

# Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Konsep Diri terhadap Motivasi Kerja Guru SD

Yunia Tri Yani<sup>1</sup>□, Weni Yulastri<sup>2</sup>, Taufani, C. Kurniatun<sup>3</sup>

(1,2) Universitas Terbuka, Indonesia

(3) Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

□ Corresponding author

[[yuniatriyani795@gmail.com](mailto:yuniatriyani795@gmail.com)]

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan konsep diri guru terhadap motivasi kerja guru SD di gugus V Kota Solok. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pendidik di Gugus V Kota Solok yang terdiri dari delapan Sekolah Dasar. Dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila sebuah populasi diketahui jumlahnya. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah (X1), konsep diri guru (X2) sebagai variabel bebas, motivasi kerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 20.0. Hasil uji hipotesis dapat diambil kesimpulan: a) Konsep diri guru SD Gugus V Kota Solok sebagian atau seluruhnya dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini dapat dibuktikan sebagai berikut:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,854 > 1,689$  dan sig. Jika  $0,007 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, b) secara parsial maupun terpisah konsep diri guru berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SD Gugus V Kota Sorok. Hal ini dapat dibuktikan sebagai berikut:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,809 > 1,689$  dan sig. Jika  $0,008 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, c) secara simultan (gabungan), kepemimpinan kepala sekolah dan konsep diri guru berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SD Gugus V Kota Solok. Hal ini dapat dibuktikan sebagai berikut:  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $40,276 > 3,28$  dan sig. Jika  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Konsep Diri, Motivasi Kerja Guru*

## Abstract

The aim of this research is to determine and analyze the influence of school principal leadership and teacher self-concept on the work motivation of elementary school teachers in cluster V Solok City. The population in this research are all educators in Cluster V Solok City which consists of eight elementary schools. In determining the sample size, this researcher used the Slovin formula, which is a formula for calculating the minimum sample size if the population is known. The variables in this research are the principal's leadership (X1), teacher self-concept (X2) as the independent variable, teacher work motivation (Y) as the dependent variable. The data collection technique in this research uses a questionnaire. The data analysis method used in this research uses SPSS version 20.0. The results of the hypothesis test can be concluded: a) The self-concept of teachers at SD Cluster V Solok City is partly or completely influenced by the leadership of the school principal. This can be proven as follows:  $t_{count} > t_{table}$  or  $2.854 > 1.689$  and sig. If  $0.007 < 0.05$  then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, b) partially or separately teacher self-concept influences teacher work motivation at SD Cluster V Sorok City. This can be proven as follows:  $t_{count} > t_{table}$  or  $2.809 > 1.689$  and sig. If  $0.008 < 0.05$  then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, c) simultaneously (combined), the principal's leadership and teacher self-concept influence teacher work motivation at SD Cluster V, Solok City. This can be proven as follows:  $F_{count} > F_{table}$  or  $40.276 > 3.28$  and sig. If  $0.000 < 0.05$  then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted.

**Keyword:** *Leadership, Self-Concept, Teacher Motivation*

## PENDAHULUAN

Motivasi dapat diartikan sebagai pendorong individu untuk mengambil tindakan guna mencapai tujuan. Berbagai sudut pandang mengenai motivasi semuanya berkisar pada timbulnya dorongan untuk mencapai tujuan tersebut. Kaynak & et.al (2017) Menjelaskan dalam situasi pekerjaan, motivasi memiliki peran yang signifikan dalam memberikan dorongan untuk memobilisasi semua bakat individu, membentuk ambisi yang tinggi dan berharga, serta meningkatkan semangat bersama. Setiap individu bekerja sesuai dengan norma dan standar yang telah ditetapkan, dengan saling menghormati, membutuhkan satu sama lain, memahami, serta menghargai hak dan tanggung jawab masing-masing dalam seluruh proses operasional kerja. Motivasi kerja tampak seperti kebutuhan dasar manusia, dan diartikan sebagai insentif yang diharapkan untuk memenuhi kebutuhan mendasar yang diinginkan.

Begitu juga dengan motivasi kerja guru merupakan elemen krusial yang berpengaruh signifikan pada hasil kerja mereka dalam mencapai target pendidikan. Hal ini senada dengan Akman (2020) motivasi merupakan konsep yang mempengaruhi, perkembangan kinerja seseorang kearah yang lebih sempurna. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Kemendikbud 2016), motivasi didefinisikan sebagai dorongan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu dengan tujuan yang jelas, entah itu disadari atau tidak. Leithwood (2010) menggambarkan motivasi sebagai transformasi energi individu yang menghasilkan emosi dan respons yang mendorong mencapai tujuan. Dengan kata lain, motivasi kerja guru adalah kekuatan yang memacu mereka untuk melakukan tugas-tugas pendidikan seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik.

Guay (2018) menjelaskan motivasi ini berasal dari sikap seorang guru saat menghadapi beragam situasi di tempat kerja. Oleh karena itu, setiap guru memiliki motivasi kerja yang unik, yang membedakan satu guru dengan yang lainnya. Perbedaan dalam tingkat motivasi ini dapat mempengaruhi kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Kualitas kinerja guru yang tinggi dapat meningkatkan mutu lembaga pendidikan, sementara kinerja guru yang kurang memuaskan dapat mengurangi mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Agar terwujudnya pendidik yang profesional dalam proses pembelajaran dibutuhkan kesungguhan dan motivasi pendidik tersebut dalam mempersiapkan dirinya. Selain itu juga peran kepala sekolah dalam upaya perwujudan hal tersebut sangat dibutuhkan motivasi dari kepala sekolah sebagai pimpinan atau atasan langsung. Zhang (2018) menjelaskan Dorongan dari seorang kepala sekolah merupakan faktor penting yang memberikan nilai tambah bagi seorang pendidik dalam menciptakan inovasi, kreativitas, dan produktivitas dalam pekerjaannya. Nurussalami (2018) menjelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas guru memerlukan dorongan atau motivasi kerja baik dari diri sendiri maupun dari kepala sekolah atau lingkungan sekitarnya. Penelitian yang dilakukan Nurussalami ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama mengkaji variabel yang sama yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya adalah pada banyak variabel, penelitian terdahulu hanya terdiri dari dua variabel sedangkan penelitian yang akan dilakukan terdiri dari tiga variabel. Berkaitan dengan hal tersebut Hendrawijaya (2021) mengemukakan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan dorongan dari seseorang untuk melaksanakan tugas secara maksimal berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan. Motivasi atau dorongan dapat mempengaruhi perilaku seseorang dan perilaku tersebut akan menimbulkan aktivitas, sedangkan aktivitas dapat mengarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Apabila motivasi kerja yang diterima dengan semangat maka dapat dipastikan perilaku kerja guru menjadi baik. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi kerja yang diterima rendah maka akan menunjukkan hasil atau perilaku kerja yang kurang maksimal.

Berdasarkan obsevasi yang dilakukan pada tanggal 10 Mei 2023 pada tenaga pendidik yang ada di Gugus V Kota Solok menunjukkan masih perlunya ditingkatkan motivasi kerja. Hal ini terlihat dari rendahnya perilaku kerja dari pendidik. Pelaksanaan tugas kurang efektif, kurangnya termotivasinya pendidik dalam melakukan inovasi, kurang terlihat secara nyata kreativitas pendidik di dalam proses pembelajaran, kurangnya kemampuan pendidik dalam menggunakan model pembelajaran yang bervariasi, lemahnya kemauan guru dalam menggunakan IT sebagai salah satu

bentuk media pembelajaran, kurangnya kemampuan guru dalam menyiapkan perangkat pembelajaran serta kurangnya kemampuan guru meningkatkan kompetensinya untuk pengembangan dirinya sendiri. Menurut data yang diperoleh, dari 51 jumlah guru yang ada di Gugus V Kota Solok baru 16 orang guru yang bisa dikatakan sudah menuju kinerja sesuai dengan yang diharapkan atau sudah memiliki kompetensinya sebagai guru atau sekitar 31,37%. Sedangkan sebanyak 35 atau sekitar 68,63% orang masih belum bisa dikategorikan sudah memiliki kemampuan yang diharapkan.

Dari hasil wawancara dengan para guru di Gugus V Kota Solok, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mereka telah berjalan secara memuaskan. Aspek-aspek seperti ketekunan, semangat dalam bekerja, disiplin, dan tanggung jawab sebagai guru terlihat telah terpenuhi. Meskipun demikian, capaian kinerja para guru di Gugus V Kota Solok masih memiliki beberapa kelemahan, seperti kurangnya pemahaman mendalam terhadap materi pembelajaran oleh beberapa guru, serta kendala dalam menyampaikan materi pelajaran dengan cara yang efektif dan menarik, yang berujung pada respons yang kurang positif dari siswa.

Kondisi di atas mendeskripsikan perilaku motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik anak-anak bangsa. Apabila masalah tersebut tidak segera diatasi maka dikhawatirkan akan mengganggu lancarnya proses pembelajaran dan akan berdampak terhadap perkembangan pendidikan peserta didik sehingga tujuan pendidikan tidak akan tercapai secara maksimal. Mengingat pentingnya peran kepala sekolah dalam mengatasi permasalahan ini, maka kepemimpinan kepala sekolah harus mampu memberikan pengaruh dalam membangkitkan motivasi kerja terhadap guru-guru di Gugus V Kota Solok dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerjanya, kebutuhan belajar dari guru-guru, termasuk sarana prasarana yang mendukung untuk motivasi kerjanya.

Kemampuan kepala sekolah sangatlah diperlukan dalam menjalani perannya sebagai leadership. Septiana & et.al (2013) menjelaskan bahwa terdapat faktor mempengaruhi kinerja pendidik adalah motivasi yang positif dari kepala sekolah. Penelitian yang dilakukan Septiana & et.al ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variable penelitian sama-sama memiliki tiga variable yaitu; 1) kepemimpinan kepala sekolah, 2) kinerja guru, 3) motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel X2 dan variabel Y. Kepala sekolah sebagai pimpinan diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap pendidik sehingga agar pendidik dapat melaksanakan kewajiban atau tugasnya secara efektif agar kinerja pendidik akan menjadi lebih baik. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang, yang dapat dikembangkan oleh diri sendiri maupun dikembangkan dengan oleh sejumlah kekuatan luar.

Selain gaya kepemimpinan kepala sekolah, yang tak kalah pentingnya yang mempengaruhi motivasi kerja bagi guru-guru adalah konsep diri. Secara harfiah konsep diri adalah merupakan pandangan dan perasaan seseorang terhadap dirinya sendiri. Seseorang dalam memandang dirinya ada yang selalu cenderung positif dan ada pula sebaliknya. Hal ini senada dengan Nurussalami (2018) semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja guru akan semakin meningkat. gaya kepemimpinan kepala sekolah Dasar diterapkan dan didukung dengan motivasi kerja guru yang tinggi, maka kinerja guru Sekolah Dasar makin baik. Pendidik yang memiliki konsep diri positif akan memberi aura positif juga dalam bekerja melalui semangat dan gairah kerja yang baik. Ia akan berupaya untuk melaksanakan tugas semaksimal mungkin, namun sebaliknya apabila pendidik cenderung mempunyai konsep diri negatif maka tidak akan tumbuh semangat dan percaya diri serta gairah dalam kerja menurun. Berdasarkan observasi yang dilakukan ditemui tidak semua pendidik di Gugus V Kota Solok yang mempunyai konsep diri yang positif. Masih terdapat diantara pendidik yang merasa tidak ada memiliki semangat dan gairah kerja. Seyogyanya mereka harus mampu menumbuhkan konsep diri positif dalam dirinya agar semua kerja yang dilakoninya berjalan sesuai dengan yang diharuskan. Seorang pendidik diharapkan dapat mengembangkan konsep diri yang positif karena dengan adanya konsep diri yang positif dapat menumbuhkan perilaku kerja yang mandiri.

## METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey karena data yang diperoleh dari instrumen penelitian yang hasilnya berupa angka-angka dan pengolahan datanya menggunakan statistik dengan tujuan untuk

menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data melalui angket.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pengujian hipotesis merupakan perkiraan sementara terhadap rumusan masalah, maka pengujian hipotesis harus diuji secara empiris. Analisis pengujian hipotesis yang digunakan adalah analisis product moment. Analisisnya sendiri digunakan untuk menentukan koefisien korelasi secara individu dan kolektif.

Uji t untuk menguji hipotesis secara sendiri-sendiri/parsial

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) di SD Gugus V Kota Solok

Tabel 1. Output Uji Hipotesis Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.226	5.012		1.043	.304
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.516	.181	.445	2.854	.007
	Motivasi Kerja Guru	.447	.159	.438	2.809	.008

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Rumusan Hipotesis :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh variabel  $X_1$  terhadap Y  $H_1$  ; Terdapat pengaruh variabel  $X_1$  terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan  $dk = n-2$  dan  $\alpha 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Sebaliknya  $H_1$  diterima. Apabila probability (sig)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Sebaliknya  $H_1$  diterima

Dari hasil penelusuran di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,854 dan tingkat signifikansi (signifikansi) sebesar 0,007. Sebaliknya  $< t_{tabel}$  untuk  $dk n-2$  sama dengan  $37-2 = 35$  dengan  $\alpha 0,05$  yaitu 1,689 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,854 > 1,689$  dan sig. Jika  $0,007 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, hipotesis penelitian berikut dirumuskan. Motivasi kerja guru SD Gugus V di Kota Solok "dapat diterima" Dihitung dengan menggunakan SPSS diperoleh koefisien jalur  $\beta_{Y1X1}$  sebesar 0,445 atau 44,5%.

Pengaruh Konsep Diri Guru ( $X_2$ ) Terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) di SD Gusus V Kota Solok

Tabel 2. Output Uji Hipotesis Parsial

Model		Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.226	5.012			1.043	.304
	Konsep diri guru	.516	.181	.445		2.854	.007
	Motivasi Kerja Guru	.447	.159	.438		2.809	.008

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

## Rumusan Hipotesis :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh variabel  $X_1$  terhadap Y  $H_1$  ; Terdapat pengaruh variabel  $X_1$  terhadap Y Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan  $dk = n-2$  dan  $\alpha 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Sebaliknya  $H_1$  diterima. Apabila probability (sig)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Sebaliknya  $H_1$  diterima.

Hasil survei di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 2,809 dan tingkat signifikansi sebesar 0,008. Sebaliknya  $< t_{tabel}$  untuk  $dk n-2$  sama dengan  $37-2 = 35$  dengan  $\alpha 0,05$  yaitu 1,689 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,809 > 1,689$  dan sig. Jika  $0,008 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya motivasi kerja guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu, hipotesis penelitiannya adalah: "Di SD Gugus V Solok, konsep diri guru berpengaruh terhadap motivasi kerja guru."

Perhitungan menggunakan SPSS menunjukkan koefisien jalur  $\beta_{Y1X2}$  sebesar 0,438 atau 43,8%.

## Uji F Untuk Pengujian Hipotesis Secara Simultan (gabungan)

Hipotesis yang diajukan: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Konsep Diri Guru Terhadap motivasi Kerja Guru di SD Gugus V Kota Solok

Tabel 3. Output Uji Hipotesis Simultan

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	943.133	2	471.566	40.279	.000 <sup>b</sup>
	Residual	398.057	34	11.708		
	Total	1341.189	36			

a. Dependent Variable: Motivasi Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Konsep Diri

Hipotesis yang diajukan:

$H_0$  : kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan Konsep Diri guru ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap motivasi Kerja Guru di SD Gugus V Kota Solok.

$H_1$  : kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan Konsep Diri guru ( $X_2$ ) berpengaruh motivasi Kerja Guru di SD Gugus V Kota Solok.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan dk pembilang k dan dk penyebut n-k-1 dan  $\alpha$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_1$  diterima.

Apabila pelayanan (Sig.) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_1$  diterima.

Untuk menguji hipotesis simultan digunakan analisis statistik F dari hasil perhitungan statistik di peroleh  $F_{hitung} = 40,279$  dan tingkat signifikasi (Sig) 0,000.  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut n-k-1 adalah 37-2-1 = 34 dengan  $\alpha$  0,05 adalah 3,28. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $40,279 > 3,28$  dan signifikasinya  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian hipotesis yang berbunyi "Ada Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Konsep Diri Guru terhadap Motivasi Kerja guru di SD Gugus V Kota Solok.

**Tabel 4. Output Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 <sup>a</sup>	.703	.686	3.42163

a. Predictors: (Constant), konsep Diri, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Koefisien determinasi pada tabel diatas sebesar 0,703 atau 70,3. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel "Kepemimpinan Kepala Sekolah X1" dan "Konsep Diri" tidak diteliti dalam penelitian ini

### Kesimpulan Analisis Statistik

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, maka diambil kesimpulan sebagai berikut. Karena variabel independen dan dependen signifikan secara statistik berdasarkan uji hipotesis, maka rasio hipotesis yang diajukan diterima sepenuhnya. Informasi ini menunjukkan:

Konsep diri guru SD Gugus V Kota Solok sebagian atau seluruhnya dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini dapat dibuktikan sebagai berikut:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,854 > 1,689$  dan sig. Jika  $0,007 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Secara parsial maupun terpisah konsep diri guru berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SD Gugus V Kota Sorok. Hal ini dapat dibuktikan sebagai berikut:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,809 > 1,689$  dan sig. Jika  $0,008 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Secara simultan (gabungan), kepemimpinan kepala sekolah dan konsep diri guru berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SD Gugus V Kota Solok. Hal ini dapat dibuktikan sebagai berikut:  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $40,276 > 3,28$  dan sig. Jika  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

### Pembahasan

**Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja guru (Y) di SD Gugus V Solok.**

Analisis data menunjukkan bahwa koefisien jalur (*path coefficient*) antara variabel X1 (kepemimpinan kepala sekolah) dan variabel Y (motivasi kerja guru) adalah 0,445. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 44,5%. Namun demikian, perlu diketahui bahwa terdapat faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang juga dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Oleh karena itu, hanya

sebagian kecil dari variabilitas efektivitas guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah. Faktor-faktor lain yang tidak diteliti mungkin meliputi variabel seperti kualitas pengajaran, kreativitas guru, dukungan administrasi sekolah, dan lain sebagainya.

Berdasarkan temuan ini Penjelasan dari Sarsah (2021) dan Miftah (2010) memberikan gambaran yang cukup komprehensif tentang kepemimpinan. Menurut Sarsah (2021), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam organisasi atau lembaga untuk memimpin, mengarahkan, dan mengendalikan orang-orang yang berada di bawah tanggung jawabnya, baik itu orang-orang dalam unitnya maupun yang memiliki wewenang yang berbeda. Ini menekankan pada aspek otoritas dan kontrol yang dimiliki oleh seorang pemimpin terhadap anggota organisasinya.

Sementara itu, menurut Miftah (2010), kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, baik secara individu maupun dalam kelompok. Ini menyoroti aspek pengaruh yang dimiliki oleh seorang pemimpin terhadap orang lain dalam organisasi, baik itu untuk mencapai tujuan tertentu, memecahkan masalah, atau meningkatkan kinerja. Keduanya pendapat ini menekankan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan dan kegagalan organisasi dapat sangat dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan di dalamnya. Dengan demikian, pemahaman yang baik tentang kepemimpinan dan kemampuan untuk mempraktikkannya dengan baik menjadi kunci bagi keberhasilan organisasi.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah metode khusus yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk menunjukkan sikap atau karakteristik tertentu yang dapat memengaruhi para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Ini mencakup bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi karyawan agar mereka dengan sukarela bersedia melakukan tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa dipaksa demi mencapai tujuan organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan juga mencerminkan cara di mana seorang pemimpin menjalankan perannya dan bagaimana pandangannya diinterpretasikan oleh orang-orang yang dipimpinnya atau bahkan oleh mereka yang hanya mengamatinya dari luar.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan tidak hanya mencakup perilaku dan sikap seorang pemimpin, tetapi juga melibatkan cara pandang dan interpretasi orang lain terhadap pemimpin tersebut. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan dalam membentuk budaya dan kinerja organisasi serta hubungan antara pemimpin dan anggota organisasi.

### **Pengaruh konsep diri guru terhadap motivasi kerja guru di SD Gugus V Solok**

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa koefisien jalur antara variabel X<sub>2</sub> (konsep diri guru) dan variabel Y (motivasi kerja guru) adalah 0,438. Ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara konsep diri guru terhadap motivasi kerja guru sebesar 43,8%. Namun, tidak tertutup kemungkinan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang juga dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Oleh karena itu, hanya sebagian kecil dari variabilitas motivasi kerja guru dapat dijelaskan oleh variabel konsep diri guru. Faktor-faktor lain yang tidak diteliti mungkin termasuk lingkungan kerja, sistem insentif, dukungan sosial, dan lain sebagainya.

Hasibuan Danangis (2012:191) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu rangsangan terhadap keinginan, suatu daya penggerak yang mendorong kemauan seseorang untuk bekerja, setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang perlu dicapai. Bagi.

Harban (2010:140), motivasi adalah apa yang menimbulkan semangat atau motivasi dalam bekerja. Menurut Chukwuma (2014:56), motivasi adalah suatu proses di mana kebutuhan memotivasi seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan yang bila berhasil dicapai akan memenuhi atau memenuhi kebutuhan tersebut. Namun menurut Hasibuan (2014:219), motivasi adalah kekuatan yang menimbulkan semangat dalam bekerja, kemauan bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dalam segala hal untuk mencapai kepuasan hati. Sedangkan Uno (2010:10) mengatakan: "Motivasi adalah motivasi internal dan eksternal seseorang untuk mengubah perilakunya. Sedarmayanti (2013: 233) berpendapat bahwa motivasi adalah kemauan untuk mengerahkan upaya yang besar untuk mencapai tujuan organisasi, yang bergantung pada kemampuan melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Unsur kerja adalah intensitas. Ketika seseorang termotivasi, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuannya.

Dari beragam definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemicu keinginan, penggerak kemauan seseorang untuk bekerja yang dihasilkan oleh berbagai motif atau tujuan yang ingin dicapai. Motivasi juga dapat dilihat sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja, serta sebagai proses yang memotivasi seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan guna mencapai tujuan tertentu yang memenuhi kebutuhan individu. Motivasi juga mencakup daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja, kemauan untuk bekerja sama, efisiensi, dan integrasi dengan cara apapun untuk mencapai kepuasan. Selain itu, motivasi dapat bersifat internal dan eksternal, mempengaruhi perubahan perilaku, serta didorong oleh kesediaan individu untuk mengerahkan upaya yang besar demi mencapai tujuan organisasi yang memuaskan kebutuhan individu. Intensitas kerja seseorang juga terkait dengan tingkat motivasinya, di mana seseorang yang termotivasi cenderung melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuannya.

### **Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan konsep diri guru terhadap motivasi kerja guru di SD Gugus V Solok**

Persentase determinasi sebesar 0,703 atau 70,3% yang berarti variabel kepemimpinan kepala sekolah dan konsep diri guru secara simultan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja guru sebesar 70,3% dan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil Penelitian Septiana, R & Ivada, N.E (2018) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosar. Penelitian ini menjelaskan bahwa (1) Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (2) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nurussalami, (2018) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kinerja Guru Pada SD Negeri Siem Kecamatan Darussalam Aceh Besar. Penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu menjelaskan Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan tingkat yang cukup kuat untuk kinerja guru. Artinya semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja guru akan semakin meningkat. Gaya kepemimpinan kepala sekolah Dasar diterapkan dan didukung dengan motivasi kerja guru yang tinggi, maka kinerja guru Sekolah Dasar makin baik. Ini menunjukkan pula bahwa gaya kepemimpinan kepala Sekolah Dasar dan motivasi kerja sangat mempunyai peranan dalam proses peningkatan kinerja, khususnya kinerja guru dalam kegiatan proses belajar mengajar. Setiyati, S (2014) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan analisis data penelitian ini mengungkapkan bahwa (1) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya sekolah terhadap kinerja guru dimana kontribusi yang diberikan sebesar 42,2%. (2) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 18,22% (3) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 13,03%, dan (4) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah efektifitas terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 10,94%.

Berdasarkan uraian diatas menggarisbawahi pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks pengelolaan sekolah dan pencapaian tujuan pendidikan. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat signifikan sebagai penggerak sumber daya sekolah, termasuk guru dan staf sekolah. Di bawah kepemimpinan yang efektif, kepala sekolah dapat memotivasi, mengarahkan, dan mengelola sumber daya manusia serta aset sekolah secara optimal.

Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam membentuk budaya organisasi, mengambil keputusan strategis, menyusun kebijakan, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi semua anggota sekolah. Sebagai figur utama dalam manajemen sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab atas menciptakan iklim kerja yang positif, memfasilitasi pertumbuhan profesional guru, serta memastikan keselarasan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan pendidikan.

Kualitas kepemimpinan kepala sekolah dapat menjadi faktor penentu keberhasilan atau kegagalan kegiatan sekolah. Kepala sekolah yang efektif mampu memotivasi dan menginspirasi anggota sekolah, membangun kemitraan dengan stakeholder, serta mengelola sumber daya secara efisien untuk mencapai kinerja yang optimal. Sebaliknya, kepala sekolah yang kurang efektif atau tidak mampu memimpin dengan baik dapat menghambat kemajuan sekolah dan menciptakan

ketidakstabilan di lingkungan pendidikan. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk memiliki kepala sekolah yang berkualitas dan mampu memimpin dengan baik guna memastikan pencapaian tujuan pendidikan yang optimal dan memberikan dampak positif bagi seluruh anggota sekolah serta masyarakat sekitar.

## SIMPULAN

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan sebesar 44,5% terhadap konsep diri dan motivasi kerja guru di SD Gugus V Kota Solok, di mana kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan keyakinan diri guru, yang kemudian memengaruhi motivasi mereka. Selain itu, konsep diri guru sendiri memiliki pengaruh sebesar 43,8% terhadap motivasi kerja, menunjukkan bahwa persepsi positif guru terhadap kemampuan dan peran mereka dalam pendidikan berkontribusi pada motivasi yang lebih tinggi. Secara keseluruhan, kombinasi kepemimpinan kepala sekolah dan konsep diri guru memberi pengaruh kuat sebesar 70,3% terhadap motivasi kerja, menekankan pentingnya kedua faktor ini dalam menciptakan lingkungan kerja kondusif yang meningkatkan motivasi dan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada pihak Jurnal yang telah mempublikasi artikel ini.

## REFERENSI

- Akman, Y (2020) The Relationship between Social Justice Leadership, Trust in Principals and Student Motivation. *International Journal of Educational Methodology* Volume 6, Issue 4, pp 775 - 788. <https://www.ijem.com/the-relationship-between-social-justice-leadership-trust-in-principals-and-student-motivation>
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7) <https://www.arcjournals.org/pdfs/ijmsr/v2-i7/14.pdf>
- Guay, F., & Bureau, J. S. (2018). Motivation at school: Differentiation between and within school subjects matters in the prediction of academic achievement. *Contemporary Educational Psychology*, 54, 42-54.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hendrawijaya, T.A (2021) Effects of Mediation of Learning Interest in Improving Student Learning Achievement. *International Journal of Instruction*. Vol.15, No.1. pp 857-872 [https://www.e-iji.net/dosyalar/iji\\_2022\\_1\\_49.pdf](https://www.e-iji.net/dosyalar/iji_2022_1_49.pdf)
- [https://turkishstudies.net/turkishstudies?mod=tammetin&makaleadi=&makaleurl=242852062\\_16K\\_aynakSemih-vd-egt-293-312.pdf&key=20099](https://turkishstudies.net/turkishstudies?mod=tammetin&makaleadi=&makaleurl=242852062_16K_aynakSemih-vd-egt-293-312.pdf&key=20099)
- [https://www.researchgate.net/publication/325274760\\_Motivation\\_at\\_school\\_Differentiation\\_between\\_and\\_within\\_school\\_subjects\\_matters\\_in\\_the\\_prediction\\_of\\_academic\\_achievement](https://www.researchgate.net/publication/325274760_Motivation_at_school_Differentiation_between_and_within_school_subjects_matters_in_the_prediction_of_academic_achievement)
- Kaynak, S., Ozhan, M. B., & Kan, A. (2017). Ortaokul öğrencileri için okul motivasyonu ölçeği geliştirme çalışması study on the development of a school motivation scale (SMS-MS) for middle school students. *Turkish Studies*, 12(4), 293-312.
- Leithwood, K., Patten, S., & et.al. (2010). Testing a conception of how school leadership influences student learning. *Educational Administration Quarterly*, 46(5), 671-706. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0013161X10377347>
- Nurussalami, (2018) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kinerja Guru Pada SD Negeri Siem Kecamatan Darussalam Aceh Besar. *Jurnal Intelektualita*. Volume IV. Nomor. pp 1-11 <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/4133/2691>
- Septiana, R & et.al (2013) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. *Jupe UNS*, Vol 2 No 1. Pp 107-118 <https://www.neliti.com/publications/13537/pengaruh-kepemimpinan-kepala-sekolah-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-guru-sm>
- Uno, Hamzah. (2016) *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

