

## **PENGARUH MOTIVASI, PENGHARGAAN DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SD GLOBAL PRESTASI SCHOOL**

<sup>1</sup>Mikhael Christupar, <sup>2</sup>Rudy C. Tarumingkeng,  
<sup>1,2</sup>Magister Manajemen, Universitas Kristen Krida Wacana,  
<sup>1</sup>mikhaelchristupar184@gmail.com, <sup>2</sup>rudycr@ukrida.ac.id,

### **ABSTRACT**

*Teacher performance is a key factor in educational success, yet issues such as tardiness, poor preparation, and low engagement in school activities remain common. This study aims to examine the influence of motivation, rewards, and principal leadership on teacher performance at SD Global Prestasi School. A quantitative approach using Structural Equation Modeling (SEM) was employed, involving 60 teacher respondents. The results show that motivation ( $p = 0.009$ ; coefficient = 0.421) and rewards ( $p = 0.011$ ; coefficient = 0.370) have a positive and significant influence on teacher performance. Conversely, principal leadership does not show a significant effect ( $p = 0.248$ ; coefficient = 0.204). An R-square value of 0.489 indicates that the three variables explain 48.9% of the variance in teacher performance, while a Q-square value of 0.360 demonstrates good predictive relevance. These findings suggest that improving teacher performance should focus on enhancing motivation and providing appropriate rewards.*

*Keywords: work motivation, rewards, teacher performance*

### **ABSTRAK**

Kinerja guru merupakan salah satu penentu utama keberhasilan pendidikan, namun masih sering ditemukan permasalahan seperti keterlambatan hadir, rendahnya persiapan mengajar, serta minimnya partisipasi dalam kegiatan sekolah. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, penghargaan, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Global Prestasi School. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) dan melibatkan 60 responden guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi ( $p = 0,009$ ; koefisien = 0,421) dan penghargaan ( $p = 0,011$ ; koefisien = 0,370) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya, kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki pengaruh yang signifikan ( $p = 0,248$ ; koefisien = 0,204). Nilai R-square sebesar 0,489 menunjukkan bahwa ketiga variabel menjelaskan 48,9% dari variasi kinerja guru, dengan nilai Q-square sebesar 0,360 yang menunjukkan relevansi prediktif yang baik. Temuan ini menyarankan bahwa strategi peningkatan kinerja guru sebaiknya difokuskan pada pemberian motivasi dan penghargaan yang tepat.

Kata Kunci: motivasi kerja, penghargaan, kinerja guru

## **A. Pendahuluan**

Pendidikan yang baik akan melahirkan insan dan sumber daya manusia yang bermutu dan dapat mengoptimalkan potensi dari setiap individunya. Pendidikan sangat penting bagi setiap orang karena dengan pendidikan akan membuat setiap individu berpartisipasi baik untuk perkembangan bangsanya.

Pendidikan tidak lepas dari beberapa peran beberapa pihak seperti kepala sekolah, guru, siswa dan juga orang tua. Mereka turut andil dalam mensukseskan pendidikan itu sendiri. Tanpa hadirnya guru, maka pendidikan tidak dapat berjalan dengan baik karena merekalah yang akan mendidik dan menuntun setiap peserta didik agar menemukan potensi dirinya. Namun, kepala sekolah juga berperan dalam mengatur dan mengarahkan perjalanan sekolah beserta dengan guru yang sesuai dengan nilai dan harapan pendidikan. Maka dari itu, baik kepala sekolah maupun guru harus memiliki kerja sama yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan yang terarah.

Kinerja guru adalah faktor utama dalam keberhasilan pendidikan di sekolah sehingga guru harus memiliki

sikap positif dalam pekerjaannya yang merupakan tanggung jawab dari guru tersebut. Guru harus memiliki kepribadian yang disiplin serta bekerja dengan sungguh-sungguh. Pernyataan ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Ali, Pananrangi, & Syahrudin (2019) yang mengatakan bahwa kinerja dari pendidik terhitung maksimal apabila guru sudah melaksanakan semua aspek yaitu diantaranya loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap tanggung jawab mendidik, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Pada kenyataannya, guru-guru terutama di sekolah dasar banyak yang terlambat datang, guru yang kurang persiapan dalam mengajar, jarang mengikuti kegiatan rutin sekolah, dan kurangnya rasa memiliki terhadap sekolah tersebut.

Melihat fenomena tersebut, agar kinerja guru lebih optimal dalam

mengajar juga harus didukung dengan kebutuhan berupa motivasi, penghargaan dan gaya kepemimpinan yang baik dari pemimpinnya yaitu kepala sekolah sehingga kinerja guru tersebut dapat meningkat.

Motivasi kerja guru adalah faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai dorongan utama setiap guru dalam melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang telah ditetapkan (BrTarigan & Rianti, 2022). Jika motivasi guru tidak terpenuhi dalam mengajar, akan memiliki dampak yang signifikan.

Penghargaan dari kepala sekolah juga memainkan peran penting dalam mendorong kinerja guru. Penghargaan yang diberikan, baik dalam bentuk pengakuan verbal, tunjangan, maupun kesempatan pengembangan profesional, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Meskipun demikian, efektivitas penghargaan ini sering kali dipengaruhi oleh cara kepala sekolah mengelola dan memimpin tim guru mereka.

Kepemimpinan kepala sekolah juga penting karena keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala

sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Rina, Saputra, & Darmanto, 2020).

Jika kinerja guru menurun maka peserta didik tidak terlayani dengan baik. Peserta didik akan bingung apa yang guru ajarkan, peserta didik menjadi malas belajar sehingga tidak adanya kemauan belajar dalam dirinya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja guru akan berdampak dan berimplikasi pada rendahnya hasil belajar peserta didik. Jika siswanya mengalami penurunan dalam hasil belajar maka juga akan berdampak kepada reputasi sekolah tersebut. Maka dari itu, perlu adanya peningkatan dalam area kinerja sehingga guru akan lebih optimal dalam mengajar.

SD Global Prestasi School merupakan Satuan Pendidikan Kerjasama (SPK) yang mengadopsi 2 kurikulum yaitu kurikulum Cambridge dan kurikulum Merdeka. Disekolah ini banyak sekali kegiatan akademik dan

non-akademik yang dilakukan. Banyak kepanitian yang melibatkan guru sehingga perlu kefokuskan serta menyeimbangkan antara kegiatan non-akademik dan kegiatan mengajar juga. Terkadang guru juga merasa lelah akan pekerjaan mereka. Beban pekerjaan yang dilakukan oleh guru di SD Global Prestasi School sangat tinggi. Keterlibatan dalam berbagai acara dan kegiatan ini bisa menjadi tantangan tersendiri bagi guru, yang mungkin mempengaruhi efektivitas pekerjaan mereka. Tidak hanya keterlibatan guru di sekolah, administrasi yang harus dikerjakan serta rentang usia dan kebutuhan yang berbeda-beda akan mempengaruhi juga dalam kinerja mereka. Kegiatan guru yang terlalu banyak mempengaruhi beberapa aspek di dalam kinerja guru yaitu absensi kehadiran. Berikut adalah daftar absensi guru di SD Global Prestasi School

**Tabel 1 Absensi Kehadiran Guru SD Global Prestasi**

| Hari/Tanggal | Hadir | Terlambat | Tidak Hadir |
|--------------|-------|-----------|-------------|
| 6-Jan        | 50    | 8         | 2           |
| 7-Jan        | 48    | 9         | 3           |
| 8-Jan        | 45    | 11        | 3           |
| 9-Jan        | 48    | 10        | 2           |
| 10-Jan       | 51    | 6         | 3           |
| 13-Jan       | 49    | 8         | 3           |
| 14-Jan       | 49    | 8         | 3           |
| 15-Jan       | 52    | 7         | 1           |
| 17-Jan       | 46    | 9         | 5           |
| 20-Jan       | 45    | 11        | 4           |
| 22-Jan       | 51    | 8         | 1           |
| 23-Jan       | 49    | 9         | 2           |
| 24-Jan       | 48    | 7         | 5           |

Berdasarkan data absensi guru di Global Prestasi School selama periode 6 hingga 24 Januari dari total 60 guru, rata-rata guru yang hadir setiap hari adalah sebanyak 48,5 orang atau setara dengan 80,8%. Sementara itu, rata-rata guru yang terlambat hadir mencapai 8,5 orang per hari atau sekitar 14,2%, dan rata-rata guru yang tidak hadir sebanyak 2,8 orang atau setara dengan 4,7%. Angka ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar guru hadir, namun terdapat sekitar 19% guru setiap hari yang datang terlambat atau tidak hadir sama sekali. Sebagai institusi pendidikan yang berkomitmen terhadap kualitas pembelajaran yang optimal, Kepala Sekolah SD Global Prestasi berharap agar tingkat kehadiran guru dapat mencapai 100% dengan ketepatan waktu yang

maksimal. Kehadiran guru yang tepat waktu merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memastikan bahwa setiap siswa mendapatkan pembelajaran yang efektif sesuai dengan kurikulum yang telah dirancang.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumalihah (2017) Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri 1 Kota Bengkulu. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh guru, maka kinerja mereka cenderung mengalami peningkatan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja berimplikasi pada menurunnya kinerja guru.

Dari gambaran latar belakang diatas, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai apakah motivasi, penghargaan, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru di SD Global Prestasi School. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana motivasi, penghargaan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat

dioptimalkan agar berdampak positif pada kinerja guru, terutama di tengah tuntutan pekerjaan yang beragam.

## **B. Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 orang responden yang merupakan guru di SD Global Prestasi. Di penelitian ini kuesioner akan dibuat dalam bentuk google form dan dibagikan kepada para responden, dimana hasil kuesioner yang sudah diisi akan dapat langsung diterima kembali oleh peneliti. Setelah itu setiap jawaban kuesioner akan diberikan skor dengan mengacu kepada skala likert, dimana didalamnya akan terdapat 5 skala skor yaitu skor 1 untuk sangat tidak setuju, skor 2 untuk tidak setuju, skor 3 untuk netral / ragu-ragu, skor 4 untuk setuju, dan skor 5 untuk sangat setuju.

Adapun data yang telah didapatkan akan dianalisis dengan teknik Structural Equation Modeling (SEM). Structural Equation Modeling (SEM) adalah teknik analisis yang digunakan untuk menguji hubungan

antara variabel laten melalui beberapa tahapan, yaitu:

#### 1. Outer Model

Tahap ini mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten. Validitas diuji melalui *loading factor* ( $\geq 0,5$ ), Average Variance Extracted (AVE  $\geq 0,5$ ), dan reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha atau Composite Reliability ( $\geq 0,6$ ). Hasil outer model memastikan bahwa indikator-indikator dapat secara konsisten merepresentasikan konstruk yang diukur.

#### 2. Inner Model

Tahap ini menguji hubungan struktural antar variabel laten. Penilaian dilakukan dengan melihat nilai  $R^2$  (koefisien determinasi) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen, serta *path coefficient* untuk menilai kekuatan hubungan antar variabel. Kesesuaian model juga dinilai melalui Q-Square.

#### 3. Pengujian Hipotesis

Tahap ini menguji signifikansi hubungan antar variabel laten dengan menggunakan nilai *t-statistic* ( $\geq 1,96$  untuk signifikansi 5%) atau *p-value* ( $\leq 0,05$ ). Analisis ini juga melibatkan pengukuran efek langsung, tidak

langsung, dan total, untuk memahami mekanisme hubungan dalam model.

Melalui tahapan ini, SEM memberikan pendekatan komprehensif untuk menganalisis hubungan antar variabel secara sistematis dan berbasis data.

### C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### I. Uji Validitas

##### 1. Loading Factor

Loading factor adalah besaran korelasi antara variabel dengan faktor laten. Suatu instrumen dianggap valid jika nilai loading factor-nya sebesar 0,50 (Hair et al., 2022).

**Tabel 2 Loading Factor**

| VARIABEL       | PERNYATAAN | LOADING FACTOR | STANDAR | KEPUTUSAN |
|----------------|------------|----------------|---------|-----------|
| MOTIVASI KERJA | P01        | 0.693          | 0.5     | VALID     |
|                | P02        | 0.728          | 0.5     | VALID     |
|                | P03        | 0.873          | 0.5     | VALID     |
|                | P04        | 0.914          | 0.5     | VALID     |
|                | P05        | 0.882          | 0.5     | VALID     |
|                | P06        | 0.797          | 0.5     | VALID     |
| PENGHARGAAN    | P07        | 0.866          | 0.5     | VALID     |
|                | P08        | 0.899          | 0.5     | VALID     |
|                | P09        | 0.850          | 0.5     | VALID     |
| KEPEMIMPINAN   | P10        | 0.969          | 0.5     | VALID     |
|                | P11        | 0.946          | 0.5     | VALID     |
|                | P12        | 0.849          | 0.5     | VALID     |
|                | P13        | 0.917          | 0.5     | VALID     |
| KINERJA GURU   | P14        | 0.662          | 0.5     | VALID     |
|                | P15        | 0.544          | 0.5     | VALID     |
|                | P16        | 0.884          | 0.5     | VALID     |
|                | P17        | 0.827          | 0.5     | VALID     |
|                | P18        | 0.911          | 0.5     | VALID     |
|                | P19        | 0.914          | 0.5     | VALID     |
|                | P20        | 0.760          | 0.5     | VALID     |

Berdasarkan hasil loading factor untuk setiap item pertanyaan pada tabel 4.6 yang berjumlah 18 pernyataan, semua 20 pernyataan

dalam tabel tersebut valid yang dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, karena nilai loading factor masing-masing pertanyaan lebih besar dari 0.50.

## 2. Average Variance Extracted (AVE)

Uji Average Variance Extracted (AVE) dilakukan untuk mengevaluasi validitas item pernyataan berdasarkan kemampuan konstruk laten dalam menjelaskan indikatornya. Menurut Hair et al. (2022), sebuah variabel laten dianggap valid apabila nilai AVE-nya melebihi 0,50.

**Tabel 3 Hasil Uji Average Variance Factor (AVE)**

| VARIABEL       | AVE   | STANDAR | KEPUTUSAN |
|----------------|-------|---------|-----------|
| MOTIVASI KERJA | 0.670 | 0.5     | VALID     |
| PENGHARGAAN    | 0.760 | 0.5     | VALID     |
| KEPEMIMPINAN   | 0.849 | 0.5     | VALID     |
| KINERJA GURU   | 0.634 | 0.5     | VALID     |

Berdasarkan hasil AVE untuk setiap variabel laten pada tabel 4.7 yang semua variabel laten tersebut valid karena nilai AVE masing-masing variabel laten lebih besar dari 0.50.

## II. Uji Realibilitas

### A. Cronbach Alpha

**Tabel 4 Hasil Cronbach Alpha**

| VARIABEL       | CRONBACH ALPHA | STANDAR | KEPUTUSAN |
|----------------|----------------|---------|-----------|
| MOTIVASI KERJA | 0.899          | 0.6     | RELIABEL  |
| PENGHARGAAN    | 0.843          | 0.6     | RELIABEL  |
| KEPEMIMPINAN   | 0.950          | 0.6     | RELIABEL  |
| KINERJA GURU   | 0.898          | 0.6     | RELIABEL  |

Berdasarkan hasil uji Cronbach Alpha pada tabel, semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel melebihi 0,6.

### B. Composite Reliability

**Tabel 5 Composite Reliability**

| VARIABEL       | COMPOSITE RELIABILITY | STANDAR | KEPUTUSAN |
|----------------|-----------------------|---------|-----------|
| MOTIVASI KERJA | 0.923                 | 0.6     | RELIABEL  |
| PENGHARGAAN    | 0.905                 | 0.6     | RELIABEL  |
| KEPEMIMPINAN   | 0.957                 | 0.6     | RELIABEL  |
| KINERJA GURU   | 0.922                 | 0.6     | RELIABEL  |

Berdasarkan hasil uji Composite Reliability pada tabel, semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Composite Reliability masing-masing variabel melebihi 0,6.

### B. Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R-Square) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen,

dengan nilai R-Square berkisar antara 0 hingga 1. Nilai R-Square yang kecil menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan terbatas dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R-Square mendekati 1, angka ini mengindikasikan bahwa variabel independen mampu menjelaskan hampir seluruh variasi pada variabel dependen.

**Tabel 3 R-Square**

|          | NILAI |
|----------|-------|
| R-SQUARE | 0.489 |

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel independen (Motivasi Kerja, Penghargaan, dan Kepemimpinan) menjelaskan variabel Kinerja Guru sebesar 48.9% sementara sisanya 51.1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

#### **4.2.4 Uji Relevansi Prediksi (Q-Square)**

Uji relevansi prediksi (Q-Square atau  $Q^2$ ) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh model struktural terhadap pengukuran observasi variabel atau konstruk laten endogen. Nilai Q-Square lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik untuk konstruk tertentu, sedangkan nilai Q-Square kurang dari 0 mengindikasikan bahwa model tidak memiliki relevansi prediktif yang memadai (Ghozali dan Latan, 2015).

**Tabel 4 Q-Square**

|          | NILAI |
|----------|-------|
| Q-SQUARE | 0.360 |

Berdasarkan tabel di atas dapat dinyatakan bahwa model dalam penelitian memiliki relevansi prediktif karena nilai Q-Square lebih besar dari 0.

## **II. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis adalah prosedur untuk mengevaluasi apakah variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel



dependen. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan menggunakan Uji T, di mana variabel independen dianggap berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika nilai P-Value dari uji T lebih kecil dari tingkat signifikansi Alpha 5% (0,05).

**Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis**

|                                | Original sample (O) | P values |
|--------------------------------|---------------------|----------|
| MOTIVASI KERJA -> KINERJA GURU | 0.421               | 0.009    |
| PENGHARGAAN -> KINERJA GURU    | 0.370               | 0.011    |
| KEPEMIMPINAN -> KINERJA GURU   | 0.204               | 0.248    |

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

Nilai Original Sample sebesar 0,421 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru, yang berarti semakin tinggi Motivasi Kerja seorang guru, semakin baik pula kinerjanya. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai P-Value (0.009) lebih kecil dari Alpha 5% (0.05). Hasil ini mengindikasikan bahwa Motivasi

Kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi Kinerja Guru di SD Global Prestasi. Berdasarkan hasil uji tersebut, hipotesis H1, yaitu Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Global Prestasi School diterima.

### **2. Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Guru**

Nilai Original Sample sebesar 0,370 menunjukkan bahwa Penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru, yang berarti semakin tinggi Penghargaan diberikan kepada guru, semakin baik pula kinerjanya. Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai P-Value (0.011) lebih kecil dari Alpha 5% (0.05). Hasil ini mengindikasikan bahwa Penghargaan merupakan faktor penting yang memengaruhi Kinerja Guru di SD Global Prestasi.

Berdasarkan hasil uji tersebut, hipotesis H2, yaitu Penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SD Global Prestasi School diterima.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru**

Nilai Original Sample sebesar 0,204 menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru, yang berarti semakin tinggi Kepemimpinan diberikan kepada guru, semakin baik pula kinerjanya. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai P-Value (0.248) lebih besar dari Alpha 5% (0.05). Hasil ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan tidak menentukan Kinerja Guru di SD Global Prestasi. Berdasarkan hasil uji tersebut, hipotesis H3, yaitu Kepemimpinan kepala sekolah

berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SD Global Prestasi School.

## **C. Pembahasan**

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

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru berdasarkan hasil uji-t pada sub-bab sebelumnya, dengan nilai P-value (0.001) lebih kecil dari Alpha 5% (0.05), ini berarti bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel penentu Kinerja Guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, karena kebutuhan fisiologisnya terpenuhi, merasa aman, mempunyai rasa kepemilikan tinggi, dihormati dan dihargai, mampu mengaktualisasi diri, dan motivasi kerjanya meningkat, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, seperti produktivitas yang meningkat, kualitas pekerjaan yang lebih tinggi, atau komitmen yang kuat terhadap tugas mereka. Sebaliknya, rendahnya

motivasi kerja dapat menghambat Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina, et al. (2020) Penelitian mereka ini memberi hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, dan hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan mereka, sementara itu di sisi lain, hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Rina, et al. (2020), di mana hasil penelitian mereka menyatakan Motivasi Kerja tidak signifikan terhadap Kinerja Guru, namun hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang berlawanan, yaitu Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil di atas dapat dinyatakan bahwa:

1. Motivasi Kerja yang tinggi di SD Global Prestasi mendorong guru untuk lebih berdedikasi

dalam menjalankan tugas mengajar, menghasilkan produktivitas yang meningkat dan kualitas pembelajaran yang lebih baik. Guru yang merasa aman, dihargai, dan kebutuhan fisiologisnya terpenuhi cenderung menciptakan pembelajaran inovatif, mengelola kelas secara efektif, dan berkomitmen kuat terhadap perkembangan akademik siswa.

2. Guru dengan motivasi kerja yang kuat di SD Global Prestasi mampu membangun lingkungan belajar yang kondusif, mendukung perkembangan sosial, emosional, dan intelektual siswa. Rasa kepemilikan sosial dan penghormatan yang dirasakan guru memungkinkan mereka untuk berinteraksi lebih

baik dengan siswa, (0.013) lebih kecil dari Alpha 5%  
menciptakan suasana kelas (0.05), ini berarti bahwa Penghargaan  
yang harmonis dan inspiratif. merupakan variabel penentu Kinerja

3. Motivasi kerja yang didukung Guru. Dalam kehidupan nyata,  
oleh kebutuhan penghormatan penghargaan yang menarik, seperti  
dan aktualisasi diri ditambah pujian atau bonus, mampu  
dengan motivasi kerja yang mempertahankan semangat guru  
meningkat mendorong guru di untuk tetap berdedikasi, sementara  
SD Global Prestasi untuk lebih penghargaan yang memotivasi  
kreatif dan inovatif dalam mendorong mereka untuk lebih kreatif  
mengajar. Guru yang merasa dalam mengajar dan meningkatkan  
dihargai oleh kepala sekolah kualitas pembelajaran.

Guru yang merasa dihargai  
cenderung lebih proaktif dalam  
merancang metode pengajaran  
inovatif, mengelola kelas dengan baik,  
dan berkomitmen mendukung  
perkembangan siswa, sehingga  
kinerja mereka secara keseluruhan  
meningkat. Hasil penelitian ini  
mendukung hasil penelitian yang  
dilakukan oleh Halimah (2023)

## **II. Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Guru**

Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru berdasarkan hasil uji-t pada sub-bab sebelumnya, dengan nilai P-value

meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Halimah (2023) Penelitian mereka ini memberi hasil bahwa Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Guru, dan hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama yaitu Penghargaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil di atas dapat dinyatakan bahwa:

1. Penghargaan yang menarik, seperti pujian atau bonus, mendorong guru di SD Global Prestasi untuk lebih berdedikasi dalam menjalankan tugas mengajar. Guru yang merasa dihargai cenderung lebih konsisten dalam menyusun rencana pembelajaran yang berkualitas dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.
2. Penghargaan yang memotivasi guru, memacu mereka untuk lebih kreatif dan inovatif dalam merancang metode pengajaran. Hal ini menghasilkan proses

pembelajaran yang lebih menarik dan efektif, yang tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga mendukung perkembangan akademik dan non-akademik siswa.

3. Penghargaan yang mampu mempertahankan semangat guru membuat mereka lebih berkomitmen terhadap peran mereka di SD Global Prestasi. Guru yang merasa dihargai menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, aktif berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, dan mengelola kelas dengan lebih baik, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja dan suasana belajar yang positif.

### **III. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru**

Kepemimpinan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru berdasarkan hasil uji-t pada sub-

bab sebelumnya, dengan nilai P-value (0.255) lebih besar dari Alpha 5% (0.05), ini berarti bahwa Kepemimpinan tidak menentukan Kinerja Guru. Hasil ini memberi arti bahwa meskipun kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan seperti idealized influence, intellectual stimulation, inspirational motivation, atau individualized consideration, hal tersebut tidak secara langsung meningkatkan kinerja guru.

Guru cenderung mengandalkan faktor lain, seperti motivasi pribadi atau penghargaan, untuk mendorong produktivitas, kreativitas, dan komitmen mereka dalam mengajar, merancang pembelajaran, atau mendukung perkembangan siswa. Hasil penelitian ini bertentangan dengan Muhammad dan Zulela (2021), penelitian mereka memberi hasil bahwa

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, namun hasil penelitian ini menunjukkan hasil sebaliknya yaitu Kepemimpinan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil di atas dapat dinyatakan bahwa:

1. Meskipun kepala sekolah di SD Global Prestasi berusaha menjadi panutan (idealized influence) atau memberikan motivasi inspiratif (inspirational motivation), hal ini tidak secara signifikan memengaruhi kinerja guru. Guru mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi pribadi atau eksternal seperti penghargaan, sehingga kinerja mereka dalam mengajar dan mengelola kelas tidak bergantung pada gaya kepemimpinan ini.

2. Kepemimpinan yang mendorong intellectual

stimulation, seperti merangsang guru untuk berpikir kritis atau inovatif, tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja guru di SD Global Prestasi. Guru mungkin tetap menghasilkan metode pengajaran yang berkualitas, tetapi hal ini lebih didorong oleh inisiatif pribadi atau pelatihan eksternal daripada stimulasi dari kepala sekolah.

3. Pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada individualized consideration, seperti perhatian personal kepada kebutuhan guru, tidak secara signifikan memengaruhi komitmen atau kinerja guru di SD Global Prestasi. Guru mungkin lebih responsif terhadap faktor lain, seperti rasa aman atau penghargaan, untuk mempertahankan dedikasi mereka dalam mendukung perkembangan siswa dan kegiatan sekolah.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, ini berarti Motivasi Kerja menentukan Kinerja Kerja Guru. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan Kinerja Guru di SD Global Prestasi.
2. Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, ini berarti Penghargaan menentukan Kinerja Kerja Guru. Hasil ini menunjukkan bahwa Penghargaan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan Kinerja Guru di SD Global Prestasi.

3. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru, ini berarti Kepemimpinan tidak menentukan Kinerja Kerja Guru. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan bukan faktor penting yang dapat meningkatkan Kinerja Guru di SD Global Prestasi.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pembahasan, maka saran yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

1. SD Global Prestasi perlu menjaga motivasi kerja guru dengan memenuhi kebutuhan fisiologis mereka, menghormati dan menghargai mereka, dan membuat mereka merasa aman bekerja di sekolah ini, agar kinerja mereka semakin baik dan membuat suasana pembelajaran semakin baik

2. SD Global Prestasi perlu memberi penghargaan atas kerja guru selama mengajar, agar kinerja mereka semakin baik dan membuat suasana pembelajaran semakin baik

3. SD Global Prestasi perlu untuk mengevaluasi kepemimpinan kepala sekolah dengan mencari faktor-faktor yang kurang signifikan terhadap kinerja guru seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dll, agar ke depannya kepala sekolah bisa membantu para guru dan mampu meningkatkan kinerja mereka.

4. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel, menambahkan jumlah responden, atau melakukan penelitian ini di tempat lain untuk memperkaya penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Ali, R., Pananrangi, A. R., & Syaruddin. (2019). Pengaruh



- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <p>Kepemimpinan Kepala PRISMATAMA Sekolah dan Penghargaan DISTRIBUTION CENTRE terhadap Kinerja Guru melalui BOGOR). <i>Jurnal Administrasi Motivasi pada Sekolah Dasar di Bisnis</i>, 108-112. Kecamatan Barombang Ekosiswoyo, R. (2007). Kabupaten Gowa. <i>YUME : Kepemimpinan Kepala Journal of Management</i>, 2(3), Sekolah Yang Efektif Kunci 1-19. Pencapaian Kualitas Pendidikan. <i>Jurnal Ilmu Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Pendidikan, 76-82. Motivasi Kerja Guru terhadap Fahmi, I. (2016). Pengantar Kinerja Guru Kutansi SMK di Manajemen Sumber Daya Kota Madiun. Jurnal Akutansi Manusia: Konsep dan Kinerja. dan Pajak</i>, 14-23. Mitra Wacana Media.</p> <p>BrTarigan, I., &amp; Rianti, I. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Ferdinand, N., &amp; Satibi, A. (2021). terhadap Kinerja Guru-guru Di Pengaruh Penghargaan SMK Negeri 7 Medan. <i>Jurnal terhadap Kinerja Karyawan Global Manajemen</i>, 11(1), 199- Minimarket. <i>Jurnal Manajemen 211. Bisnis dan Keuangan</i>, 30-37.</p> <p>Christin, J., &amp; Mukzam, D. (2017). Pengaruh Motivasi Internal dan Fiannisa, M., Datuk, B., &amp; Rambe, M. Eksternal terhadap Kinerja F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Karyawan PT INDOMARCO</p> |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

- Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 43-58.
- Halimah, Siti. "Analisis Peningkatan Kinerja Guru Melalui Reward di Sekolah Dasar Islam Raudhah BSD." *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, vol. 6, no. 2, 2023, pp. 50-55.
- Husna, N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 7(2), 40-52.
- Kurniawan, I., Harapan, E., & Rohana. (2021). Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Atas di Kota Sekayu, Musi Banyuasin,. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1-18.
- Jufrizen, & Lubis, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 101-106.
- Nurhayati, H.T (2012), Hubungan Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Eduksos*, 77-92
- Nurwulandari, I., & Suwatno. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal,

- Pengembangan Karir, Dan Terhadap Kinerja. *Karimah Penghargaan Intrinsik Tauhid*, 1652-1659.
- Terhadap Keterikatan Rina, H., Saputra, R. R., & Darmanto, Karyawan. *Jurnal Manajemen R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Nizamul Ilmi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 31-44.
- Pratiwi, S. D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Persepsi Guru dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri*, 1(1), 89-99.
- R. A., Suharto, B., & Balqish, N. (2019). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai di badan Pengembangan Sumber daya Manusia. *SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 274-292.
- Rahmawati, R., & Sultoni, M. R. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja. *Karimah Tauhid*, 1652-1659.
- Sardiman, A. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Pers.
- Sauri, A., Widyasari, & Sesrita, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid*, 73-86.
- Sudarmanto. (2013). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Umar, H. (2003). *Metode Riset Bisnis*.

Jakarta: Gramedia.

Uno, H. B. (2017). *Teori Motivasi dan*

*Pengukurannya*. Jakarta: Bumi

Aksara.