta didiknya (Setyaningsih et al, 2018)

Kinerja guru merupakan hasil kerja atau kemampuan kerja yang dicapai oleh seorang guru yang sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Adapun kinerja mengajar guru yang baik adalah jika guru telah melakukan unsur – unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran . Kedisiplinan dalam mengajar dan tugas – tugas lainnya. Kreativitas dalam melakukan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa , kepribadian yang baik, jujur serta objektif dalam mengembangkan siswa serta tanggung jawab terhadap tugas yang dijalankannya. (Murti, 2016)

Pemerintah Indonesia meningkatkan upaya pendidikan bagi warga negaranya menyediakan fasilitas pendukung termasuk pemberlakuannya, yaitu Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Menurut undang-undang RI nomor 14 tahun 2005

tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selanjutnya pada undang-undang tersebut dijelaskan bahwa, Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Pendidik profesional adalah guru yang sudah tersertifikasi dan telah memenuhi standar profesional guru. Pemerintah berharap dari program sertifikasi ini kinerja guru akan meningkat sehingga pada akhirnya mutu pendidikan akan meningkat pula.

Aspek lain dalam upaya mendapatkan kinerja guru yang unggul, adalah faktor dalam diri guru tersendiri untuk selalu memotivasi dirinya meningkatkan kemampuan, keseriusan dan keteladanan dalam menjalankan amanah Negara dan masyarakat untuk mengangkat kualitas peserta didik. Hanya pada guru yang memiliki motivasi tinggi dan kemampuan, dapat menjalankan misi pendidikan. Karena dengan hal itu ada harapan guru berpotensi memiliki kinerja baik. Adapun Untuk menjamin kinerja guru dapat konsisten terus dan adanya upaya peningkatan sesuai berjalannya waktu dan kebutuhan dunia pendidikan, dipastikan perlunya intervensi dan atau keterkaitan dengan kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai educator, leader, supervisor, manajer, motivator, dan seseorang yang harus menciptakan iklim kerja yang baik sehingga hal yang menjadi tujuan sekolah dan pendidikan dapat dicapai (Raimah dan Kamaruddin, 2022)

Dari beberapa fakta lapangan yang ditemukan peran motivasi guru juga berperan aktif dalam pengembangan sekolah terutama di Sekolah Dasar Negeri 04 OKU Peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut masih belum optimal sehingga perlu untuk meningkatkan kinerja guru salah satunya dapat dilakukan oleh guru sendiri yaitu melalui motivasi yang dimilikinya maupun dari kepala sekolah melalui kepemimpinan dan pembinaan dari kepala sekolah.

Fenomena diatas juga diperkuat dengan adanya beberapa gap research antara peneliti satu dengan peneliti lainnya yang membahas permasalahan yang sama, perbedaan pendapat antar peneliti secara garis besar terletak pada variable pendukung yang dipakai yang menurut peneliti dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah, misalnya sebagai berikut: penelitian (Setyaningsih et al, 2018) memakai variabel motivasi guru, budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah yang dapat mempengaruhi kinerja guru. (Hosan et al, 2019) hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. (Murti, 2016) memakai variabel Motivasi kerja guru, iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. (Raimah dan Kamaruddin, 2022) hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan fenomena dan adanya kesenjangan penelitian sebelumnya maka pengaruh antara motivasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru perlu diteliti lebih mendalam oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Motivasi Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 04 Ogan Komering Ulu

LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi dapat mempengaruhi prestasi seseorang melakukan kegiatan tertentu, apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah, sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal. Dorongan itu timbul bukan semata-mata dipusatkan pada kepentingan pekerjaan atau kepentingan bersama. (Benu, 2018) Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya (Uno, 2021)

Indikator Motivasi guru menurut (Uno, 2021)

1. Tanggung jawab melakukan tugas
2. Pengembangan diri
3. Harapan dan cita – cita
4. Penghargaan
5. Kegiatan yang menarik
6. Lingkungan belajar yang kondusif

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2016). Adapun menurut peneliti lain menyebutkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah merupakan satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin dan memperdayakan sumberdaya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Berkaitan dengan keberhasilan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya, karena itulah kepala sekolah harus mampu berfungsi sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (Mulyasa, 2019) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan kewenangan yang dimiliki serta dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kepentingan orang lain. (Kartono, 2008)

(Kartono, 2008) menyatakan indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
5. Tanggung Jawab
6. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja, mulai dari perencanaan pembelajaran, dalam pelaksanaan pembelajaran dikelas dan proses evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa (Priansa, 2014). Sementara menurut (Barnawi dan Arifin, 2014) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru bila mengacu pada pengertian Mangkunegara bahwa tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi: membuat program pengajaran memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial. Menurut undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya. Kemudian (Mulyasa, 2019) juga berpendapat kinerja guru adaah kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran serta kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan kondusif.

Indikator kinerja guru menurut Mulyasa, (2019) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengajar
2. Kemampuan mengelola kelas
3. Kemampuan Menilai
4. Kemampuan berkomunikasi
5. Kemampuan professional

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif dengan metode perarikan contoh menggunakan metode total sampling dimana populasi guru SD Negeri 04 OKU sebanyak 32 orang semuanya dijadikan sampel. Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2025 dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh variabel Motivasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri 04 OKU.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data penelitian menggunakan regresi linear berganda menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.219	2.159
	Motivasi	.744	.084
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.255	.085

Sumber : Data Primer 2026 (diolah)

Dari hasil regresi didapat bersamaan berikut ini :

$$Y = 0,219 + 0,744X_1 + 0,255X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta bernilai 0,219, menunjukkan bahwa jika motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah sama dengan nol maka kinerja guru SDN 04 OKU sebesar 0,219.
- Koefisien regresi motivasi sebesar 0,744 artinya jika motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja guru SDN 04 OKU mengalami peningkatan sebesar 0,744 dengan asumsi variabel kepemimpinan kepala sekolah tetap.
- Koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,255, artinya jika kepemimpinan kepala sekolah mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, maka kinerja guru SDN 04 OKU mengalami peningkatan sebesar 0,255 dengan asumsi variabel motivasi tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis individual (Uji t) digunakan untuk menguji secara individu pengaruh motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN 04 OKU.

Tabel 2 Hasil T – Test Coefficients

Model		T	Sig.
1	(Constant)	.101	.920
	Motivasi	8.813	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	3.003	.005

Sumber : Data Primer 2026 (diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel independen berada di bawah 0,05, yaitu motivasi (0,000), dan kepemimpinan kepala sekolah (0,005). Mengacu pada kriteria (Sugiyono, 2020), nilai sig. < 0,05 menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial. Dengan demikian, peningkatan salah satu variabel independen akan memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja guru, meskipun variabel lainnya dianggap konstan

Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk menguji apakah pengaruh motivasi, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN 04 OKU.

Tabel 3 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	490.773	2	245.387	215.999	.000 ^a
	Residual	32.946	29	1.136		
	Total	523.719	31			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer (Diolah), 2026

Berdasarkan tabel 3 didapatkan F hitung sebesar 215.999. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel diperoleh dengan melihat (df1 = jumlah variabel-1) = 2-1=1 dan (df2=n-k-1) = 32-2-1=29 pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F tabel 3,33. jadi F hitung $215.999 > F \text{ tabel } 3,33$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN 04 OKU

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil uji analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.937	.933	1.06586

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas nilai R Square adalah sebesar 0,937. Nilai R^2 tersebut mengartikan bahwa kontribusi Motivasi (X1), dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 93,7% sementara sisanya 6,3% merupakan kontribusi dari variable-variabel lain yang tidak diteliti. Nilai R Square yang tinggi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kekuatan prediktif yang sangat baik dan dapat dipercaya untuk menjelaskan dinamika kinerja guru sd Negeri 4 OKU.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SDN 4 OKU, sebagaimana tercermin dari nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Temuan ini memperlihatkan bahwa dorongan internal guru yang tinggi berdampak langsung pada peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas mengajarnya. Nilai koefisien regresi sebesar 0,744 mengindikasikan bahwa Motivasi guru berkontribusi paling dominan terhadap kinerja guru. Dominanya pengaruh ini dijelaskan melalui (Uno, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi guru bersumber dari tanggung jawab melakukan tugas, pengembangan diri, harapan dan cita – cita, penghargaan, kegiatan yang menarik dan lingkungan belajar yang kondusif. Fakta dilapangan menyatakan indikator tanggung jawab memperoleh kategori skor tinggi. Adapun hal tersebut tercermin dengan dari guru mengumpulkan perangkat ajar tepat waktu dan guru juga aktif mengikuti kegiatan pelatihan sebagai wujud pengembang diri. Tingginya pemenuhan aspek – aspek motivasi ini berdampak langsung pada peningkatan kemampuan mengajar dan kemampuan profesional seorng guru (Mulyasa, 2019) Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Benu, 2018) dimana hasil penelitian variabel motivasi kerja guru lebih dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran sebesar 46,1 % dibandingkan kepemimpinan kepala sekolah.

2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh signifikan terhadap guru di SDN 04 OKU, sebagaimana tercermin dari nilai

signifikan uji t sebesar 0,005 yang berada dibawah batas 0,05. Temuan ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik berdampak langsung peningkatan kualitas kerja guru. Nilai koefisien regresi sebesar 0,255, sehingga menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah lebih kecil dibandingkan motivasi guru Menurut (Kartono, 2008) kepemimpinan yang efektif ditandai dengan kemampuan mengambil keputusan, motivasi, berkomunikasi, mengendalikan bawahan, bertanggung jawab dan dapat mengendalikan emosi. Adapun kenyataan dilapangan SDN 4 OKU indikator memotivasi kepala sekolah mendapatkan skor tinggi dengan kepala sekolah rutin memberikan fasilitas guru untuk ikut pelatihan. Dan praktek ini terbukti bagus untuk meningkatkan guru dalam mengelola kelas dan berkomunikasi dengan guru (Mulyasa, 2019). Akan tetapi indikator kemampuan mengambil keputusan masuk kedalam kategori cukup dimana hal ini terjadi karena kepala sekolah masih tergolong baru dan dengan masa tugas kurang dari 1 tahun, sehingga kewenangan dalam pengelolaan anggaran dan pembinaan guru belum optimal. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian dari (Raimah & Kamaruddin, 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah simultan memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru SDN 4 OKU. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 dan nilai F-hitung sebesar 215,999, yang menegaskan bahwa kedua variabel bekerja bersama-sama dalam menentukan tingkat kinerja guru. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,937 menunjukkan bahwa 93,7% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara bersamaan, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor internal guru dan faktor eksternal kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci utama peningkatan dalam bekerja. Adapun perbandingan dari nilai dari motivasi memberikan nilai koefisien sebesar 0,744 lebih besar dari kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,255 yang dimana dapat diartikan bahwa peningkatan kinerja guru di SDN 4 OKU lebih dominan motivasi guru itu sendiri.

Kondisi ini sejalan dengan pernyataan (Mulyasa, 2019) bahwa guru profesional adalah guru yang memiliki dorongan internal untuk berkembang. Ketika kebutuhan dasar guru telah terpenuhi melalui tunjangan profesi guru, maka faktor motivasi seperti tanggung jawab dan pengembangan diri (Uno, 2021) menjadi faktor penggerak utama. Sementara itu, kepemimpinan kepala sekolah berperan untuk menumbuhkan motivasi yang bersifat pembinaan dan pengambilan keputusan yang terbuka kepada semua guru (Kartono, 2008). Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian dari (Benu, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dengan demikian, dapat disimpulkan implikasi dari temuan dilapangan pada penelitian ini untuk meningkatkan kinerja guru dengan memfasilitasi pelatihan untuk guru, dan sistem penghargaan non – finansial (apresiasi) kemudian memperkuat kepemimpinan kepala sekolah dalam hal mengambil keputusan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SDN 04 OKU
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SDN 04 OKU
3. Motivasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara bersama terhadap Kinerja Guru SDN 04 OKU

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barnawi, & Arifin, M. (2014). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Benu, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembeelajaran . *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 2.
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmat. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Bandung Pustaka.
- Hosan, Komardi, D., & Panjaitan, H. P. (2019, September). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinera Guru Di Sekolah Metta Maitreya Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Kompri. (2014). *Manajemen dan kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Lupiyoadi, R., & Ikhsan, A. (2015). *Manajemen Pemasaran Jasa: Teori dan Praktik* . Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2019). *Menjadi kepala sekolah professiona*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murti, Y. (2016). Pengaruh Motivasi kerja Guru, Iklim Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Kota Mukomuko.
- Muslich, M. (2017). *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. (2016). *SPSS 22: Pengelola Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Purnomo, R. A. (2016). *Ekonometrika: Teori dan Aplikasi* . Yogyakarta: Andi Offset.
- Raimah, & Kamaruddin. (2022, Maret). Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Kelas Di Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Magister Manajemen*, 3.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Roqib, M., & Nurfuadi. (2019). *Kepribadian Guru, Upaya Mengembangkan Kepribadian Guru yang Sehat di Masa Depan*. Yogyakarta: Grafindo Litera Media bekerja sama dengan STAIN Purwokerto.
- Sagala, S. (2009). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 15(1).
- Setyaningsih, K., Haitami, N., & Rusmaini. (2018, Juni). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan

- Kinerja Guru SMA Swasta di Palembang. *Journal of Islamic Education Management*, 4.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kalitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2007). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Uno, H. B. (2021). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka Karya.