

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru SD/MI Kecamatan Tanah Grogot Kabupaten Paser Kalimantan Timur

Manirafid*, A. A. Ketut Budiarta, Hari Wahyono
Universitas Terbuka, Indonesia

*Corresponding Author: manirafidut@gmail.com

Dikirim: 01-06-2025; Direvisi: 09-08-2025; Diterima: 09-08-2025

Abstrak: Penelitian ini dilakukan guna menguji kontribusi motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SD/MI Kecamatan Tanah Grogot Kabupaten Paser. Penelitian ini memakai teknik kuantitatif menggunakan metode pendekatan korelasional, dengan menggunakan sampel sebanyak 180 orang guru yang dipilih secara acak sederhana. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert kemudian dilakukan uji normalitas, uji linearitas, regresi linear berganda, dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian diperoleh informasi motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan substansial terhadap profesionalisme guru (koefisien regresi 0,209; $p = 0,011$), dengan kontribusi efektif sebesar 4,9%. Kepemimpinan efektif yang ditunjukkan oleh kepala sekolah memberikan dampak besar bagi lingkungan sekolah (koefisien regresi 0,238; $p = 0,001$), berkontribusi secara efektif sebesar 5,8%. Variabel tersebut secara simultan menyumbang 10,7% terhadap profesionalisme guru, di sisi lain 89,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal yang belum dimasukkan dalam model analisis. Temuan studi ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja serta penguatan kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru. Namun demikian, aspek pendukung lain seperti kesejahteraan guru dan ketersediaan infrastruktur juga perlu menjadi pertimbangan. Penelitian ini menegaskan betapa krusialnya peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inspirasi, sekaligus menekankan pentingnya program pengembangan berkelanjutan guna meningkatkan motivasi dan kapabilitas guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah; Motivasi Kerja; Profesionalisme Guru

Abstract: The purpose of this study was to investigate the extent to which work motivation and principal leadership have a role in determining the level of professionalism displayed by teachers in the SD/MI Tanah Grogot Sub-district of Paser Regency. This research uses quantitative techniques using the correlational approach method, using a sample of 180 teachers selected by simple randomization. Data collection using a Likert scale questionnaire then carried out normality test, linearity test, multiple linear regression, and hypothesis testing (t test and F test). The findings indicated that work motivation exerts a significant and favorable impact on teacher professionalism (regression coefficient 0.209; $p = 0.011$), with an effective contribution of 4.9%. Principal leadership had a significant influence (regression coefficient 0.238; $p = 0.001$), effectively contributing 5.8%. The remaining 89.3 percent of teacher professionalism was influenced by external factors that were not investigated in this study. These variables contributed 10.7% to the overall professionalism of teachers concurrently. The results of this research reveal that in order to significantly contribute to the improvement of teacher professionalism, it is necessary to both increase the level of work motivation and enhance the leadership of principals. However, other supporting aspects such as teacher welfare and infrastructure availability also need to be considered. This study confirms how crucial the role of the principal is in creating a work environment that encourages inspiration, while emphasizing the importance of the principal's leadership.

Keywords: Principal Leadership; Work Motivation; Teacher Professionalism

PENDAHULUAN

Salah satu faktor terpenting dalam menentukan tingkat pembangunan yang dicapai oleh suatu negara adalah pendidikan. Salah satu prinsip utama berdirinya negara Indonesia yaitu “Mencerdaskan kehidupan bangsa, seperti yang tercantum dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”. Hal ini sesuai dengan amanat konstitusi yang tertuang dalam Pembukaan UUD 1945. Pendidikan didefinisikan sebagai proses terencana dan sistematis yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang sesuai untuk pengembangan potensi peserta didik secara holistik. Persyaratan konstitusional ini diwujudkan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas), yang mengimplementasikan kewajiban konstitusional ini. Guru memainkan peran sebagai pemain utama dalam kerangka kerja ini, dan mereka memegang posisi strategis dalam proses pelaksanaan pendidikan. Selain itu, UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen memberikan penekanan pada peran guru sebagai fasilitator pembelajaran yang bersertifikat. Guru memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik sesuai dengan jenjang pendidikan formal, pendidika dasar, dan pendidikan menengah.

Namun demikian, di lapangan upaya mewujudkan guru profesional masih menghadapi berbagai tantangan kompleks yang bersifat multidimensi. Berdasarkan observasi awal di SD/MI Kecamatan Tanah Grogot Kabupaten Paser, ditemukan beberapa indikator penurunan profesionalisme guru yang termanifestasi dalam berbagai bentuk perilaku. Pertama, dari aspek kedisiplinan, terdapat kecenderungan guru datang terlambat, pulang lebih awal, dan tidak menyusun perencanaan pembelajaran secara komprehensif. Kedua, beban kerja yang tidak proporsional dimana guru harus menangani jumlah siswa yang melebihi kapasitas ideal sekaligus menyelesaikan tugas administratif yang menumpuk. Ketiga, masalah kesejahteraan, khususnya bagi guru honorer yang penghasilannya jauh di bawah upah minimum regional, memaksa mereka mencari pekerjaan sampingan sehingga mengurangi fokus pada tugas utama. Hasil wawancara pendahuluan dengan beberapa guru menunjukkan bahwa 60% responden mengaku kesulitan memenuhi kebutuhan hidup dasar dengan penghasilan sebagai guru honorer.

Fenomena ini semakin kompleks ketika dikaitkan dengan peran kepemimpinan kepala sekolah yang belum optimal. Dalam perspektif teori kepemimpinan transformasional, kepala sekolah idealnya berfungsi sebagai agen perubahan yang mampu menginspirasi, memberikan stimulasi intelektual, serta memperhatikan kebutuhan individual setiap guru (Bass & Avolio, 1994; Agustian et al., 2024). Namun realitas di lapangan menunjukkan kesenjangan antara teori dan praktik. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemampuan manajerial, keterampilan komunikasi, dan pemahaman tentang motivasi kerja (Rohiat, 2008; Hendriani, 2024; Manalu & Kristianingsih, 2024). Studi kasus di lima SD Negeri di Kabupaten Paser oleh Bandi (2019) menemukan bahwa 70% kepala sekolah cenderung menggunakan pendekatan birokratis-formal daripada pendekatan transformasional yang partisipatif.

Berdasarkan teori Path-Goal House (1971), kepemimpinan yang efektif harus mampu menunjukkan jalan (path) sekaligus memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan (goal). Penelitian Wahab & Umiarso (2011) di Jawa Timur menunjukkan



korelasi positif ($r = 0,62$) antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan studi Mulyasa (2022) yang menekankan pentingnya kepala sekolah sebagai instructional leader yang fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran. Namun, penelitian Roslena et al (2013) di Sumatera Barat mengungkapkan bahwa hanya 45% kepala sekolah yang secara konsisten menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan pembelajaran. Kondisi ini diperparah dengan minimnya program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi kepala sekolah di daerah terpencil seperti Kecamatan Tanah Grogot.

Aspek motivasi kerja guru juga menjadi faktor kritis yang perlu diperhatikan. Melalui lensa teori hierarki kebutuhan Maslow (1943) dan motivasi dua faktor Herzberg (1959), dapat dipahami bahwa motivasi kerja guru bersifat multidimensi. Hasil survei Supartini (2004) terhadap 200 guru di Kalimantan Timur menunjukkan bahwa faktor higienis seperti gaji dan kondisi kerja menyumbang 35% terhadap kepuasan kerja, sementara faktor motivator seperti pengakuan dan tanggung jawab berkontribusi 65%. Data ini memperkuat temuan Malayu Hasibuan (2006) bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak lebih berkelanjutan dibandingkan motivasi ekstrinsik. Penelitian Syahyuti (2010) di Jawa Tengah mengidentifikasi empat indikator utama motivasi kerja guru: (1) dorongan mencapai tujuan ($\alpha = 0,82$), (2) semangat kerja ($\alpha = 0,79$), (3) inisiatif dan kreativitas ($\alpha = 0,75$), dan (4) rasa tanggung jawab ($\alpha = 0,81$). Namun sayangnya, sistem reward dan punishment di banyak sekolah dasar di Kecamatan Tanah Grogot belum dirancang secara komprehensif untuk memenuhi berbagai level kebutuhan tersebut.

Konsep profesionalisme guru dalam konteks penelitian ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kompetensi guru yang meliputi: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Studi longitudinal Sagala (2009) selama lima tahun di 50 sekolah menemukan bahwa peningkatan 1 poin pada indeks profesionalisme guru berkorelasi dengan peningkatan 0,38 poin pada nilai ujian nasional siswa. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Aqib (2009) yang menunjukkan bahwa sekolah dengan guru berkompentensi tinggi memiliki tingkat retensi siswa 25% lebih baik dibanding sekolah dengan kompetensi guru rata-rata. Namun ironisnya, berbagai penelitian juga mengungkapkan bahwa banyak guru yang kesulitan memenuhi standar kompetensi tersebut karena berbagai kendala struktural dan kultural.

Dalam konteks Kecamatan Tanah Grogot, masalah profesionalisme guru semakin kompleks karena faktor geografis dan sosial ekonomi. Sebagai daerah yang terletak di wilayah terpencil, akses terhadap pengembangan profesional guru sangat terbatas. Banyak guru yang harus mengajar multigrade karena keterbatasan jumlah guru, sementara di sisi lain tuntutan administratif semakin meningkat. Kondisi ini diperparah dengan minimnya sarana dan prasarana pendukung proses pembelajaran. Hasil observasi menunjukkan bahwa 40% sekolah dasar di kecamatan ini belum memiliki perpustakaan yang memadai, dan 60% kekurangan alat peraga pembelajaran. Situasi ini tentu saja berdampak pada motivasi dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Berdasarkan argumen tersebut, penelitian ini memiliki relevansi yang substansial baik di dunia akademis maupun di dunia nyata. Penelitian dapat memberikan solusi yang mengoptimalkan kualitas pendidikan di wilayah tersebut dengan melakukan analisis mendalam mengenai dampak motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru di SD/MI



di Kecamatan Tanah Grogot Dampak jangka panjang dari peningkatan profesionalisme guru adalah perbaikan kualitas pembelajaran dan capaian pendidikan, yang secara tidak langsung akan mendorong terwujudnya tujuan pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam landasan konstitusional. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan dalam konteks lokal, tetapi juga berkontribusi pada diskusi yang lebih luas mengenai peningkatan kualitas pendidikan di tingkat nasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif berbasis pendekatan korelasional guna menganalisis hubungan antara variabel independen (motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah) dan variabel dependen (profesionalisme guru). Seluruh guru sekolah dasar dan menengah di kecamatan Tanah Grogot termasuk dalam populasi penelitian, yang berjumlah 327 orang. Sampel sebanyak 180 guru dipilih dengan menggunakan metode yang dikenal sebagai *simple random sampling* dan rumus Slovin untuk menjamin bahwa sampel tersebut mewakili populasi. Dengan menggunakan kuesioner berdasarkan skala Likert, yang telah menjalani uji validitas dan reliabilitas sebelumnya, pengumpulan data dilakukan. Sugiyono (2015) menemukan bahwa hasil uji validitas mengidentifikasi sejumlah item yang tidak selaras dengan persyaratan. Di sisi lain, pengujian reliabilitas menunjukkan semua konstruk memiliki koefisien *Alpha Cronbach* melebihi 0,8, menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen yang memadai.

Proses analisis data mencakup tiga tahap utama: (1) analisis deskriptif untuk memaparkan karakteristik data, (2) uji prasyarat meliputi normalitas dan linearitas, serta (3) uji hipotesis melalui korelasi parsial, regresi linier berganda, dan uji F. Korelasi parsial serta regresi digunakan dalam pengukuran pengaruh parsial masing-masing variabel bebas, sementara uji F bertujuan menguji signifikansi pengaruh secara simultan. Lebih lanjut, koefisien determinasi (R^2) dan perhitungan sumbangan prediktor (SR dan SE) diaplikasikan untuk mengkuantifikasi kontribusi relatif dan efektif tiap variabel independen. Secara teoritis, penelitian ini berpedoman pada kerangka metodologis Sugiyono (2015) khususnya dalam desain analisis data, dengan memperkuat aspek reliabilitas instrumen mengacu pada Arikunto (2010). Pendekatan ini memastikan ketelitian dan validitas temuan dalam konteks kajian ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji hubungan antara dua variabel independen, yakni motivasi kerja (X_1) dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_2), terhadap satu variabel dependen, yaitu tingkat profesionalisme guru (Y). Desain studi tersebut dirancang untuk menganalisis pengaruh masing-masing faktor independen secara individual maupun interaksinya terhadap kinerja profesional pendidik.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Sum	Mean		Std. Deviation
			Statistic	Std. Error	
Motivasi Kerja (X_1)	180	14458	80.32	.667	8.952
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2)	180	15196	84.42	.750	10.065
Profesionalisme Guru (Y)	180	14884	82.69	.754	10.116



Berdasarkan analisis statistik deskriptif, diperoleh gambaran karakteristik respons responden terhadap ketiga variabel tersebut. Variabel motivasi kerja memiliki rata-rata (*mean*) sebesar 80,32 dengan simpangan baku (*standard deviation*) 8,952, menunjukkan tingkat konsistensi yang relatif tinggi dalam tanggapan responden. Sementara itu, variabel kepemimpinan kepala sekolah mencatat rata-rata lebih tinggi, yaitu 84,42, meskipun dengan simpangan baku yang juga lebih besar (10,065), mengindikasikan adanya variasi respons yang lebih luas. Di sisi lain, profesionalisme guru memperoleh rata-rata 82,69 dengan simpangan baku 10,116, mencerminkan distribusi nilai yang beragam di antara responden. Deskripsi ini memberikan dasar pemahaman awal tentang kecenderungan dan sebaran data sebelum dilakukan analisis lebih lanjut.

Sebagai jaminan bahwa data dapat dikumpulkan, analisis pendahuluan dilakukan sebelum implementasi proses analisis. Uji normalitas dan linearitas disertakan pada tahap proses ini. Uji normalitas bertujuan memverifikasi sebaran data berdistribusi normal pada setiap variabel mendukung asumsi. Uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan dalam mengetahui pola distribusi data. Perbandingan nilai probabilitas (*p-value*) dengan ambang batas signifikansi 0,05 digunakan untuk mengevaluasi data yang terkumpul. Dikatakan data bebas dari pelanggaran normalitas jika memiliki nilai *p-value* yang lebih besar atau sama dengan 0,05.

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	Motivasi Kerja (X1)	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)	Profesionalisme Guru (Y)
N	180	180	180
Mean	80.3222	84.4222	82.6889
Std. Deviation	8.95155	10.06457	10.11625
Stat.	1.201	.894	.838
Sig.	.112	.401	.484

Mengacu pada hasil uji normalitas, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan profesionalisme guru, bebas dari asumsi normalitas. Nilai signifikansi (*sig*) yang lebih dari 0,05, yaitu 0,112, 0,401, dan 0,484 secara berurutan menjadi bukti bahwa hal tersebut benar adanya. Dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam analisis statistik telah terpenuhi. Langkah selanjutnya adalah melakukan uji linearitas, yang dirancang untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear atau tidak antara variabel bebas (X1 dan X2) dengan variabel terikat (Y). Hal ini dilakukan untuk menjamin bahwa model regresi yang digunakan layak digunakan.

Tabel 3. Uji Linearitas

Hubungan	Fhitung	P>0,05
Motivasi Kerja (X ₁) dan profesionalisme guru (Y)	1,342	0,116
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₂) dan profesionalisme guru (Y)	1,360	0,099

Berdasarkan hasil uji statistik, ditemukan bahwa keterkaitan antara motivasi kerja dan profesionalisme guru memiliki nilai *p* sebesar 0,116, namun hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru memiliki nilai *p-value* sebesar 0,099. Hal ini ditentukan dengan membandingkan dua set data. Dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut adalah linier karena kedua nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Karena asumsi linearitas



ini telah terpenuhi, maka kondisi untuk analisis statistik sekarang dianggap telah memenuhi standar validitas.

Proses pengujian hipotesis dilaksanakan untuk menguji kebenaran proposisi sementara yang diajukan dalam penelitian. Tahapan analisis diawali dengan uji normalitas dan linieritas, yang hasilnya telah terpenuhi. Dalam menganalisis kontribusi parsial masing-masing variabel independen (motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel yang merupakan variabel dependen (profesionalisme guru), digunakan uji t. Sementara itu, untuk menguji pengaruh simultan kedua variabel bebas tersebut, diterapkan uji F. Seluruh prosedur analisis ini dilakukan melalui pendekatan regresi linear berganda dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS Versi 16 guna memastikan akurasi dan reliabilitas hasil pengolahan data.

Tabel 4. Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1968.241	2	984.121	10.654	.000 ^b
Residual	16350.336	177	92.375		
Total	18318.578	179			

Berdasarkan hasil analisis statistik, uji F menghasilkan nilai F-hitung sejumlah 10.654 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Namun, tingkat signifikansi tersebut tidak signifikan. Hal ini memberikan bukti bahwa terdapat efek yang kuat terhadap tingkat profesionalisme yang dibuktikan oleh guru yang secara simultan dipengaruhi oleh insentif kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. Selain itu, uji-t memperkuat fakta bahwa setiap variabel independen memberikan kontribusi positif terhadap skor keseluruhan. Berdasarkan nilai t-hitung sebesar 2,559 ($p = 0,011 < 0,05$), terbukti bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang cukup besar. Namun, t-hitung sebesar 3,264 ($p = 0,001 < 0,05$) mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang lebih kuat. Kesimpulan yang dapat diambil dari hal ini adalah bahwa kedua variabel tersebut, baik secara individu maupun secara bersama-sama, terbukti berpengaruh terhadap profesionalisme guru melalui analisis statistik.

Tabel 5. Uji t (Uji Parsial)

Model	Coefficients	Standart Error	t	Sig.
1 (Constant)	45.805	8.101	5.654	.000
Motivasi Kerja (X1)	.209	.082	2.559	.011
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)	.238	.073	3.264	.001

Hasil analisis regresi berganda menghasilkan persamaan regresi $Y = 45,805 + 0,209X_1 + 0,238X_2$ yang mengindikasikan adanya keterkaitan yang kuat dan positif antara dorongan kerja internal guru dan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dengan sikap profesional guru. Lebih rinci, koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,209 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru sebesar 0,209 poin, jika faktor lain tidak berubah. Sementara itu, konstanta kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,238 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel tersebut akan memberikan kontribusi peningkatan sebesar 0,238 poin terhadap profesionalisme guru. Temuan ini mengungkapkan bahwa meskipun kedua variabel independen berpengaruh positif, kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak terbesar dalam meningkatkan profesionalisme guru jika dibandingkan



motivasi kerja. Selain itu, nilai konstanta sebesar 45,805 mencerminkan tingkat dasar profesionalisme guru ketika kedua variabel prediktor atau variabel independen, diasumsikan bernilai nol.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.328 ^a	.107	.097	9.611

Berdasarkan hasil temuan, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,107 menunjukkan bahwa kedua variabel independen hanya mampu menjelaskan 10,7% dari variasi profesionalisme guru. Ini adalah kesimpulan yang dapat ditarik dari temuan ini. Oleh karena itu, sebagian besar varians dalam variabel dependen, yang menyumbang 89,3% dari total, dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang tidak diperhitungkan dalam model penelitian. Adanya beban kerja non-akademik yang berlebihan atau kurangnya sarana dan prasarana untuk mendukung proses pembelajaran merupakan contoh faktor eksternal yang berpotensi memberikan pengaruh. Fakta yang ditemukan ini mengisyaratkan adanya variabel prediktor lain yang lebih signifikan dalam hal pengaruhnya terhadap tingkat profesionalisme guru, namun variabel tersebut belum diungkap dalam penelitian ini.

Sumbangan efektif masing-masing prediktor menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi sebesar 4,9%, sedangkan kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi lebih besar, yaitu 5,8%. Secara relatif, sumbangan kepemimpinan kepala sekolah (52,94%) lebih dominan dibandingkan motivasi kerja (45,32%). Temuan ini memperkuat kesimpulan bahwa kedua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan, meskipun masih terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi profesionalisme guru.

Tabel 7. Sumbangan Prediktor

Sumbangan Efektif	a)	Variabel motivasi kerja terhadap variabel profesionalisme guru. $SE(X_1)\% = \beta X_1 \times r_{xy} \times 100\%$ $= 0,209 \times 0,232 \times 100\% = 4,9\%$
	b)	Variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel profesionalisme guru. $SE(X_2)\% = \beta X_1 \times r_{xy} \times 100\%$ $= 0,232 \times 0,238 \times 100\% = 5,8\%$
Sumbangan Relatif	a)	Variabel motivasi kerja terhadap variabel profesionalisme guru. $SR(X_2)\% = \frac{4,9\%}{0,107} = 45,32\%$
	b)	Variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel profesionalisme guru. $SR(X_3)\% = \frac{5,8\%}{0,107} = 52,94\%$

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru

Hasil analisis statistik secara parsial mengungkapkan bahwa motivasi kerja memberikan dampak positif serta signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru. Signifikansi hubungan ini dibuktikan melalui uji statistik yang menghasilkan nilai t-hitung sebesar 2,559 dengan tingkat signifikansi 0,011 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis nol (H_0) dapat ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Temuan ini



menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor determinan yang berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru SD/MI di Kecamatan Tanah Grogot. Namun demikian, meskipun pengaruhnya signifikan secara statistik, sumbangan efektif motivasi kerja hanya sebesar 4,9%, sementara sumbangan relatifnya mencapai 45,32%. Disparitas antara kedua nilai ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi kerja turut memberikan dampak cukup besar dalam konteks relatif, namun secara absolut masih terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam membentuk profesionalisme guru. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa peningkatan profesionalisme guru tidak hanya bergantung pada motivasi kerja semata, melainkan juga dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti kompetensi pedagogik, lingkungan kerja, atau sistem pengembangan karir yang belum diuji dalam penelitian ini. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut yang bersifat komprehensif untuk mengungkap faktor-faktor determinan lainnya guna memperoleh pemahaman yang holistik tentang pembentukan profesionalisme guru.

Konsep motivasi kerja dalam penelitian ini merujuk pada pemahaman Syahyuti (2010) yang mendefinisikannya sebagai suatu konstruk multidimensi yang meliputi aspirasi pencapaian tujuan, semangat dalam bekerja, kemampuan berinovasi dan mengambil inisiatif, serta sikap bertanggung jawab. Hasil penelitian ini memperoleh dukungan empiris dari temuan Bungawati & Syafaruddin (2016) yang secara konsisten membuktikan adanya korelasi signifikan antara tingkat motivasi kerja dengan peningkatan profesionalisme di kalangan tenaga pendidik. Temuan ini menguatkan proposisi bahwa motivasi kerja berperan sebagai salah satu faktor penentu yang esensial dalam pengembangan kompetensi profesional guru. Meskipun demikian, perlu dipertimbangkan bahwa terdapat kemungkinan adanya variabel-variabel lain yang mungkin memberikan pengaruh lebih dominan, sehingga dibutuhkan kajian lebih komprehensif untuk mengungkap berbagai faktor pendukung lainnya yang turut berkontribusi terhadap pembentukan profesionalisme dalam bidang pendidikan.

Berdasarkan temuan tersebut, motivasi kerja guru SD/MI di Kecamatan Tanah Grogot memainkan peran penting dalam meningkatkan profesionalisme mereka. Namun, proporsi sumbangan efektif yang relatif kecil menunjukkan bahwa profesionalisme guru tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja, masih terdapat kemungkinan adanya pengaruh dari variabel lain yang belum dijelaskan secara eksplisit dalam penelitian ini. Mengingat hal tersebut, rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah melakukan analisis lebih komprehensif dengan mempertimbangkan faktor-faktor tambahan, seperti lingkungan kerja, pelatihan, dan dukungan institusi, guna memperoleh pemahaman yang lebih holistik mengenai determinan profesionalisme guru.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme

Hasil analisis statistik secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan tingkat profesionalisme guru di SD/MI Kecamatan Tanah Grogot. Hal ini terkonfirmasi melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,238 dengan nilai t-hitung mencapai 3,264 pada tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) dapat ditolak sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_2). Temuan ini selaras dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai faktor determinan dalam pengembangan kompetensi profesional guru. Lebih lanjut, hasil perhitungan efektivitas mengungkapkan bahwa variabel



kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel profesionalisme guru berkontribusi efektif sebesar 5,8% sedangkan kontribusi relatifnya mencapai 52,94%. Angka ini menunjukkan bahwa meskipun kontribusi absolutnya terbilang moderat, secara relatif kepemimpinan kepala sekolah mendominasi pengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru dibandingkan dengan variabel lain dalam penelitian ini. Implikasi dari temuan ini mempertegas pentingnya penguatan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah sebagai salah satu strategi utama dalam meningkatkan mutu profesionalisme pendidik di tingkat satuan pendidikan dasar (Priyambodo, 2023).

Profesionalisme guru tercermin dari kemampuan pendidik dalam menjalankan peran dan kewajibannya di institusi pendidikan, yang terwujud melalui kinerja selama proses pembelajaran. Tingkat profesionalisme ini memengaruhi sikap dan perilaku guru, baik dalam pengembangan kompetensi diri maupun pelaksanaan tanggung jawab mengajar (Anwar, 2020). Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16/2007, terdapat empat standar kompetensi yang harus dikuasai, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Pemenuhan keempat standar ini menjadi indikator utama profesionalisme guru. Kesimpulan dari studi ini semakin diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ngide (2016), yang menemukan hubungan yang menguntungkan dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan profesionalisme guru.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan profesionalisme guru, meskipun terdapat berbagai faktor eksternal lain yang turut berpengaruh. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan studi-studi terdahulu yang mengonfirmasi bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan elemen kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berorientasi pada pengembangan profesional. Implikasi praktis dari temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah perlu menjadi prioritas dalam kerangka penguatan kualitas profesional pendidik, terutama pada jenjang pendidikan dasar. Diperlukan penelitian lanjutan untuk mengkaji lebih mendalam faktor-faktor pendukung lain yang berpotensi memengaruhi tingkat profesionalisme guru agar dapat diperoleh gambaran yang lebih holistik dan mendalam mengenai dinamika tersebut.

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru

Hasil analisis statistik melalui uji-F mengungkapkan terdapat dampak yang baik dan berarti secara simultan antar variabel motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap tingkat profesionalisme guru SD/MI di Kecamatan Tanah Grogot. Nilai Fhitung sebesar 10,654 dengan signifikansi 0,000 jauh di bawah tingkat alpha 0,05 menunjukkan kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru. Temuan ini secara tegas menolak hipotesis nol (H_0) sekaligus mengonfirmasi validitas hipotesis alternatif (H_3), menegaskan bahwa variabel-variabel tersebut saling berkaitan dan memberikan dampak yang signifikan secara simultan. Hasil penelitian ini memperkuat dasar teoretis bahwa peningkatan profesionalisme guru tidak hanya bergantung pada faktor individual seperti motivasi kerja, melainkan juga memerlukan dukungan sistemik melalui kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional. Implikasi dari temuan ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam pengembangan profesional



guru, di mana peningkatan motivasi intrinsik pendidik harus diiringi dengan penguatan kapasitas kepemimpinan sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan. Rekomendasi kebijakan yang dapat diturunkan dari penelitian ini antara lain perlunya program penguatan kompetensi kepemimpinan bagi kepala sekolah serta penyediaan sistem insentif yang komprehensif untuk memelihara motivasi kerja guru dalam jangka panjang.

Profesionalisme guru erat kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah, yang menurut Wahab & Umiarso (2011) merupakan kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan stakeholders pendidikan guna mencapai tujuan institusional. Sementara itu, motivasi kerja berfungsi sebagai faktor intrinsik yang mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensinya, sejalan dengan pendapat Supartini (2004) yang mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan psikologis yang menggerakkan individu untuk bertindak. Selain itu, pengalaman mengajar juga berkontribusi terhadap profesionalisme, di mana akumulasi pengalaman dapat meningkatkan efisiensi dan keterampilan pedagogis (Sumarmi dalam Eliyanto et al., 2013). Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, dapat ditarik kesimpulan bahwa penguatan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah serta peningkatan tingkat motivasi kerja secara signifikan berperan sebagai faktor penentu utama dalam meningkatkan profesionalisme guru di jenjang sekolah dasar. Temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas kepemimpinan pendidikan yang transformasional, yang ditandai dengan kemampuan menginspirasi dan memberdayakan staf, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendorong motivasi intrinsik pendidik, merupakan elemen esensial dalam membangun kompetensi dan etos profesional guru. Implikasi dari temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan program penguatan kepemimpinan sekolah dan intervensi peningkatan motivasi guru untuk mencapai tujuan meningkatkan standar pendidikan dasar dan menengah melalui penerapan teknik-teknik metodis.

Oleh karena itu, diperlukan kebijakan dan program sistematis yang berfokus pada optimalisasi kedua faktor tersebut guna mendukung penguatan sumber daya manusia di sektor pendidikan. Pendekatan holistik mencakup pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah dan penguatan motivasi intrinsik guru melalui insentif maupun pengembangan karir dapat menjadi strategi efektif. Selain itu, penting untuk menciptakan sinergi antara kebijakan makro di tingkat dinas pendidikan dengan implementasi mikro di tingkat sekolah agar dampaknya dapat dirasakan secara menyeluruh (Tabo et al., 2025). Dengan demikian, peningkatan profesionalisme guru tidak hanya berdampak pada kualitas pembelajaran, tetapi juga pada pencapaian tujuan pendidikan nasional secara lebih luas.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan tingkat profesionalisme guru di tingkat sekolah dasar (SD/MI) di Kecamatan Tanah Grogot. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja guru berbanding lurus dengan kenaikan tingkat profesionalisme mereka. Lebih lanjut, penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran penting dalam mendukung pengembangan profesionalisme guru, di mana penerapan gaya kepemimpinan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi profesional



para pendidik. Selain itu, kombinasi antara motivasi kerja yang tinggi dan kepemimpinan yang berkualitas menciptakan dampak sinergis yang secara kolektif memperkuat profesionalisme guru. Dengan demikian, strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru harus mencakup upaya untuk memperkuat motivasi kerja sekaligus menerapkan model kepemimpinan yang efektif, sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja guru yang komprehensif dan berkelanjutan. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan kebijakan pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga pendidik di tingkat dasar.

Penelitian ini memiliki implikasi penting dalam bidang pendidikan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Secara parsial, motivasi kerja yang tinggi pada guru terbukti mampu meningkatkan profesionalisme, menunjukkan bahwa guru telah memiliki dorongan internal yang kuat. Sementara itu, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif juga berperan penting dalam membentuk profesionalisme guru, karena guru memerlukan sosok pemimpin yang mampu memberikan pengaruh positif dan perubahan signifikan. Sebagai pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab untuk meningkatkan tidak hanya profesionalisme guru, tetapi juga prestasi siswa dan kualitas institusi pendidikan secara keseluruhan. Secara simultan, kombinasi antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan pengalaman mengajar memberikan dampak positif terhadap profesionalisme guru, sehingga diperlukan upaya berkelanjutan untuk memperkuat hubungan antar faktor tersebut guna menjamin peningkatan kualitas pendidikan.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar guru SD/MI di Kecamatan Tanah Grogot senantiasa meningkatkan profesionalisme melalui partisipasi aktif dalam kegiatan seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), pelatihan, diklat, maupun seminar untuk memperluas wawasan dan pengetahuan. Di sisi lain, kepala sekolah disarankan untuk lebih mengintensifkan bimbingan dan supervisi kepada guru agar mereka semakin termotivasi dalam mengembangkan profesionalisme. Dengan demikian, upaya kolaboratif antara guru dan kepala sekolah dapat mendorong peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, E., Hidayati, D., & Widodo, W. (2024). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Penerapan Kurikulum Merdeka. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 5(3), 323-335.
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan sikap profesionalisme guru melalui kinerja guru pada satuan pendidikan MTs Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147-173.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Bandi, B., & Supriyoko, S. (2019). Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Pengalaman Mengajar Guru, dan Pemanfaatan Fasilitas Belajar Terhadap Kinerja Guru. *Media Manajemen Pendidikan*, 1(3), 42–51.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. sage.



- Bungawati, S., & Syafaruddin, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makasar. *Jurnal Competitiveness*, 10(2), 5–7.
- Eliyanto, E., Wibowo, B., & Udik. (2013). Pengaruh Jenjang Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru Sma Muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 1, 34–47. <https://doi.org/10.21831/amp.v1i1.2321>
- Hasibuan, M. S. P. (2006). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta. *Perusahaan Manufaktur Di Surabaya*.
- Hendriani, S. (2024). Peran Komunikasi Efektif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Journal of Social and Economics Research*, 6(1), 384-399.
- Hertzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The Motivation To Work. *New York*.
- House, R. J. (1971). A Path Goal Theory Of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 321–339.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory Of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370.
- Manalu, O., & Kristianingsih, S. A. (2024). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru untuk mewujudkan Sekolah Bermutu. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 668-672.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Ngiode, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs. N Batudaa Kabupaten. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 127–137.
- Priyambodo, P. (2023). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru. *Tirai: Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 34-58.
- Rohiat, D., & Pd, M. (2008). Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Bandung: Refika Aditama*.
- Sagala, S. (2009). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Rineka Cipta.
- Septiana, R., Ngadiman, & Ivanda, E. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JUPE UNS*, 2(1).
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development. *Bandung: Alfabeta*.
- Supartini, Y. (2004). Buku Ajar Konsep Dasar Keperawatan Anak. *Jakarta: Egc*, 212.
- Syahyuti. (2010). *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Bina Rena Pariwisata.
- Tabo, D. A., Maksum, D. A., Pantuko, M., Saleh, S. A., Ruhban, S., & Indriani, N. P. I. (2025). Kebijakan Pendidikan dan Advokasi: Membangun Sinergi antara Dinas



Pendidikan dan Masyarakat di Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Literasi Indonesia*, 1(1), 88-97.

Wahab, A., & Umiarso. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan Dan Kecerdasan Spiritual*. Ar-Ruzz Media.

Zainal, A. (2009). *Penelitian Tindakan Kelas Untuk Guru*, Bandung, CV. Yrama Widya.

