

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Visioner Terhadap Efektivitas Kerja Guru Sekolah Dasar

Rina ¹, Taufani C Kurniawan ², Yuyun Elizabeth Patras ³

¹ Universitas Terbuka, Indonesia

² Universitas Pendidikan Indonesia

³ Universitas Pakuan, Indonesia

* rinaspd129@gmail.com

Abstract

Urgensi dari penelitian ini terletak pada pentingnya peningkatan efektivitas kerja guru sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Efektivitas kerja guru tidak hanya berpengaruh terhadap kualitas pengajaran, tetapi juga mempengaruhi perkembangan dan prestasi siswa. Mengingat tantangan yang dihadapi dunia pendidikan, seperti keterbatasan sumber daya dan perubahan dalam kurikulum, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, khususnya motivasi kerja dan kepemimpinan visioner. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja guru dengan menelaah keterkaitannya dengan motivasi kerja dan kepemimpinan visioner. Populasi penelitian mencakup 140 guru PNS, dengan sampel sebanyak 104 guru yang dipilih menggunakan rumus Yamane dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5%. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sementara analisis data menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian mengungkapkan adanya tiga hubungan yang positif dan signifikan. Pertama, motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan efektivitas kerja guru, dengan koefisien korelasi sebesar 0,63. Kedua, kepemimpinan visioner juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru, dengan koefisien korelasi sebesar 0,48. Ketiga, secara simultan, motivasi kerja dan kepemimpinan visioner berhubungan secara positif dan signifikan dengan efektivitas kerja guru, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,696.

Keywords: *Pengaruh; Motivasi Kerja; Kepemimpinan Visioner; Efektivitas Kerja; Guru Sekolah Dasar*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia adalah aset penting bagi setiap organisasi. Perusahaan dengan Sumber Daya Manusia yang kompeten mampu menciptakan daya saing yang kuat di dunia kerja saat ini. Karyawan, sebagai aset utama perusahaan, berperan sebagai perencana sekaligus pelaksana aktif dalam setiap aktivitas organisasi, serta menjadi faktor kunci dalam keberlangsungan organisasi (Prasetya, 2021). Sekolah adalah lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan formal, baik yang dikelola oleh pemerintah dalam bentuk sekolah negeri maupun oleh pihak swasta (Bahruddin, 2021). Sekolah bertujuan untuk mendidik siswa di bawah bimbingan guru (Wurjayanti et al., 2020). Kualitas sebuah sekolah sangat dipengaruhi oleh efektivitas proses pembelajaran serta dukungan fasilitas yang tersedia, baik berupa sarana dan prasarana fisik maupun kompetensi tenaga pendidik (Adi & Irwan, 2023). Guru merupakan aset berharga dalam lingkungan sekolah karena berperan sebagai salah satu elemen utama dalam pembelajaran serta turut andil dalam menciptakan

sumber daya manusia yang berkualitas untuk pembangunan (Laia, 2025). Hal ini menegaskan bahwa peran guru sangat krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Peningkatan mutu pendidikan merupakan tujuan pendidikan di Indonesia. Untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu tentunya peran berbagai pihak tidak dapat dipisahkan, salah satunya adalah peran tenaga pengajar (Fransiska et al., 2020). Guru merupakan salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang tugasnya menyelenggarakan pengajaran, pelatihan, penelitian, pengembangan, pengelolaan, dan pelayanan teknis di bidang pendidikan (Kusumawati, 2023). Proses pendidikan dan pembelajaran membutuhkan latihan keterampilan, baik dalam aspek intelektual maupun motorik. Oleh karena itu, guru berperan sebagai pelatih, karena tanpa latihan yang memadai, siswa tidak dapat menguasai kompetensi dasar maupun terampil dalam berbagai keterampilan yang dikembangkan berdasarkan standar materi (Umami et al., 2021). Sebagai pembimbing, guru berperan dalam menekankan tugas-tugas pembelajaran serta memberikan dukungan kepada peserta didik dalam menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi (Wibawani et al., 2019). Peran ini tidak hanya berkaitan dengan penyampaian pengetahuan, tetapi juga mencakup pengembangan karakter dan pembentukan nilai-nilai dalam diri peserta didik, sehingga menjadi bagian dari aspek mendidik (Ratmini et al., 2019). Selain itu, guru juga berfungsi sebagai manajer pembelajaran yang bertanggung jawab dalam mengelola sumber belajar, waktu, dan organisasi kelas. Sebagai manajer, guru harus mampu mengatur jalannya pembelajaran dari awal hingga akhir dengan memperhatikan pengelolaan waktu dan kondisi kelas yang kondusif (Sedarmayanti & Safer, 2016). Peran guru dalam pembelajaran dapat terlaksana secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Mutu guru merupakan faktor utama yang harus ditentukan. Hal ini disebabkan karena guru merupakan titik sentral dalam upaya penguatan efektivitas kerja guru dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, sehingga berbagai faktor untuk peningkatan kualitas seorang guru sangat mempengaruhi keterampilannya (Mustika & Syamsuddin, 2022). Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja, yang pada akhirnya berdampak pada tingginya prestasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung bekerja lebih efektif. Setiap guru memiliki tingkat motivasi yang berbeda dalam menjalankan tugasnya (Irwana, 2015). Guru yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga prestasi kerjanya juga meningkat. Selain itu, sikap, minat, dan bakat yang dimiliki oleh seorang guru terhadap pekerjaannya memiliki hubungan erat dengan semangat kerja yang ditunjukkan (Windiawan et al., 2024).

Keberhasilan pengajaran sangat ditentukan oleh guru tersebut, guru memegang peranan yang sangat menentukan bagi keberhasilan pembelajaran di kelasnya, agar efektivitas kerja guru tercapai guru harus berperan sebagai pembuat keputusan, bertindak sebagai perencanaan, menentukan tujuan pembelajaran, memuat aktivitas, pengajuan pertanyaan menantang untuk memotivasi, menyampaikan pelajaran, memahami konsep pengajaran dan pembelajaran, menunjukkan keterampilan berkomunikasi dalam penggunaan media dan sumber belajar, menumbuhkan partisipasi aktif peserta didik, sumber belajar (buku, model alat peraga, dan lingkungan), dan melakukan evaluasi. Ketercapaian langkah-langkah tersebut di atas guru harus memiliki sejumlah strategi efektivitas kerja. Strategi tersebut untuk mencapai tujuan pembelajaran juga dalam rangka memotivasi minat belajar siswa, strategi yang dilakukan supaya dapat menguatkan efektivitas kerja (Sebayang & Rajagukguk, 2019).

Guru sebaiknya mampu merancang, menyusun, dan memanfaatkan berbagai media yang sesuai dengan materi pembelajaran, penyampaian informasi, partisipasi siswa, penilaian, serta

tindak lanjut. Selain itu, guru juga harus dapat menentukan muatan bahan ajar yang telah disesuaikan dengan tingkat kemampuan siswa (Sumarsih, 2017). Profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik sangat dipengaruhi oleh sejauh mana kesiapan perencanaan pembelajaran. Kualitas pembelajaran, baik dari segi sistematika maupun efektivitasnya, bergantung pada perencanaan yang matang. Selain itu, guru juga harus memiliki kemampuan dalam menilai hasil belajar siswa, karena evaluasi merupakan tahap akhir dalam proses pembelajaran (Misrina et al., 2022).

Jika guru menerapkan strategi yang telah dijelaskan sebelumnya, maka mutu pendidikan akan mengalami peningkatan. Upaya peningkatan mutu pendidikan harus dilakukan secara konkret melalui penerapan strategi pembelajaran yang dapat meningkatkan efektivitas kerja di sekolah. Efektivitas kerja berkaitan dengan keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang pada akhirnya berdampak pada hasil belajar yang optimal. Efektivitas kerja manusia mencerminkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik sehingga memberikan manfaat sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, suatu organisasi mengharapkan para karyawannya dapat bekerja secara efektif dengan mempertimbangkan berbagai faktor pendukung efektivitas kerja. Beberapa pendapat lain menyatakan bahwa efektivitas kerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian hasil kerja harus mencerminkan kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu dalam pelaksanaannya. Selain itu, efektivitas kerja guru dalam proses pembelajaran berperan penting dalam membentuk siswa yang memiliki kompetensi, baik dalam aspek intelektual maupun spiritual. Namun, hal ini tidak akan terwujud tanpa adanya kinerja guru yang optimal. Efektivitas kerja guru mencerminkan kemampuannya dalam menentukan tujuan dengan tepat serta memilih sarana yang sesuai untuk mencapai tujuan tersebut (Daris et al., 2024).

Namun, realita yang terjadi masih terdapat organisasi pendidikan yang sebagian guru masih cenderung kurang memiliki Efektivitas Kerja. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada saat studi pendahuluan pada 30 partisipan di bulan November 2023 pada Sekolah Dasar Negeri se-kecamatan Kadudampit Kabupaten Sukabumi, diperoleh informasi terdapat Sebanyak 35 % terkendala dengan masalah dukungan dan membantu organisasi, Sebanyak 53,3 % terkendala dengan semangat kerja pada organisasi, Sebanyak 45% terkendala dengan kebaikan, sikap simpati terhadap guru, sebanyak 65 % terkendala dalam berpartisipasi untuk membangun organisasi, dan Sebanyak 52,5% terkendala dengan sikap rajin pada sebuah organisasi.

Terwujudnya tenaga kerja yang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya sangatlah penting, namun pada kenyataannya efektivitas kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kadudampit Kabupaten Sukabumi masih perlu ditingkatkan. Namun, pada kenyataannya, masih terdapat banyak pegawai di suatu instansi pemerintahan yang kurang optimal dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga ahli di bidangnya. Mereka kerap mengabaikan tugas yang diberikan oleh atasan serta menunda penyelesaiannya, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan efektivitas kerja. Kondisi ini menyebabkan kinerja pegawai menjadi kurang efisien. Salah satu indikator rendahnya efektivitas kerja pegawai terlihat dari tingkat kedisiplinan yang masih rendah, terutama dalam hal kehadiran. Banyak pegawai yang datang ke tempat kerja setelah jam masuk yang telah ditetapkan, yaitu pukul 07.00, serta meninggalkan kantor lebih awal dari waktu yang seharusnya. Kondisi ini mencerminkan bahwa efektivitas kerja pegawai di Kabupaten Sukabumi masih tergolong rendah. Sebagai ilustrasi, penulis menyajikan tabel tingkat kehadiran pegawai untuk menggambarkan fenomena ini, yang menunjukkan kurangnya kedisiplinan dan efektivitas dalam lingkungan kerja (Rizkulloh, 2016).

Bulan	Jumlah Pegawai	Target kehadiran (%)	Persentase kehadiran (%)	Terlambat Masuk (%)	Pulang Cepat (%)	Tanpa alasan (%)
Januari	131	100	95	2,30	2,50	5
Februari	131	100	94	2,87	1,50	6
Maret	131	100	92	3,20	3,20	8
April	131	100	91	1,15	1,50	9
Mei	131	100	94	2,34	1,45	6
Juni	131	100	94	3,33	2,50	6
Juli	131	100	93	4,50	1,20	7
Agustus	131	100	94	2,20	2,25	6
September	131	100	96	2,00	2,10	4
Oktober	131	100	97	1,50	1,00	3
November	131	100	99	3,40	2,00	1
Desember	131	100	99	3,00	2,45	1

Gambar 1. Rekapitulasi Absensi Pegawai

Indonesia telah berpartisipasi dalam PISA sejak pelaksanaannya pertama kali pada tahun 2000. Partisipasi dalam studi ini memungkinkan Indonesia untuk memantau perkembangan kualitas pendidikannya dari waktu ke waktu serta membandingkannya dengan negara lain. PISA merupakan studi internasional yang mengevaluasi mutu sistem pendidikan dengan mengukur pencapaian belajar yang penting untuk kesuksesan di abad ke-21. Hasil PISA 2022 menunjukkan adanya penurunan capaian belajar secara global yang dipengaruhi oleh dampak pandemi. Dengan hasil menunjukkan bahwa skor literasi membaca internasional di PISA 2022 rata-rata turun 18 poin, skor literasi matematika internasional di PISA 2022 rata-rata turun 21 poin, serta untuk literasi sains, skor Indonesia turun 13 poin. Hal ini menunjukkan rendahnya peningkatan efektivitas Pendidikan Indonesia. (Suyanto & Samidjo, 2016).

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara empiris berbagai permasalahan krusial dalam manajemen pendidikan, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan. Hal ini menjadi semakin relevan setelah pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan pendidikan yang berfokus pada peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Kebijakan tersebut dirancang berdasarkan analisis, pertimbangan, dan prediksi yang realistis agar tujuan utama pendidikan dapat tercapai. Dunia pendidikan dituntut untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Dunia pendidikan, khususnya sekolah harus menyiapkan berbagai komponen yang menunjang terciptanya SDM yang unggul. Untuk itu, pentingnya efektivitas kerja pada sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah organisasi, maka hal ini ingin melakukan penelitian terkait efektivitas kerja yang ingin diketahui pengaruhnya dari motivasi kerja dan kepemimpinan visioner.

Pendapat lain mengungkapkan penelitian mengenai perilaku efektivitas kerja hingga kini masih terus dilakukan pada berbagai jenis organisasi, peran anggota organisasi dan keterkaitannya dengan variabel atau faktor organisasi lainnya (Patmawati et al., 2025). Cukup banyak penelitian yang mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja, secara umum efektivitas kerja dipengaruhi motivasi kerja. Sejalan dengan penelitian yang mengungkapkan bahwa Motivasi kerja yang tinggi yang dilakukan oleh guru, maka mempengaruhi kinerja guru sesuai penelitian yang dilakukan oleh Motivasi kerja yang tinggi yang dilakukan oleh guru, maka mempengaruhi kinerja guru (Amin, 2022).

Variabel lain yang ingin diteliti adalah variabel kepemimpinan visioner yang ingin diketahui apakah berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang mengkonfirmasi bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan visioner dengan

keaktivitas guru (Umami et al., 2021). Peneliti lain yang menyatakan bahwa para pemimpin visioner memandang tingkat kepemimpinan visioner dan efektivitas kerja dengan cara yang sama (Daris et al., 2024). Secara keseluruhan, temuan dari kuesioner LBQ menunjukkan bahwa direktur eksekutif yang berpartisipasi mempunyai kesan diri gaya kepemimpinan mereka menunjukkan karakteristik kepemimpinan visioner dan tidak jauh berbeda dengan pengamatan bawahannya, nilai rata-rata total skor LBQ direktur eksekutif adalah 214,2 sedangkan total skor LBQ adalah 203.3 dari bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner sangat berarti bagi efektivitas kerja.

Berdasarkan kondisi yang telah dipaparkan sebelumnya, diperlukan suatu kajian untuk menemukan solusi tindakan-tindakan penguatan berbagai faktor yang dapat direkomendasikan dalam upaya meningkatkan perilaku efektivitas kerja guru terutama dilakukan di lingkungan kerja peneliti yaitu pada SDN se kecamatan Kadudampit Kabupaten Sukabumi untuk meningkatkan efektivitas kerja guru. Dibutuhkan upaya kajian empiris untuk mendapatkan temuan mengenai apa yang harus dilakukan seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah agar mampu memfasilitasi guru berperilaku kerja inovatif. Perlu upaya kajian mengenai cara-cara penguatan motivasi kerja pada diri guru sehingga mereka terdorong melakukan tindakan-tindakan yang menghasilkan temuan baru yang berdampak positif pada pekerjaannya. Kajian-kajian dibutuhkan untuk merekomendasikan upaya kepemimpinan visioner oleh kepala sekolah sehingga guru merasa mempunyai kompetensi dan kemampuan melakukan tindakan yang efektif.

Berdasarkan fenomena, studi pendahuluan dan penelitian terdahulu dapat diidentifikasi bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap efektivitas kerja namun belum jelas benar apakah di SDN kecamatan Kadudampit Kabupaten Sukabumi motivasi kerja dan kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Metode

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang berada di Kecamatan Kadudampit, Kabupaten Sukabumi. Waktu penelitian berlangsung selama sembilan bulan, dimulai dari November 2023 hingga Juli 2024. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja guru. Analisis statistik digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini bersifat korelasional, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan visioner (X2), serta variabel terikat, yaitu efektivitas kerja guru (Y). Data penelitian bersumber dari data primer yang diperoleh langsung dari guru SDN di Kecamatan Kadudampit melalui instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kadudampit, Kabupaten Sukabumi, yang berjumlah 140 orang dan tersebar di 16 sekolah. Penentuan sampel menggunakan rumus Yamane dengan taraf signifikansi 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 104 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *proportional random sampling*, di mana jumlah sampel dari setiap sekolah disesuaikan dengan proporsi jumlah guru di masing-masing sekolah. Teknik ini digunakan untuk memastikan bahwa setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden, sehingga data yang diperoleh dapat merepresentasikan populasi secara lebih

akurat. Selain itu, teknik *proportional random sampling* memungkinkan distribusi sampel yang lebih adil berdasarkan jumlah guru di setiap sekolah yang diteliti.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket berbasis skala Likert dengan lima rentang pilihan jawaban untuk mengukur masing-masing variabel yang diteliti. Variabel efektivitas kerja guru (Y) mencakup indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, sumber daya manusia (SDM), dan hasil kerja. Variabel motivasi kerja (X1) meliputi semangat kerja, kebutuhan, suasana kerja, produktivitas, dan promosi. Sedangkan variabel kepemimpinan visioner (X2) mencakup orientasi masa depan, komunikasi yang efektif, komitmen mencapai visi, orientasi pada layanan, dan stimulasi intelektual. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan perangkat lunak IBM SPSS. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan yang disusun dalam angket mampu mengukur aspek yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk melihat konsistensi jawaban dari responden dalam menjawab pertanyaan yang sama dalam berbagai kondisi.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, penyebaran angket dilakukan kepada responden yang telah ditentukan sebagai sampel penelitian. Penyebaran angket dilakukan secara daring melalui *Google Form* untuk memastikan kemudahan akses bagi responden. Setelah responden mengisi angket, tahap berikutnya adalah pengumpulan dan pengolahan data dengan menggunakan teknik analisis statistik. Penggunaan metode pengumpulan data berbasis digital ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan meminimalisir kesalahan dalam pencatatan data.

Data yang telah terkumpul dianalisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran awal tentang karakteristik data yang diperoleh. Analisis deskriptif dilakukan dengan menyajikan data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, grafik poligon, histogram, serta ukuran pemusatan dan dispersi seperti mean, median, modus, varians, standar deviasi, skewness, dan kurtosis. Setelah itu, dilakukan uji prasyarat analisis data untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi statistik yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* untuk menentukan apakah data berdistribusi normal. Jika data tidak berdistribusi normal, maka analisis dapat dilakukan menggunakan statistik non-parametrik. Selain itu, dilakukan uji linieritas menggunakan uji F untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier. Selanjutnya, uji homogenitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians dari kelompok data yang dibandingkan adalah homogen, yang merupakan syarat penting dalam analisis statistik parametrik.

Setelah memenuhi uji prasyarat, dilakukan analisis statistik inferensial untuk menguji hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Analisis korelasi parsial dan korelasi ganda digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Selain itu, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat hubungan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, sedangkan regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan dari variabel motivasi kerja dan kepemimpinan visioner terhadap efektivitas kerja guru. Pengujian signifikansi regresi parsial dilakukan dengan menggunakan uji t, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sementara itu, uji signifikansi regresi ganda dilakukan dengan menggunakan uji F untuk mengetahui apakah model regresi secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil

Uji hipotesis ini menggunakan iterasi ganda dengan pengujian simultan dan parsial. Uji hipotesis pertama dan kedua dilakukan secara parsial. Sedangkan pengujian hipotesis ketiga dilakukan sekaligus, pengolahan data dalam penelitian pengujian hipotesis ini menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 25.

Analisis Regresi Sederhana

Hasil perhitungan analisis regresi sederhana seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model		Unstandardized		Standardize d	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Efektivitas Kerja Guru	39.838	7.902		5.042	.000
	Motivasi Kerja	0.667	0.051	0.792		
2	Efektivitas Kerja Guru	58.856	8.635		6.816	9.800
	Kepemimpinan Visioner	0.556	0.057	0.696		

Hipotesis Pertama (Hubungan Motivasi Kerja dengan Efektivitas Kerja Guru)

Berdasarkan tabel hasil analisis SPSS di atas, nilai signifikansi (sig.) untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh sebesar 0,000. Karena nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,005, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja Guru. Hasil output dari aplikasi SPSS di atas diketahui nilai thitung variabel Motivasi Kerja adalah 5,042, karena nilai $t_{hitung} 5,042 > t_{tabel} 0,000$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Efektivitas Kerja Guru. Penyusunan persamaan regresi variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja Guru perlu dilakukan pengolahan analisis regresi linear sederhana. Hasil perhitungan menggunakan IBM SPSS versi 25 ditunjukkan di tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Variabel Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru

Model		Unstandardized		Standardized	Nilai t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Efektivitas Kerja Guru	39.838	7.902		5.042	.000
	Motivasi Kerja	0.667	0.051	0.792		

Berdasarkan tabel di atas didapatkan persamaan regresi linear sebagai berikut: $Y = 39,838 + 0,667X_1$. Persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi nilai Efektivitas Kerja Guru dengan mengetahui nilai Motivasi Kerja dimana setiap peningkatan 1 unit Motivasi Kerja dapat meningkatkan Efektivitas Kerja Guru sebesar 0,667 unit.

Hipotesis Kedua (Hubungan Kepemimpinan Visioner dengan Efektivitas Kerja Guru)

Berdasarkan tabel hasil dari SPSS dapat diketahui nilai sig. variabel kepemimpinan situasional adalah sebesar 0,000, hal ini dikarenakan nilai sig. $0,000 < probabilitas 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Visioner dan Efektivitas Kerja Guru. Hasil output dari aplikasi SPSS di atas diketahui nilai thitung variabel efikasi diri adalah 6,816, karena nilai $t_{hitung} 6,816 > t_{tabel} 1,97$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Visioner dengan Efektivitas Kerja Guru. Penyusunan persamaan regresi variabel Kepemimpinan Visioner terhadap variabel Efektivitas Kerja Guru

perlu dilakukan pengolahan analisis regresi linear sederhana. Hasil perhitungan menggunakan IBM SPSS versi 25 dtunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Analisis Regresi Variabel Kepemimpinan Visioner terhadap Efektivitas Kerja Guru

	Model	Unstandardized		Standardized Beta	Nilai t	Sig.
		B	Std. Error			
1	Efektivitas Kerja Guru	58.856	8.635		6.816	.000
	Kepemimpinan Visioner	.556	.057	.696	9.800	.000

Berdasarkan tabel di atas didapatkan persamaan regresi linear sebagai berikut: $Y = 58,856 + 0,556 X_2$. Persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi nilai Efektivitas Kerja Guru dengan mengetahui nilai Kepemimpinan Visioner setia peningkatan 1 unit Kepemimpinan Visioner dapat meningkatkan Efektivitas Kerja Guru sebesar 0,556 unit.

Analisis Regresi Ganda secara Simultan

Hasil perhitungan analisis regresi ganda secara simultan seperti pada tabel di bawah ini

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Ganda secara Simultan

Tabel ANOVA						
	Kriteria	Jumlah	Nilai df	Rata-rata	F	Sig.
1	Regresi	13230.834	2	6615.417	115.720	.000
	Residual	5773.925	101	57.168		
	Total	19004.760	103			

Hipotesis Ketiga (Hubungan Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Visioner secara bersama-sama dengan Efektivitas Kerja Guru)

Berdasarkan tabel hasil analisis SPSS di atas, nilai signifikansi (sig.) untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,000. Karena nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,005, maka H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Visioner secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Guru. Selain itu, berdasarkan output SPSS, nilai t_{hitung} untuk variabel Efikasi Diri adalah 115,720. Nilai t_{hitung} tersebut lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,97, maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Visioner secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Guru.

Keeratan hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Visioner secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Guru dapat dilihat melalui nilai koefisien regresi (beta) variabel bebas, seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Nilai Koefisien regresi (beta) Variabel Bebas

Model	R	R2	Penyesuaian R2	Standar error	Nilai Statistik			
					R2	df1	df2	Sig. F
1	0.834	0.696	0.690	7.561	0.696	2	101	.000

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel di atas, nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,696, yang menunjukkan bahwa 70% Efektivitas Kerja Guru dalam penelitian ini dipengaruhi secara simultan oleh kepemimpinan situasional dan efikasi diri, sementara 30% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Selain itu, berdasarkan tingkat hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Visioner dengan Efektivitas Kerja Guru, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,834, yang mengindikasikan korelasi yang kuat. Hipotesis yang menyatakan adanya hubungan signifikan antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Visioner secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Guru dapat diterima.

Analisa terhadap nilai koefisien dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan untuk dapat menyusun persamaan regresi linear ganda.

Tabel 6. Nilai Koefisien Unstandardized Coefficients Variabel Bebas

Model	Nilai Unstandardized		Nilai Standardized		
	B	Std. Error	Beta	Nilai t	Sig.
1 Efektivitas Kerja Guru	26.493	7.703		3.439	.001
Motivasi Kerja	.493	.059	.586	8.380	.000
K. Visioner	.266	.056	.333	4.764	.000

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear ganda, yaitu: $Y = 26,493 + 0,493 X_1 + 0,266 X_2$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 26,493 menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel independen, maka Efektivitas Kerja Guru tetap bernilai 26,493.
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,493 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam Motivasi Kerja akan meningkatkan Efektivitas Kerja Guru sebesar 0,493

Koefisien regresi Kepemimpinan Visioner sebesar 0,266 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam variabel Kepemimpinan Visioner akan berkontribusi terhadap peningkatan Efektivitas Kerja Guru sebesar 0,266. Untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel bebas memberikan kontribusi terhadap variabel terikat, dapat dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Perhitungan tersebut dilakukan sebagai berikut.

Tabel 7. Nilai Koefisien Korelasi Zero Order, Partial dan Part

Variabel Independen	Koefisien Determinasi	
	Sumbangan Mutlak	Sumbangan Efektif
Motivasi Kerja	0,628	63 %
Kepemimpinan Visioner	0,485	48 %
Total	0,696	70 %

Hasil yang ditampilkan dalam Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Visioner secara bersama-sama berkontribusi terhadap Efektivitas Kerja Guru sebesar 70%. Kontribusi tersebut terdiri dari 63% sumbangan dari variabel Motivasi Kerja dan 48% dari variabel Kepemimpinan Visioner. Meskipun perbedaan kontribusi antara kedua variabel tidak terlalu besar, yaitu masing-masing 63% dan 48%, Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Efektivitas Kerja Guru dibandingkan dengan Kepemimpinan Visioner.

Discussion

Berdasarkan perhitungan dan pengujian hipotesis mengenai hubungan motivasi kerja, kepemimpinan visioner dengan efektivitas kerja guru yang diuji dengan menggunakan perhitungan statistik melalui analisis regresi berganda, diterima. Berdasarkan hal tersebut diketahui terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kepemimpinan visioner terhadap efektivitas kerja guru. Berdasarkan tabel hasil perhitungan, maka hasil pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

Hubungan Motivasi Kerja dengan Efektivitas Kerja Guru

Berdasarkan data dan hasil perhitungan, ditemukan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja guru di Kecamatan Kadudampit, Kabupaten Sukabumi. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa semakin

tinggi motivasi kerja, maka efektivitas kerja guru juga cenderung meningkat secara signifikan. Hal ini dipersepsikan apabila seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang baik, dengan memunculkan perilaku semangat kerja akan menumbuhkan perilaku-perilaku lainnya.

Semangat kerja yang tinggi, maka akan mempengaruhi pula efektivitas kerja guru dan menghasilkan output akhir dengan hasil kerja yang optimal. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap variabel efektivitas kerja (Y) (Ratmini et al., 2019). Pendapat lain menyebutkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja (Wibawani et al., 2019). Berdasarkan uraian tersebut terdapat implikasi motivasi kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja guru dalam pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja Guru. Motivasi Kerja di suatu sekolah menjadi salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan Efektivitas Kerja Guru PNS di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kadudampit, Kabupaten Sukabumi

Hubungan antara Kepemimpinan Visioner dengan Efektivitas Kerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan sangat signifikan antara Kepemimpinan Visioner dan Efektivitas Kerja Guru di seluruh Kecamatan Kadudampit, Kabupaten Sukabumi. Analisis regresi linier sederhana mengungkapkan bahwa semakin baik Kepemimpinan Visioner, semakin tinggi pula efektivitas kerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa peran seorang pemimpin dalam organisasi pendidikan, khususnya di lingkungan sekolah, sangat menentukan perkembangan dan optimalisasi perilaku guru dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah yang efektif adalah mereka yang memberikan dukungan kepada guru, membantu dan memahami kebutuhan mereka, mendengarkan dengan empati, memberikan motivasi, membimbing dalam pengembangan profesional, serta menciptakan keseimbangan antara harapan dan realitas. Selain itu, pemimpin yang ideal juga berupaya memperbaiki kondisi sekolah dan menunjukkan sikap rendah hati dalam kepemimpinannya.

Kepala sekolah dengan visi yang kuat akan membentuk guru yang lebih bersedia membantu rekan sejawat, memiliki motivasi tinggi, serta mampu menyelesaikan permasalahan tanpa keluhan. Hal ini akan berkontribusi secara signifikan terhadap dinamika dan hubungan dalam organisasi sekolah. Berdasarkan hal tersebut diduga terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Efektivitas Kerja Guru) dalam pengujian hipotesis ternyata variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas sekolah, sehingga diperoleh kesimpulan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap efektivitas sekolah dasar se Kecamatan Astana Anyar Kota Bandung. Berdasarkan uraian tersebut terdapat implikasi gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dapat meningkatkan efektivitas kerja guru dalam pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kepemimpinan Visioner dan Efektivitas Kerja Guru. Kepemimpinan Visioner dalam suatu sekolah berperan sebagai faktor kunci yang turut berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas kerja guru, khususnya bagi guru PNS di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kadudampit, Kabupaten Sukabumi. Pemimpin yang memiliki visi yang jelas, mampu menginspirasi, serta memberikan arahan strategis yang tepat akan mendorong guru untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan profesionalisme, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan yang visioner menjadi aspek penting dalam pengelolaan sekolah guna mendukung pencapaian kualitas pendidikan yang lebih baik.

Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Visioner secara bersama-sama dengan Efektivitas Kerja Guru

Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa analisis regresi ganda menunjukkan adanya hubungan yang positif dan sangat signifikan. Artinya, semakin tinggi Motivasi Kerja dan semakin baik Kepemimpinan Visioner, maka Efektivitas Kerja Guru juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Visioner memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas kerja guru. Guru dengan Motivasi Kerja yang tinggi cenderung mampu mengutamakan kepentingan bersama, bekerja sama, serta membantu rekan sejawat dalam mencapai tujuan sekolah. Selain itu, mereka juga terinspirasi untuk menjalankan berbagai aktivitas yang mendukung keberhasilan sekolah. Jika didukung oleh Kepemimpinan Visioner dan lingkungan sekolah yang kondusif terhadap perubahan, para guru akan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat mencurahkan seluruh potensinya untuk meningkatkan kinerja. Kondisi ini akan mendorong terciptanya perilaku kerja yang optimal, memungkinkan guru memberikan kontribusi besar bagi sekolah, serta berpikir secara strategis demi kemajuan pendidikan.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor Kepemimpinan Visioner memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan Motivasi Kerja. Selain itu, baik Motivasi Kerja maupun Kepemimpinan Visioner di suatu sekolah berperan sebagai faktor utama dalam menentukan efektivitas kerja guru terhadap sekolah. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Visioner secara bersamaan dengan Organizational Citizenship Behavior. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Visioner secara bersamaan, maka semakin meningkat pula efektivitas kerja guru PNS di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Kadudampit, Kabupaten Sukabumi..

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data penelitian, efektivitas kerja guru dapat ditingkatkan melalui identifikasi dan pengembangan indikator penelitian berdasarkan kekuatan hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara Motivasi Kerja dengan Efektivitas Kerja Guru, yang mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak pada meningkatnya efektivitas kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kadudampit, Kabupaten Sukabumi. Selain itu, Kepemimpinan Visioner juga memiliki hubungan positif dan sangat signifikan dengan Efektivitas Kerja Guru, yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan visioner, semakin tinggi pula efektivitas kerja guru. Lebih lanjut, secara simultan, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Visioner menunjukkan hubungan yang positif dan sangat signifikan dengan Efektivitas Kerja Guru. Dengan demikian, peningkatan kedua variabel ini secara bersamaan akan memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kadudampit, Kabupaten Sukabumi.

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada cakupan sampel yang hanya terbatas pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kadudampit, Kabupaten Sukabumi, yang mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke sekolah-sekolah lain dengan karakteristik yang berbeda. Selain itu, penelitian ini lebih fokus pada dua variabel utama, yaitu Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Visioner, tanpa mempertimbangkan faktor eksternal lain yang mungkin mempengaruhi efektivitas kerja guru, seperti kondisi sosial ekonomi atau fasilitas pendidikan. Penelitian ini juga hanya menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga tidak dapat menggali secara mendalam persepsi atau pengalaman guru terkait dengan variabel yang diteliti. Penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas sampel di berbagai lokasi dan jenjang pendidikan,

serta menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali faktor-faktor lain yang turut berkontribusi pada efektivitas kerja guru. Penelitian lebih lanjut juga bisa mempertimbangkan aspek-aspek lain seperti budaya organisasi atau dukungan dari rekan sejawat yang dapat memperkuat temuan terkait motivasi kerja dan kepemimpinan visioner.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Adi, Y., & Irwan, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malunda Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 437-452. <https://doi.org/10.58191/jomel.v3i1.116>
- Amin, M. A. S. (2022). Perilaku Komunikasi Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar. *Jurnal Cakrawala Pendas*, 8(2), 511-519. <https://doi.org/10.31949/jcp.v8i2.2256>
- Baharuddin, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Guru, Lingkungan Kerja, Motivasi Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Pengelolaan Sd Negeri Di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(4), 339-354. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i4.3167>
- Daris, K., Dongoran, F. R., & Aktar, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Optimis Akademik, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah Di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 10(1). <https://doi.org/10.30596/edutech.v10i1.19256>
- Fransiska, W., Harapan, E., & Tahrun, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal of Education Research*, 1(3), 308-316. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.37>
- Irwana, A. (2015). Kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kinerja guru terhadap efektivitas sekolah di sekolah dasar. *Jurnal administrasi pendidikan*, 12(2). <https://doi.org/10.17509/jap.v22i2.5392>
- Kusumawati, E. (2023). Efektivitas kerja guru. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 1487-1492. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i3.1578>
- Laia, S. (2025). Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 234-245. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1495>
- Misrina, M., Suroyo, S., & Tatminingsih, S. (2022). Pengaruh Personalitas, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 165-178. <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.165-178.2022>
- Mustika, Z., & Syamsuddin, N. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sd negeri di banda aceh. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 11(2). <http://dx.doi.org/10.22373/pjp.v11i2.13508>

- Patmawati, P., Suriansyah, A., & Basuki, S. (2025). Hubungan Etos Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Banjarbaru. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 8(1), 94-111. <https://doi.org/10.30605/jsgp.8.1.2025.5159>
- Permananingsih, E. Y. (2022). Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Guru Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Proses Pembelajaran. *Edum Journal*, 5(2), 141-159. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v5i2.119>
- Prasetya, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Guru Milenial terhadap Turnover. *Jurnal Syntax Fusion*, 1(10), 1025-1038. <https://doi.org/10.54543/fusion.v1i10.68>
- Ratmini, N. A., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 91-100. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2795>
- Sebayang, S., & Rajagukguk, T. (2019). Pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sd dan smp swasta budi murni 3 medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2(2), 105-114.
- Sedarmayanti, S., & Safer, G. Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 13(3), 501-524.
- Sumarsih, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi. *Jurnal Pendidikan Dasar UNJ*, 7(2), 361-374. <https://doi.org/10.21009/JPD.072.13>
- Suyanto, W., & Samidjo, S. (2016). Pengaruh manajemen kepala sekolah, profesionalisme guru, dan motivasi berprestasi terhadap efektivitas kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Kledung Kabupaten Temanggung. *Wiyata Dharma: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 4(1), 54-62. <https://doi.org/10.30738/wd.v4i1.2259>
- Umami, S., Lian, B., & Missriani, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 52-66. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3961>
- Wibawani, D. T., Wiyono, B. B., & Benty, D. D. N. (2019). Kepemimpinan visioner kepala sekolah sebagai pemimpin perubahan dalam peningkatan mutu pendidikan. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 2(4), 181-187.
- Windiawan, W., Hartinah, S., & Habibi, B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD. *Journal of Education Research*, 5(3), 2892-2903. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1387>