

PERAN MOTIVASI DAN LEADERSHIP DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SDN BUNGBUNGAN

Nurfaizah¹, Rusnani²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Wiraraja

Email : nurfzh02@gmail.com., rusnani08@gmail.com

ABSTRACT

Improving the quality of education is highly dependent on teacher performance, which is influenced by a variety of collaboration. In this context, motivation and leadership are important aspects to create a productive and supportive work environment. This study aims to find out the role of motivation and leadership in improving teacher performance at SDN Bungbungan. The method used was qualitative descriptive, with an in-depth interview technique of 9 informants who were selected purposively, consisting of the Principal, BOS Treasurer, 4 Civil Servant Teachers, and 3 Honorary Teachers. Data of factors, including work motivation and the principal's leadership style. At SDN Bungbungan, there are still challenges such as varied teacher morale and suboptimal team and conclusion drawing and verification. The results of the study show that motivation and leadership play a role in improving teacher performance. Principals apply a democratic leadership style that encourages an open, supportive, and participatory work atmosphere. There is a mutually reinforcing relationship between motivation, leadership, and teacher performance in schools.

Keywords: *Motivation; Leadership; Teacher Performance.*

ABSTRAK

Peningkatan kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Di SDN Bungbungan, masih ditemui tantangan seperti semangat kerja guru yang bervariasi dan belum optimalnya kolaborasi tim. Dalam konteks tersebut, motivasi dan kepemimpinan menjadi aspek penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi dan leadership dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Bungbungan. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan teknik wawancara mendalam terhadap 9 informan yang dipilih secara purposif, terdiri dari Kepala Sekolah, Bendahara BOS, 4 Guru PNS, dan 3 Guru Honorer. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan leadership berperan dalam peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang mendorong suasana kerja terbuka, suportif, dan partisipatif. Terdapat hubungan yang saling menguatkan antara motivasi, kepemimpinan, dan kinerja guru di sekolah.

Kata Kunci: *Motivasi; Leadership; Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dan strategis dalam membangun dasar bagi terciptanya masyarakat yang maju, mandiri, serta sejahtera di tengah perkembangan zaman yang semakin kompleks. Melalui pendidikan, generasi muda dibina agar mampu mengembangkan potensi diri secara optimal, baik dalam aspek intelektual, emosional, sosial, maupun spiritual. Pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga sebagai media untuk membentuk karakter yang berakhlak mulia, tangguh, kreatif, dan bertanggung jawab terhadap diri sendiri dan lingkungannya. Dalam proses pendidikan tersebut, guru menjadi salah satu elemen kunci yang memiliki peran sentral dalam menjamin keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Guru bukan hanya berperan sebagai pengajar semata, melainkan juga sebagai fasilitator, motivator, pembimbing, serta teladan yang secara langsung memengaruhi perkembangan potensi peserta didik. Oleh karena itu, keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kualitas kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

Kinerja guru merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling memengaruhi, baik dari dalam diri guru itu sendiri maupun dari lingkungan eksternal tempat guru bekerja. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja, yaitu dorongan yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku dalam upaya mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja yang tinggi akan memunculkan semangat, antusiasme, serta dedikasi yang kuat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Guru yang termotivasi akan berusaha secara maksimal untuk memberikan pengajaran yang terbaik, meningkatkan kompetensi profesionalnya, serta menciptakan suasana belajar yang kondusif dan menyenangkan.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor strategis dalam mempengaruhi

suasana kerja di sekolah. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik akan mampu membangun komunikasi yang efektif, menciptakan iklim kerja yang harmonis, serta mengarahkan seluruh elemen sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Di SDN Bungbungan, kepala sekolah telah berusaha menerapkan gaya kepemimpinan yang mendorong partisipasi aktif guru melalui pemberian penghargaan terhadap prestasi, pembinaan berkelanjutan, serta kesempatan untuk berinovasi dalam proses pembelajaran.

Fenomena yang terjadi di SDN Bungbungan menunjukkan bahwa meskipun terdapat sejumlah kemajuan yang telah dicapai, masih ada berbagai tantangan yang harus dihadapi, khususnya dalam menjaga motivasi kerja guru serta membangun kerja sama yang harmonis di antara seluruh komponen sekolah. Keberagaman latar belakang, pengalaman, dan karakter setiap guru menjadi tantangan tersendiri bagi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Permasalahan-permasalahan tersebut mendorong pentingnya dilakukan kajian secara lebih mendalam mengenai bagaimana peran motivasi dan kepemimpinan (leadership) dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Dalam hal ini, muncul beberapa pertanyaan mendasar yang perlu dijawab, antara lain: apakah motivasi dan leadership benar-benar dapat meningkatkan kinerja guru di SDN Bungbungan? Dan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi, leadership, dan kinerja guru di lingkungan sekolah dasar?

Sebagai respons terhadap rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja guru di SDN Bungbungan, serta untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi, kepemimpinan, dan kinerja guru secara menyeluruh dalam konteks pendidikan dasar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi upaya peningkatan mutu

pendidikan melalui penguatan peran guru sebagai tenaga profesional yang berdaya saing tinggi dan memiliki komitmen terhadap kemajuan pendidikan.

Tinjauan Pustaka

Motivasi

Motivasi adalah proses dorongan dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi kerja itu sendiri merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Berdasarkan sumber dan sifatnya, motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis, yaitu:

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang, tanpa adanya pengaruh dari luar. Individu yang termotivasi secara intrinsik biasanya melakukan sesuatu karena merasa senang, tertarik, atau merasa bahwa kegiatan tersebut bermakna bagi dirinya.

Misalnya, seorang guru yang mengajar dengan sepenuh hati karena merasa panggilan jiwanya adalah mendidik dan membentuk karakter anak bangsa. Motivasi jenis ini cenderung lebih tahan lama karena berasal dari kesadaran pribadi.

b. Motivasi Ekstrinsik

Berbeda dengan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik berasal dari luar individu. Bentuknya bisa berupa penghargaan, gaji, pujian, promosi, atau bahkan ancaman dan hukuman. Seorang guru, misalnya, bisa saja bekerja keras karena ingin mendapatkan tunjangan tambahan atau kenaikan pangkat. Motivasi ekstrinsik sering kali digunakan dalam manajemen untuk mendorong performa, meskipun terkadang hanya bersifat sementara jika tidak dibarengi dengan dorongan dari dalam.

c. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah dorongan untuk bertindak karena adanya harapan terhadap suatu hasil yang menyenangkan. Misalnya, seorang guru bekerja lebih giat karena berharap mendapat apresiasi dari kepala sekolah atau siswa. Motivasi positif mendorong individu untuk mencapai prestasi dengan semangat dan harapan yang membangun.

d. Motivasi Negatif

Motivasi negatif muncul karena adanya rasa takut terhadap hukuman, teguran, atau konsekuensi yang tidak menyenangkan. Contohnya, seorang guru yang hadir tepat waktu karena takut mendapat surat peringatan. Meskipun dapat mendorong seseorang untuk bertindak sesuai aturan, motivasi negatif umumnya tidak bersifat jangka panjang dan bisa menimbulkan tekanan psikologis jika digunakan secara berlebihan.

e. Motivasi Fisiologis

Motivasi ini berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia secara biologis, seperti makan, minum, istirahat, dan rasa aman. Dalam dunia kerja, gaji atau tunjangan seringkali berkaitan dengan pemenuhan motivasi fisiologis karena digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

f. Motivasi Sosial

Motivasi sosial berasal dari keinginan individu untuk diterima, dihargai, dan diakui dalam kelompok sosialnya. Seorang guru, misalnya, bisa termotivasi untuk tampil baik karena ingin dipandang positif oleh rekan sejawat atau komunitas sekolah. Kebutuhan akan hubungan sosial yang baik sering menjadi pendorong utama perilaku di lingkungan kerja.

Dorongan atau motivasi penting karena adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Adapun juga beberapa pendefinisian yang berbeda dari beberapa ahli mengenai motivasi, untuk melihat lebih jelasnya pengertian motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Menurut Afandi dalam (Mawardi et al.,

2024) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

- b. Menurut Rivai dalam (Aulia & Tsuraya, 2023) menjelaskan definisi motivasi adalah seperangkat keyakinan dan sikap yang memotivasi orang untuk menyelesaikan tugas tertentu sesuai dengan tujuan mereka sendiri. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha guna untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang disertai dengan kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu..
- c. Menurut Maruli Tua Sitorus dalam (Jintar, 2023) Motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kesediaan atau keinginan dari diri sendiri untuk membangkitkan semangat secara sadar dengan keinginan dalam melakukan usaha guna untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang disertai dengan kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Leadership

Leadership adalah sebuah kemampuan yang memungkinkan seseorang untuk memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Kemampuan ini tidak hanya sekedar memberikan arahan atau perintah, tetapi juga melibatkan seni dalam membangun hubungan dan menciptakan inspirasi. Seorang pemimpin yang baik yaitu seseorang yang mampu membawa timnya menuju tujuan dengan cara yang inspiratif dan

penuh makna. Salah satu kualitas utama yang dimilikinya adalah kemampuan untuk menyampaikan visi yang jelas. Visi ini bukan sekedar gambaran abstrak, melainkan tujuan yang konkret dan menginspirasi, yang mampu memberikan arah dan makna bagi setiap anggota tim. Dengan visi tersebut, seorang pemimpin tidak hanya menunjukkan tujuan akhir, tetapi juga menghidupkan semangat tim untuk bergerak bersama mencapainya. Sebelum membahas lebih jauh, maka perlu diuraikan pengertian leadership secara komprehensif.

Adapun untuk melihat lebih jelasnya pengertian *leadership* dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Menurut Thoah dalam (Rivaldo, 2022) mengartikan bahwa kepemimpinan atau *Leadership* adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.
- b. Menurut Garty Yukl dalam (Manik & Bancin, 2022) kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain supaya menekuni dan sepakat dengan apa yang harus dikerjakan dan dengan cara apa kewajiban itu dilaksanakan dengan benar, serta cara memudahkan usaha individu dan usaha bersama guna mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan bukan hanya sekedar tentang posisi atau jabatan, tetapi lebih kepada kemampuan untuk mempengaruhi, membimbing, dan memberikan dampak positif bagi orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan dan karakteristik pemimpin sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang produktif dan kolaboratif.

Peningkatan Kinerja

Peningkatan kinerja adalah proses perbaikan yang berkelanjutan terhadap kemampuan, efisiensi, dan efektivitas individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan berbagai upaya, seperti

pengembangan keterampilan, optimalisasi sumber daya, penerapan teknologi, dan pengelolaan strategi yang lebih baik.

Peningkatan kinerja bertujuan untuk menghasilkan hasil yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan bagi individu maupun organisasi. Dengan adanya peningkatan kinerja, organisasi dapat lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan, memenuhi ekspektasi pemangku kepentingan, dan mencapai keunggulan kompetitif. Sebelum membahas lebih jauh, peningkatan kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dengan demikian maka perlu diuraikan mengenai faktor faktor peningkatan kinerja secara komprehensif. Adapun untuk melihat lebih jelasnya faktor faktor peningkatan kinerja dapat diuraikan sebagaimana menurut para ahli yang diantaranya:

a. Faktor Motivasi

Motivasi ialah faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri seorang pegawai untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan pegawai dan untuk mencapai tujuan organisasi.. Menurut Diah et.al, dalam (Akbar Abbas, 2023) motivasi mampu menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja seseorang melalui sikap giat. Bahkan dijelaskan lebih jauh bahwa dengan adanya penghargaan dan motivasi dari pimpina maka kemungkinan untuk lebih termotivasi dalam bekerja menjadi lebih tinggi.

b. Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang individu pegawai akan terlihat dari sikap yang positif terhadap pekerjaannya dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan buah hasil dari berbagai sikap (*attitude*) bagi seorang individu pegawai, jika suatu pekerjaan sesuai dengan kepentingan dan harapan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang diperoleh oleh seorang pegawai begitupun sebaliknya. Bila seorang termotivasi, dia akan berusaha berbuat yang terbaik dan sekuat

tenaga agar bisa mewujudkan apa yang diinginkan. Hal itu memerlukan usaha yang keras agar organisasi bisa menghasilkan produktivitas yang diharapkan dan disalurkan dalam arah yang dikehendaki oleh organisasi.

Faktor Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Dalam dunia profesional, disiplin kerja tidak hanya sekadar datang tepat waktu atau mengikuti aturan yang berlaku, tetapi juga mencakup kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, menjaga kualitas, dan memenuhi target yang telah ditetapkan. Faktor disiplin kerja dapat berdampak langsung pada efisiensi dan efektivitas kerja. Ketika seorang karyawan atau anggota tim memiliki disiplin yang tinggi, mereka lebih cenderung untuk bekerja secara konsisten dan menjaga komitmen terhadap pekerjaan yang diberikan. Disiplin yang baik juga membantu dalam mengurangi penundaan (*prokrastinasi*) dan meningkatkan fokus pada penyelesaian tugas tepat waktu. Selain itu, disiplin kerja yang baik juga mendorong karyawan untuk terus belajar dan berkembang, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar pada organisasi. Menurut Setiyawan dalam (Banne et al., 2023) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Yang artinya dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Guru

Guru adalah pendidik profesional yang berperan utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal. Guru memiliki peran penting dalam proses pendidikan dengan memberikan pengajaran, bimbingan, serta pembelajaran kepada siswa. Secara umum, guru bertanggung jawab untuk mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai kepada peserta didik, baik di tingkat dasar, menengah, maupun pendidikan tinggi. Selain

itu, guru juga berperan dalam mengembangkan potensi dan karakter siswa, memberikan motivasi, serta mendampingi mereka dalam mencapai tujuan pendidikan.

Secara lebih luas, guru bukan hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing, fasilitator, dan inspirator bagi perkembangan intelektual, emosional, dan sosial siswa. Dalam konteks ini, guru juga perlu memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik agar dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung proses belajar yang efektif. Pada salah satu jurnal dengan judul "Makna Guru Sebagai Peranan Penting Dalam Dunia Pendidikan", terdapat beberapa penjelasan dari beberapa para ahli yang diantaranya:

- a. Menurut Sopian dalam (Sulistiani & Nursiwi Nugraheni, 2023) pada proses pendidikan dan pengajaran membutuhkan guru yang berkualitas, yang artinya selain menguasai mata pelajaran dan metode pengajaran, guru juga harus memahami dasar-dasar pendidikan.
- b. Menurut Manizar dalam (Sulistiani & Nursiwi Nugraheni, 2023) guru merupakan ujung tombak pendidikan yang bertanggung jawab pada kualitas generasi penerus bangsa, dan dapat dikatakan guru menjadi kunci penting dalam keberhasilan pendidikan pada peserta didik. Namun peran guru bukan hanya sebagai media mentransfer ilmu pengetahuan kepada siswa, tetapi guru juga sebagai motivator bagi siswa agar memiliki prestasi belajar yang baik.

Metodelogi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif.

Lokasi penelitian ini adalah SDN Bungbungan. Data dikumpulkan melalui observasi langsung di lapangan kemudian diambil melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan beberapa guru.

Informan terdiri dari kepala sekolah sebagai informan kunci, Bendahara BOS

sebagai informan utama, serta beberapa guru yang diantaranya guru PNS sebanyak 4 orang dan guru honorer sebanyak 3 orang sebagai informan pendukung. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data menggunakan perpanjangan pengamatan, Uji kredibilitas sendiri dapat di definisikan sebagai proses untuk mengevaluasi sejauh mana data, informasi, atau temuan yang diperoleh dalam suatu penelitian atau kajian dapat dipercaya dan dipertanggung jawabkan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan **Hasil Penelitian**

Sekolah tempat dilaksanakannya penelitian ini merupakan sebuah Sekolah Dasar Negeri yang berlokasi di wilayah pedesaan. Secara geografis, sekolah ini berada dalam lingkungan masyarakat yang memiliki latar belakang ekonomi dan sosial yang beragam, namun cenderung berada pada tingkat menengah ke bawah. Kondisi ini secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi dinamika pendidikan di sekolah tersebut, baik dari segi fasilitas, aksesibilitas, maupun keterlibatan orang tua dalam mendukung proses pembelajaran anak.

SDN Bungbungan, yang terletak di Jalan Kamboja No. 79, Desa Bungbungan, Kecamatan Bluto, Kabupaten Sumenep, Jawa Timur, merupakan sekolah dasar negeri yang telah berdiri sejak tahun 1975. Dengan luas tanah mencapai 1.400 meter persegi, sekolah ini memiliki lingkungan yang luas dan nyaman untuk menunjang proses belajar mengajar. SDN Bungbungan memiliki status akreditasi B yang diperoleh pada tanggal 30 November 2019

berdasarkan SK Nomor 1334/BAN-SM/SK/2019. Hal ini membuktikan bahwa sekolah ini telah memenuhi standar mutu pendidikan dan memiliki komitmen untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah yang saat ini menjabat mulai memimpin sejak tahun 2022. Sebagai sekolah negeri yang berada di bawah naungan Pemerintah Daerah, SDN Bungbungan

menerapkan sistem pembelajaran pagi selama 6 hari dalam seminggu. Dari segi tenaga pendidik, sekolah ini memiliki total 8 orang guru yang aktif mengajar. Dari jumlah tersebut, 5 orang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah memiliki pengalaman dan masa kerja yang relatif lama. Sementara itu, 3 orang lainnya adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K), yang umumnya masih tergolong baru dalam sistem kepegawaian dan membawa semangat serta pendekatan pembelajaran yang segar. Selain tenaga pendidik tetap, terdapat pula beberapa Guru Tidak Tetap (GTT) yang membantu proses belajar mengajar serta menjalankan peran lain di sekolah, seperti penjaga sekolah dan tenaga pelaksana kegiatan olahraga. Sekolah ini juga dilengkapi dengan akses internet dan sumber listrik dari PLN untuk menunjang kegiatan belajar mengajar yang modern dan efektif.

Melalui pengalaman dan dedikasi para guru, SDN Bungbungan terus berupaya untuk melahirkan generasi muda yang unggul dan berakhlak mulia. Sekolah ini terbuka untuk menerima siswa baru setiap tahunnya, dan berkomitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas kepada setiap anak yang ingin menuntut ilmu di dalamnya. Jika Anda mencari sekolah dasar negeri yang terpercaya dan memiliki fasilitas yang memadai di wilayah Sumenep, SDN Bungbungan bisa menjadi pilihan yang tepat untuk putra-putri anda.

Pembahasan

Apakah Motivasi Dan Leadership Dapat Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN Bungbungan?

Dalam konteks pendidikan dasar, kinerja guru merupakan faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian kualitatif yang dilakukan di SDN Bungbungan, ditemukan bahwa dua variabel utama yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Temuan ini diperoleh melalui pendekatan observasional dan wawancara mendalam dengan informan kunci, serta didukung oleh data dokumentatif yang menguatkan peran kedua faktor tersebut dalam praktik profesional guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Setiyadi & Rosalina, 2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh penting dalam pembinaan dan motivasi guru, serta berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas profesional seperti perencanaan dan evaluasi pembelajaran.

Secara teoritis, motivasi dipahami sebagai kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak secara sadar dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana menurut Afandi dalam (Mawardi et al., 2024) menjelaskan bahwa motivasi berperan sebagai energi pendorong yang mengarahkan perilaku kerja individu. Dalam kasus ini, motivasi para guru di SDN Bungbungan tidak hanya didorong oleh faktor internal seperti panggilan hati, tanggung jawab moral, dan keinginan untuk mencerdaskan anak bangsa, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti penghargaan, pengakuan dari kepala sekolah, fasilitas pendukung, dan iklim kerja yang positif. Kombinasi dari kedua aspek tersebut telah menciptakan dorongan kuat bagi para guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan kualitas pelaksanaan tugasnya.

Sementara itu, leadership atau kepemimpinan kepala sekolah terbukti menjadi faktor penentu dalam membentuk iklim kerja yang mendukung dan mendorong kinerja guru. Kepala sekolah di SDN Bungbungan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, yakni memberi ruang dialog, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, dan bertindak sebagai figur teladan yang mampu menginspirasi. Teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Thoha dalam (Rivaldo, 2022) menegaskan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu mempengaruhi bawahannya untuk bergerak secara kolektif dalam mencapai tujuan bersama. Temuan ini diperkuat oleh

pendekatan Garty Yukl dalam (Manik & Bancin, 2022) yang melihat kepemimpinan sebagai proses sosial yang mampu mengarahkan dan memberdayakan individu melalui motivasi dan pemberian makna atas pekerjaan mereka.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan leadership tidak hanya dapat meningkatkan kinerja guru, tetapi juga menjadi pilar utama dalam membangun budaya kerja profesional yang berorientasi pada mutu pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi dalam aspek motivasional dan kepemimpinan perlu menjadi perhatian utama dalam pengembangan SDM di lingkungan sekolah dasar.

Apakah Terdapat Hubungan Antara Motivasi, Leadership, Dan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar?

Hubungan antara motivasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru dalam konteks sekolah dasar bersifat kompleks, interdependen, dan dinamis. Temuan kualitatif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak hanya terdapat korelasi di antara ketiga variabel tersebut, tetapi hubungan yang terjalin juga bersifat saling mempengaruhi secara timbal balik dan simultan. Penelitian (Suryadhiningrat et al., 2022) memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terbukti dapat memperbaiki kinerja guru meskipun masih terdapat kelemahan yang perlu dimonitor lebih baik.

Dari hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa guru yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, maupun dalam melakukan evaluasi terhadap hasil belajar siswa. Motivasi ini tidak muncul secara tiba-tiba, tetapi terbangun dari serangkaian pengalaman kerja yang ditandai oleh dukungan dan penguatan dari kepala sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai dalam (Aulia & Tsuraya, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja muncul ketika individu

merasa memiliki nilai dan kontribusi dalam sistem kerja yang diikutinya.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi elemen yang menjembatani antara motivasi dan realisasi kinerja guru. Amirullah dalam (Waedoloh et al., 2022) menggaris bawahi bahwa kepemimpinan bukan hanya kemampuan mengarahkan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang mendukung pertumbuhan psikologis dan profesional individu. Di SDN Bungbungan, kepala sekolah berperan aktif dalam membangun suasana kerja yang sehat, inklusif, dan berbasis penghargaan. Kepemimpinan yang adaptif dan partisipatif terbukti mampu memperkuat semangat kerja guru serta menciptakan rasa memiliki terhadap visi dan misi sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sangat berperan dalam menentukan tugas dan meningkatkan kinerja guru. Hal ini dilakukan antara lain melalui pelatihan, workshop, dan studi banding (Rusnani & Rani, 2019).

Dengan kata lain, hubungan antara motivasi, leadership, dan kinerja guru tidak hanya terletak pada aspek mekanistik, tetapi juga bersifat substantif dan kontekstual. Guru yang termotivasi dalam lingkungan kerja yang dipimpin secara inspiratif akan cenderung menampilkan performa kerja yang konsisten, produktif, dan inovatif.

Dari hasil refleksi kritis terhadap data lapangan dan landasan teori yang digunakan, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi, kepemimpinan, dan kinerja guru adalah suatu hubungan yang integral, kompleks, dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Ketiganya membentuk ekosistem pendidikan mikro yang sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran di tingkat sekolah dasar.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru-guru di SDN Bungbungan, serta analisis dokumentasi, diperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai peran motivasi dan kepemimpinan

dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengkaji bagaimana kedua faktor tersebut berperan dalam membentuk perilaku kerja guru yang profesional, produktif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran di lingkungan sekolah dasar.

Dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN Bungbungan, Bapak Sujibno, serta didukung oleh para informan pendukung (guru dan staf), dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang fleksibel, partisipatif, dan menginspirasi, serta strategi motivasi yang menyentuh sisi profesional dan emosional para guru. Dalam aspek gaya kepemimpinan, Bapak Sujibno tidak menganut satu model tunggal, melainkan menggabungkan beberapa pendekatan yang disesuaikan dengan kondisi dan karakter masing-masing guru. Salah satu yang paling dominan adalah gaya kepemimpinan transformasional, di mana beliau memberikan contoh secara langsung, turun ke lapangan, serta membangun semangat guru melalui teladan dan keterlibatan aktif. Hal ini didukung pula oleh penerapan filosofi KiHajar Dewantara: Ing Ngarsa Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani, yang menjadikan beliau sebagai pemimpin yang memberi teladan, membangun semangat bersama, dan memberikan dorongan dari belakang. Selain itu, pendekatan karismatik dan paternalistik juga terlihat dari kedekatan beliau dengan guru-guru, sikap mengayomi, dan hubungan kekeluargaan yang dibangun di lingkungan sekolah.

Motivasi kerja guru yang tinggi terlihat dari komitmen dalam menjalankan tugas, kedisiplinan yang konsisten, serta semangat untuk terus mengembangkan diri melalui berbagai pelatihan dan refleksi pembelajaran. Motivasi ini tidak hanya bersumber dari dorongan internal seperti panggilan moral dan rasa tanggung jawab terhadap peserta didik, melainkan juga

dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti iklim kerja yang kondusif dan sistem penghargaan yang diterapkan oleh kepala sekolah. Kepala Sekolah menekankan pentingnya semangat belajar sepanjang hayat (lifelong learning) dan adaptasi terhadap perkembangan zaman. Strategi yang diterapkan meliputi:

- a. Mendorong guru mengikuti pelatihan, workshop, dan forum RKG secara rutin.
- b. Membentuk budaya kolaboratif antar guru melalui diskusi dan evaluasi bersama.
- c. Memberikan apresiasi, penguatan secara emosional, dan motivasi verbal dalam forum resmi maupun informal.
- d. Membuka ruang komunikasi dua arah dan membangun lingkungan kerja yang kondusif dan suportif.

Selain itu, kepala sekolah juga aktif dalam menangani motivasi rendah dengan pendekatan personal, kekeluargaan, dan religius, seperti membimbing siswa secara langsung dan melakukan kunjungan ke rumah siswa bermasalah. Kepemimpinan responsif dan empatik ini mampu menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung peningkatan kinerja guru.

Secara keseluruhan, kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Sekolah SDN Bungbungan berperan penting dalam membentuk semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan profesionalisme guru. Kombinasi antara gaya kepemimpinan yang visioner dan strategi motivasi yang humanis telah menghasilkan peningkatan kinerja guru, suasana kerja yang harmonis, dan kualitas pendidikan yang semakin baik.

Saran

Berdasarkan hasil data penelitian dan pembahasan yang telah disimpulkan diatas, maka peneliti akan memberikan saran terhadap SDN Bungbungan sebagai berikut:

1. Bagi pihak sekolah, khususnya kepala sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan di tingkat dasar, disarankan untuk terus memperkuat gaya kepemimpinan yang bersifat partisipatif dan inspiratif. Kepala sekolah sebaiknya tidak hanya berperan sebagai manajer

administratif, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu membangkitkan semangat kerja dan motivasi guru. Sekolah juga perlu mengembangkan sistem penghargaan yang adil dan transparan, serta menyediakan ruang bagi pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mendalami topik serupa, disarankan untuk memperluas cakupan lokasi penelitian agar dapat memperoleh temuan yang lebih representatif. Penggunaan pendekatan metode campuran (mixed methods) juga dapat dipertimbangkan untuk mendapatkan data kuantitatif yang mendukung kekuatan temuan kualitatif. Selain itu, penelitian lanjutan dapat mengkaji variabel tambahan seperti pengaruh supervisi akademik, tingkat kesejahteraan guru, atau keterlibatan komunitas sekolah dalam mendukung kinerja pendidik.

Daftar Pustaka

- Aulia, P., & Tsuraya, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654> (JUPIMAN), 2(2), 259–278.
- Banne, A., Arifin, S., Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln. (Persero) Ultg Palopo. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 309–325. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.3946>
- Gowasa, S., Hulu, F., Mendrofa, S. A., & Lahagu, P. (2023). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3, 465–473. <http://jinnovative.org/index.php/>
- Innovative/article/view/6126%0Ahttp://jinnovative.org/index.php/Innovative/article/download/6126/4301
- Hanim, Z., Sari, D. S., & Soe' oed, R. (2020). Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(1), 43–60. <https://doi.org/10.21831/jump.v2i1.30672>
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 114. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 187. <https://doi.org/10.46930/global.v11i1.1602>
- Mawardi, S., Hanis, U., Violin, V., & Pamulang, U. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai... *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849.
- Rahmawati, R., & Cahyadi, N. (2024). Analisis Motivasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perumda Bank Gresik. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 67–75. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i1.4448>
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Rusnani, N., & Rani, R. (2019). Penerapan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201> Paud Idaman Al
- Munawarah. Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia : Jurnal*

<https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81s>

Pendidikan. Ilmiah Pendidikan, 2(1),
75–84.

- Sulistiani, I., & Nursiwi Nugraheni. (2023).
Makna Guru Sebagai Peranan Penting
Dalam Dunia Jurnal
<https://doi.org/10.38048/jcp.v3i4.2222>
Citra Pendidikan, 3(4), 1261–1268.
- Suryadhiningrat, R. F. K., Yuniarsih, T., &
Sojanah, J. (2022). Analisis
Kepemimpinan Kepala Sekolah
Dalam Meningkatkan Kinerja Guru
(Studi Kasus Sekolah Dasar
Muhammadiyah Priangan Kota
Bandung). Jurnal Pendidikan
Manajemen Perkantoran, 7(2),
164174. [https://doi.org/10.17509/
jpm.v7i2.46376](https://doi.org/10.17509/jpm.v7i2.46376)
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S.
(2022). Gaya Kepemimpinan dan
Karakteristik Pemimpin yang Efektif.
Social, Humanities, and Educational
Studies (SHEs): Conference Series,
5(1),144. [https://doi.org/10.20961/
shes.v5i1.57783](https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57783)
- Wicoksono, D. F., Yusrizal, Y., & Usman, N.
(2022). The Managerial Leadership of
Principal in Improving the Teachers`
Performances. JPI (Jurnal Pendidikan
Indonesia), 11(1), 10 18.
[https://doi.org/10.23887/jpi-
undiksha.v11i1.28547](https://doi.org/10.23887/jpi-undiksha.v11i1.28547)
- Yusmawati, S Norawati, Z. B. (2022).
Analisis Dampak Kepemimpinan,
Disiplin Kerja, Kompetensi Terhadap
Kinerja: Studi Empiris Pada SMPN 1
Bangkinang Kota. 4(April), 606–621.
[https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/art
icle/download/349/210](https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/download/349/210)