

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SDN KOTA BARU III

Aida Fahriyah ¹⁾ dan Nuridin ²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: h.nuridin58@gmail.com

Abstract : *To determine the effect of leadership and motivation on teachers's work performance in the Kota Baru III Elementary School. The purpose of this research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The research was conducted by distributing questionnaires to respondents, all of whom are teachers of the Kota Baru III Elementary School, while the research method uses simultaneous and partially linear regression analysis. The hypothesis states that leadership and motivation simultaneous have a positive effect on work performance. The hypothesis that partially states that leadership and motivation affect teachers work performance in Kota Baru III Eelementary School.*

Keywords: *Leadership, motivation, teachers's work performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di semua aspek kehidupan manusia, dimana berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan dengan upaya penegasan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Agar mampu berperan dalam persaingan global, Bangsa Indonesia harus terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara terprogram, terarah, dan berkesinambungan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia sudah tentu membawa perubahan di semua aspek oleh berbagai faktor. Meskipun demikian di antara berbagai faktor tersebut, faktor pendidikan yang paling besar kontribusinya. Seiring dengan hal itu, peningkatan kualitas pendidikan menjadi prasyarat untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia, artinya kualitas sumber daya manusia akan tercapai jika kualitas pendidikan terlaksana dengan baik.

Sumber daya manusia adalah salah satu hal yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Peran sumber daya manusia telah menjadi peran yang strategis bahkan sangat penting dalam menunjang keberhasilan dan kemajuan perusahaan yang akan datang. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual maupun secara kelompok, yang sepenuhnya terarah pada upaya mencari cara yang memungkinkan manusia meningkatkan kinerjanya, terutama berkenaan dengan peningkatan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena itu, dengan memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan kinerja pegawai. Dalam menunjang keberhasilan sebuah organisasi, seorang pimpinan harus dapat memberikan sesuatu yang dapat membangkitkan

semangat kerja pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan sangat penting, untuk itu diperlukan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugas-tugasnya dibantu oleh pihak lain yang mana pegawainya sendiri. Keberhasilan pimpinan melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain. Yang berarti kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kinerja individu. Jika kinerja individu baik, maka akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan tujuan organisasi.

Seorang pemimpin merupakan penyalur bagi pikiran, tindakan, dan kegiatan yang bersifat mempengaruhi dan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan, hal ini berarti bahwa pemimpin selalu meliputi sejumlah besar masalah kekuasaan. Pemimpin yang baik bukanlah pemimpin yang hanya sekadar memberikan perintah ke pada bawahnya. Sosok pemimpin harus bisa membantu diri sendiri dan orang lain untuk melakukan hal yang benar, pimpinan menetapkan arah, membangun visi yang menginspirasi, dan menciptakan sesuatu yang baru. Kepemimpinan melibatkan manajer paling langsung dengan bawahan. Dengan demikian, memimpin merupakan bagian sentral dari peran manajer yang meliputi bekerja bersama-sama dan melalui pihak lain untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan memetakan ke mana pegawai harus pergi untuk berhasil sebagai tim atau organisasi. Selain itu, kepemimpinan juga memiliki tujuan untuk memberi motivasi kepada karyawannya. Hal ini sangat diperlukan di perusahaan dan organisasi manapun sebagai salah satu cara untuk mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja yang ada dalam diri orang yang dipimpinnya. Wujud pemberian motivasi serta semangat kerja bisa saja berupa insentif yang dapat dinilai dengan uang atau yang tidak bisa dinilai dengan uang. Misalnya upah yang layak, pekerjaan yang menarik, penyerahan kepercayaan dan tanggung jawab, penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan, kondisi lingkungan kerja yang baik, serta pemimpin yang bijak.

Pada umumnya para pemimpin harus memotivasi pegawai dalam banyak hal dan tidak dapat diperkirakan. Dalam diskusi tentang motivasi, sangatlah jelas pentingnya tujuan organisasi. Motivasi sesungguhnya menunjuk pada penyebab atau dorongan bertindak yang mengarah pada kebutuhan atau tujuan tertentu. Bagi pemimpin, konsep ini sangatlah penting karena dengan konsep inilah pemimpin dapat memahami motivasi pegawai dengan mengamati tindakannya, sehingga pemimpin dapat mengarahkan tindakan pegawai tersebut menuju tujuan organisasi.

Motivasi dan kepemimpinan yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya. Dengan penerapan prinsip-prinsip penerapan organisasi yang transparan, akuntabel, dan demokratis, diharapkan pegawai akan puas dengan demikian dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kerja mereka pada organisasi. Sebab dengan adanya kedua faktor tersebut, akan menciptakan tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya, jika tingkat kinerja pegawai menurun karena tidak adanya motivasi yang diberikan pemimpin, maka akan menghambat suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perlu adanya kepemimpinan yang baik dan peningkatan kepuasan kerja dengan pemberian motivasi kepada pegawai, sebab jika semakin baik kedua hal tersebut, maka semakin tinggi juga kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja menurut Wibowo (2016), adalah tentang apa dan bagaimana cara melakukannya serta bagaimana hasil yang telah dicapai. Menurut Mangkunegara (2017),

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Rivai (2021), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan.

Dari pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Wirawan (2015), adalah: 1) “Faktor internal karyawan. Faktor-faktor dalam diri karyawan merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya, bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik. Faktor-faktor yang diperoleh misalnya, pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi kerja. 2) Faktor lingkungan eksternal Organisasi. Karyawan memerlukan dukungan organisasi di tempat bekerja. Misalnya, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi. 3) Faktor lingkungan internal organisasi. Keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan”.

Menurut Mathis dan Jackson (2016), indikator kinerja adalah sebagai berikut: 1) “Kuantitas kerja; Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan. 2) Kualitas kerja; Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 3) Ketepatan waktu; Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi *output*. 4) Kehadiran; Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan. 5) Kemampuan bekerjasama; Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya”.

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Sagala (2018), dapat dimaknai sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang ada dalam diri pemimpin itu sendiri. Termasuk di dalamnya kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, visi, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana kepemimpinan dalam rangka meyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, dan merasa tidak terpaksa. Mengacu pada serangkaian kemampuan dan sifat-sifat tersebut, maka kepemimpinan merupakan kekuatan dinamis yang berperan penting sebagai memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Menurut Griffin dalam Sadikin (2020), kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh tanpa paksaan untuk membentuk tujuan-tujuan grup atau organisasi, memotivasi perilaku kearah tujuan tersebut dan membantu mendefinisikan kultur grup atau organisasi. Dengan

demikian, arahan dan perintah yang diberikan seorang pemimpin harus dilakukan tanpa paksaan bahkan harus berbentuk kerelaan dan keikhlasan yang muncul sendiri dari orang-orang yang diperintahnya. Menurut Kartono (2017), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan penggerak keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut pendapat Reitz dalam Rahayu (2017), adalah : 1) “Kepribadian. Pengalaman masa lalu dan harapan pimpinan, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi gaya kepemimpinan. 2) Harapan dan perilaku atasan. Sebagai contoh atasan yang secara jelas memakai gaya yang berorientasi pada tugas, cenderung manajer menggunakan gaya tersebut. 3) Karakteristik harapan dan perilaku bawahan, mempengaruhi terhadap kepemimpinan manajer. Sebagai contoh, karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi biasanya akan kurang memerlukan pendekatan yang direktif dari pimpinan. 4) Kebutuhan tugas. Setiap tugas bawahan juga mempengaruhi pemimpin, sebagai contoh bawahan yang kerja pada bagian pengolahan data menyukai pengarahan yang berorientasi pada tugas. 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan. Kebijakan dalam pemberian penghargaan, imbalan, dengan skala gaji yang ditunjang dengan insentif lain (dana pensiun, bonus, cuti) akan mempengaruhi motivasi kerja bawahan. 6) Harapan dan perilaku rekan. Sebagai contoh manajer membentuk persahabatan dengan rekan-rekan dalam organisasi. Sikap mereka da yang merusak reputasi, tidak kooperatif, berlomba memperebutkan sumber daya, sehingga mempengaruhi perilaku rekannya”.

Menurut Kartono (2016), indikator kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut: 1) “Sifat; Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin dan kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut. 2) Kebiasaan; Kebiasaan memiliki pengaruh sebagai penentu perilaku seorang pemimpin yang akan menggambarkan segala tindakan yang akan dilakukan seorang pemimpin. Baik buruknya kebiasaan seorang pemimpin akan berdampak pada tindakan yang akan dibuat saat memimpin dan mempengaruhi bawahannya. 3) Kepribadian; Dalam hal ini kepribadian seseorang memimpin menentukan keberhasilannya dari sifat-sifat khas yang dimilikinya. 4) Tempramen; Tempramen adalah cara khas seorang pemimpin dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Ada pemimpin yang memiliki tempramen aktif ada juga pemimpin yang memiliki tempramen tenang”.

Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterprestasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Motivasi adalah usaha yang dapat mendorong atau membuat gairah kerja seseorang supaya bisa memenuhi kebutuhannya (Rizaldi, 2017).

Banyak teori motivasi yang didasarkan atas kebutuhan (*need*). Kebutuhan yang menyebabkan seseorang berusaha untuk dapat memenuhinya. Motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada suatu tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan proses interaksi dari beberapa

unsur. Dengan demikian, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, seperti (1) keinginan yang hendak dipenuhinya; (2) tingkah laku; (3) tujuan; (4) umpan balik.

Motivasi merupakan konsep hipotesis untuk suatu kegiatan yang dipengaruhi oleh persepsi dan tingkah laku seseorang untuk mengubah situasi yang tidak memuaskan atau tidak menyenangkan. Teori Maslow menganggap bahwa kebutuhan orang tergantung kepada apa yang telah mereka miliki. Dalam pengertian, suatu kebutuhan yang telah terpenuhi bukan faktor motivator. Maslow, sebagai tokoh motivasi aliran humanism, menyatakan bahwa kebutuhan manusia secara hierarkis semuanya laten dalam diri manusia. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisiologis (sandang pangan), kebutuhan rasa aman (bebas bahaya), kebutuhan kasih sayang, kebutuhan dihargai dan dihormati, serta kebutuhan aktualisasi diri.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan tersebut dapat disimpulkan, motivasi merupakan dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya. Dengan sasaran sebagai berikut: (a) mendorong manusia untuk melakukan suatu aktivitas yang didasarkan atas pemenuhan kebutuhan. Dalam hal ini, motivasi merupakan motor penggerak dari setiap kebutuhan yang akan dipenuhi, (b) menentukan arah tujuan yang hendak dicapai, dan (c) menentukan perbuatan yang harus dilakukan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sunyoto (2014), yaitu: 1) "Promosi; Promosi merupakan kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih besar, status yang lebih tinggi, dan tambahan pembayaran gaji atau upah. 2) Tanggung jawab; Pertanggung jawaban atas suatu tugas yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh karyawan, maka di sisi lain karyawan pun harus memberikan kontribusi pekerjaan dengan baik dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidang masing-masing. 3) Prestasi kerja; Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah suatu prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi karyawan untuk diusulkan oleh atasannya untuk menaikkan jabatan yang lebih tinggi. 4) Penghargaan; Pemberian motivasi melalui kebutuhan penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Maka penghargaan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. 5) Keberhasilan dalam kerja; Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut, setidaknya dapat memberikan rasa bangga bagi karyawan bahwa mereka telah mampu bertanggung jawab atas tugasnya".

Menurut teori Herzberg dalam Hasibuan (2019), indikator motivasi yaitu: 1) "Prestasi (*achievement*); Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. 2) Pengakuan (*recognition*); Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu. 3) Pekerjaan itu sendiri (*work itself*); Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya. 4) Tanggung jawab

(*responsibility*); Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. 5) Kemajuan (*advancement*); Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. 6) Pengembangan potensi (*the possibility of growth*); Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden sebanyak 45 orang yang seluruhnya adalah Guru SDN Kota Baru III. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir akan diteliti, untuk dapat dikatakan valid dengan $n = 45$; $\alpha 5\%$, maka nilai r tabel = 0,294. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,294, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2018).

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 45 responden tentang kepemimpinan dengan jumlah 8 butir pernyataan; motivasi dengan jumlah 12 butir pernyataan dan kinerja dengan jumlah 10 butir pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0.294. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari semua butir pernyataan variabel kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai hasilnya adalah valid.

Hasil uji validitas

Uji reliabilitas ini merupakan alat ukur yang menguji pengukuan secara konsisten. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai atau skor *cronbach alpha* dengan nilai 0,60. *Cronbach alpha* harus lebih besar dari 0,60 baru dapat dikatakan reliabel.

Tabel 1: Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan	0,725	0,600	Reliabel
Motivasi	0,806	0,600	Reliabel
Kinerja Guru	0,640	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel, yaitu kepemimpinan, motivasi, dan kinerja membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 2: Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SDN Kota Baru III

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Kepemimpinan	0,890	0,793	7,816	0,572	0,000	0,05
Motivasi				0,292	0,000	

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 80,339 > 3,204

Keterangan: Variabel Kinerja_Guru

Sumber: data diolah 2023

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 7,816 + 0,572 (X_1) + 0,292 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 2, Nilai F hitung sebesar 80,339 lebih besar dari F tabel sebesar 3,204, artinya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Kota Baru III. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.793, artinya kepemimpinan dan motivasi memberikan kontribusi sebesar 79,3% kepada kinerja guru SDN Kota Baru III, sedangkan sisanya sebesar 20,7% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Kota Baru III pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,572 artinya jika ada perbaikan kepemimpinan satu kali, maka kinerja guru SDN Kota Baru III akan meningkat sebesar 0,572 kali atau sebaliknya dengan asumsi motivasi tidak berubah. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,292, artinya jika ada perbaikan motivasi satu kali, maka kinerja guru SDN Kota Baru III akan meningkat sebesar 0,292 kali atau sebaliknya, dengan asumsi kepemimpinan tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 3: Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SDN Kota Baru III

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Kepemimpinan	0,810	0,655	11,710	0,921	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 9,044 > 2,017

Keterangan: Variabel Kinerja_Guru

Sumber: data diolah 2023

$$\text{Persamaan regresi } Y = 11,710 + 0,921 X_1$$

Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien determinasi (*R square*) adalah sebesar 0,655. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi kepada kinerja guru SDN Kota Baru III sebesar 65,5%, sedangkan sisanya sebesar 34,5% lainnya disumbangkan variabel lain diluar penelitian ini. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja guru SDN Kota Baru III. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,921, artinya jika ada perbaikan kepemimpinan satu kali, maka kinerja guru SDN Kota Baru III akan meningkat sebesar 0,921 kali atau sebaliknya.

Tabel 4: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru SDN Kota Baru III

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Motivasi	0,801	0,642	16,076	0,486	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

$t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 8,784 > 2,017$

Keterangan: Variabel Kinerja_Guru

Sumber: data diolah 2023

$$\text{Persamaan regresi } Y = 16,076 + 0,486X_2$$

Berdasarkan tabel 4, nilai koefisien determinasi (*R square*) adalah sebesar 0,642. Hal ini berarti bahwa motivasi memberikan kontribusi kepada kinerja guru SDN Kota Baru III sebesar 64,2%, sedangkan sisanya sebesar 35,8% lainnya disumbangkan variabel lain diluar penelitian ini. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja guru SDN Kota Baru III. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,486, artinya jika ada peningkatan motivasi satu kali, maka kinerja guru SDN Kota Baru III akan meningkat sebesar 0,486 kali atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SDN Kota Baru III

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sebagai penunndukung adanya peningkatan kinerja guru melalui sifat, kebiasaan, keperibadian, dan tempramen. Sifat yang dimaksud adalah sifat yang adil dan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mendorong semangat guru dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Kebiasaan yang dimaksud adalah kebiasaan pimpinan dalam menghargai dan memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi terhadap para guru. Keperibadian yang dimaksud adalah keperibadian yang santai dalam menangani ketegangan dalam pekerjaan. Tempramen yang dimaksud yaitu apakah pimpinan memiliki tempramen yang cenderung aktif atau tenang dan mampu mengendalikan emosinya. Indikator yang paling besar dukungan terhadap kinerja dalam penelitian ini adalah sifat, dan indikator yang dukungan paling kecil adalah tempramen. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Sudarman (2021), Kempa (2022) dan Cepih dan Sawitri (2022), yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat mendukung peningkatan kinerja guru.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru SDN Kota Baru III

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi sebagai pendukung adanya peningkatan kinerja guru melalui prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pengembangan potensi. Prestasi yang dimaksud adalah prestasi dalam memenuhi standar pekerjaan yang ditetapkan. Pengakuan yang dimaksud adalah penghargaan atas hasil kerja keras yang telah diberikan. Pekerjaan itu sendiri yang dimaksud adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara profesional dan peningkatan kualitas pekerjaan. Tanggung jawab yang dimaksud adalah tanggung jawab atas penyelesaian tugas pokok yang telah ditetapkan. Kemajuan yang dimaksud adalah peningkatan keahlian baru dalam rangka pengembangan karir. Pengembangan potensi yang dimaksud adalah kesempatan pengembangan diri dalam rangka meningkatkan kualitas kerja. Indikator yang dukungannya paling besar terhadap kinerja dalam penelitian ini adalah pekerjaan itu sendiri, dan indikator yang dukungannya paling kecil adalah kemajuan. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Ratnasari (2022), Guterres (2016) dan Maidina dan Khairuddin (2022), yang menyatakan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SDN Kota Baru III

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi mendukung peningkatan kinerja guru SDN Kota Baru III. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Fattah (2021), Napis (2021) dan Karo (2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi mendukung peningkatan kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan terhadap guru pada SDN Kota Baru III dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Perbaikan kepemimpinan dapat mendukung peningkatan kinerja guru SDN Kota Baru III. 2) Peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja guru SDN Kota Baru III. 3) Secara bersama-sama peningkatan kepemimpinan dan peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja guru SDN Kota Baru III.

Saran

Beberapa saran yang dapat dikembangkan lebih lanjut sehingga dapat dipertimbangkan dan saran dapat dibuat: 1) Berkaitan dengan kepemimpinan, disarankan agar pimpinan SDN Kota Baru III untuk dapat lebih mengendalikan emosinya agar lebih memicu peningkatan kinerja guru pada SDN Kota Baru III. 2) Berkaitan dengan motivasi, agar pimpinan dapat lebih memberikan motivasi kepada para guru secara intensif maupun insentif agar lebih memicu peningkatan kinerja guru SDN Kota Baru III. 3) Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan agar dapat mengembangkan penelitian tentang kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafra Publishing.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Cepih dan Sawitri, P. (2022). The Effect of School Principal Supervision and Moderated Work Motivation Online Learning Methods on The Performance of Teachers of SMAN 25 Tangerang Regency. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(1), 11 - 18.
- Fattah, Ahmad Hussein. (2021). The Influence of Principal Leadership Style and Work Motivation on Teacher Performance. *The International Journal of Business and Management*, 9(6), 260 - 264.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegor.
- Guterres, L. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 429 - 252.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Manusia Cetakan Kedua Puluh Tiga*. Jakarta: Bumi Aksara.
- J Supranto. (2016). *Statistik (Teori dan Aplikasi) Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.
- Karo, A. d. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penjaskesrek*, 7(2), 218 - 232.
- Kartono. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan 2 : Edisi 13*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kempa, R. (2022). Leadership Style Moderates The Effect of Work Motivation on Teachers Performance in Masohi District. *International Journal of Education and Information Technology*, 5(2), 206 - 219.
- Maidiana dan Khairuddin. (2022). The Effect of Leadership and Work Motivation on Teachers Work Ethos In Junior High School State Kualuh Downstream District. *International Journal of Education, Social Studies, And Management*, 2(2), 156 - 172.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesepuluh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Napis, A. D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru SDN 04 Durikosambi Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 253 - 257.
- Rahayu, I. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(3), 1-9.
- Ratnasari, Dine. Trio. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(6), 10086 - 10095.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1).
- Rizaldi, A. (2017). Peningkatan Motivasi Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 11(2).
- Sadikin, A. d. (2020). *Pengantar manajemen dan bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenada Media.
- Sudarman, W. d. (2021). The Influence of Leadership and Work Motivation on Teacher Performance. *International Conference on Education Universitas PGRI Palembang*, 120 - 127.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2014). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

- Veithzal, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wicaksono. et al. (2020). The Effect of Competence and Transformational Leadership Style on The Motivation and Its Implications on Teachers Performance at 02 and 02 North Petukangan Elementary School. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 1(3), 249 - 261.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.