



## Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Kecamatan Tana Lia Kabupaten Tana Tidung

Abdul Wahit<sup>1</sup>, Nurtanio Agus Purwanto<sup>1</sup>, La Robi<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia

\*Corresponding author email: [abdulwahit.2022@student.uny.ac.id](mailto:abdulwahit.2022@student.uny.ac.id)

### Article Info

#### Article history:

Received Augustus 19, 2025

Approved November 20, 2025

#### Keywords:

Work Climate, School Leadership, Teacher Performance, Work Motivation, Tana Tidung.

#### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work motivation, school principal leadership, and work climate on teacher performance in schools in Tana Lia District, Tana Tidung Regency. The background of this study is the low motivation and unfavorable work climate, which have the potential to hinder teacher performance. Using a quantitative approach with an ex post facto method, the study population included 56 teachers, selected as a sample through total sampling. The instrument used was a closed-ended questionnaire, and the data were analyzed using independent t-tests and simple linear regression. The results of the study indicate that, partially, work motivation, school leadership, and work environment significantly influence teacher performance, with respective contributions of 50.2%, 10.1%, and 6.8%. Simultaneously, these three variables also have a significant influence with a total contribution of 53.2%. The conclusion of this study emphasizes the importance of these factors in improving teacher performance. The implications of these findings can serve as a basis for educational policies aimed at enhancing human resource quality in Tana Tidung Regency.*

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan iklim kerja terhadap kinerja guru di sekolah Kecamatan Tana Lia, Kabupaten Tana Tidung. Latar belakang penelitian ini adalah rendahnya motivasi dan iklim kerja yang kurang kondusif, yang berpotensi menghambat kinerja guru. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *ex post facto*, populasi penelitian mencakup 56 guru, yang dijadikan sampel melalui teknik *total sampling*. Instrumen yang digunakan adalah angket tertutup, dan data dianalisis menggunakan uji-t independen dan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi masing-masing 50,2%, 10,1%, dan 6,8%. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memiliki pengaruh signifikan dengan total kontribusi sebesar 53,2%. Kesimpulan penelitian ini menekankan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam peningkatan kinerja guru. Implikasi dari temuan ini dapat menjadi dasar bagi kebijakan pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Tana Tidung.

Copyright © 2025 The Author(s).

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



---

*How to cite:* Wahit, A., Purwanto, N. A., & Robi, L. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Kecamatan Tana Lia Kabupaten Tana Tidung. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(4), 2671–2680. <https://doi.org/10.55681/jige.v6i4.4526>

---

## PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan indikator fundamental dalam mengukur mutu pendidikan di suatu sekolah. Guru yang memiliki kinerja optimal akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan inovatif, yang pada akhirnya berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan kurikulum dan kualitas lulusan. Pentingnya kinerja guru ini semakin menonjol di era modern, di mana tuntutan terhadap profesionalisme guru terus meningkat seiring perkembangan teknologi dan metodologi pengajaran (Gómez-Trigueros et al., 2024). Namun, kompleksitas kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan personal, melainkan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal. Selain itu, **kinerja guru yang berkualitas tinggi** menjadi cerminan dari akuntabilitas lembaga pendidikan terhadap para pemangku kepentingan, memastikan bahwa setiap sumber daya yang diinvestasikan menghasilkan dampak yang signifikan pada kemajuan siswa dan sekolah secara keseluruhan (Pratomo & Arifin, 2020). Fenomena ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja guru harus menjadi prioritas utama dalam agenda manajemen pendidikan.

Di sisi lain, tantangan dalam meningkatkan kinerja guru semakin beragam. Salah satu isu krusial yang sering muncul adalah tingkat motivasi kerja guru yang rendah, yang dapat menghambat pencapaian target dan produktivitas di sekolah (Forson et al., 2021). Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan daya dorong yang esensial bagi guru untuk bekerja lebih produktif dan kreatif (Fiannisa et al., 2024). Guru dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan inisiatif lebih, antusias dalam mengikuti pelatihan, dan memiliki semangat untuk mengembangkan diri. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat berdampak negatif pada kedisiplinan dan kualitas pembelajaran yang diberikan. Sebagai contoh, di Kabupaten Tana Tidung, masalah rendahnya motivasi kerja pada sebagian guru telah menjadi isu yang perlu penanganan serius, yang terlihat dari kurangnya antusiasme dalam mengajar dan menyelesaikan tugas-tugas administratif.

Meskipun motivasi merupakan faktor penting, permasalahan kinerja guru tidak dapat dipisahkan dari peran kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja di lingkungan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sangat krusial dalam memberdayakan guru dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Sabila & Jabar, 2022). Namun, dalam beberapa kasus, kepala sekolah dinilai belum sepenuhnya memberikan dukungan dan penghargaan yang memadai kepada guru, yang secara langsung mempengaruhi semangat dan performa mereka. Kurangnya pengakuan terhadap kinerja guru, minimnya komunikasi yang harmonis, dan penempatan staf yang tidak sesuai kompetensi sering kali menjadi pemicu menurunnya semangat kerja (Ritonga, 2020; Zaid, 2023). Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan dan mampu memberikan solusi menjadi kunci dalam mengatasi permasalahan kinerja guru (Wahyudin, 2023).

Selain itu, iklim kerja yang kurang mendukung juga menjadi kendala nyata dalam upaya peningkatan kinerja. Iklim kerja yang sehat, yang ditandai dengan hubungan baik antar staf, komunikasi terbuka, dan rasa saling menghargai, sangat penting untuk meningkatkan kenyamanan dan efektivitas guru dalam bekerja (Zamzam & Yustini, 2021). Namun, realitasnya, masih ada sekolah yang memiliki budaya kerja yang kurang mendukung, seperti

ketidaktertiban kehadiran guru dan kurangnya dukungan emosional dari rekan kerja maupun pimpinan (Alqarni, 2021). Lingkungan yang demikian dapat menimbulkan stres kerja dan *burnout*, yang pada akhirnya menurunkan komitmen dan motivasi guru terhadap sekolah (Erfina, 2021). Oleh karena itu, menciptakan iklim kerja yang positif, di mana guru merasa dihargai dan didukung, merupakan fondasi penting untuk peningkatan kinerja dan mutu pendidikan (Ervina et al., 2024).

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penelitian ini memiliki **tujuan** untuk menganalisis secara empiris pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan iklim kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru di sekolah-sekolah Kecamatan Tana Lia, Kabupaten Tana Tidung. Urgensi penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam memberikan wawasan mendalam mengenai faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja guru di daerah yang memiliki karakteristik unik, seperti lokasi geografis yang menantang. Selain itu, kebaruan penelitian ini terletak pada analisis sumbangan relatif dari setiap variabel independen terhadap kinerja guru, serta implikasinya yang dapat dijadikan dasar bagi perumusan kebijakan pendidikan yang lebih terintegrasi dan efektif di Kabupaten Tana Tidung, sejalan dengan kebutuhan peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan (Mailina & Ali, 2024; Riatmaja et al., 2024). Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan praktis bagi para pemangku kepentingan dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi para pendidik.

## METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode *ex post facto*. Pemilihan metode ini didasarkan pada tujuan penelitian yang hendak mengkaji hubungan kausal antara variabel-variabel yang telah terjadi, yaitu motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan iklim kerja, terhadap variabel kinerja guru. Metode *ex post facto* sangat tepat digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti (Sudaryono, 2024). Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada analisis data yang sudah tersedia untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan sebab-akibat yang mungkin terjadi. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk mengukur secara numerik pengaruh variabel-variabel tersebut, sehingga hasilnya dapat digeneralisasi pada populasi yang lebih luas (Sugiyono, 2021).

Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan instrumen angket tertutup yang dirancang khusus untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Angket tersebut disebarkan kepada seluruh tenaga kependidikan yang menjadi sampel penelitian. Desain angket tertutup dipilih untuk memastikan konsistensi dan kemudahan dalam pengolahan data kuantitatif, di mana responden hanya perlu memilih jawaban yang sudah tersedia, sehingga data yang dikumpulkan lebih terstruktur (Emzir, 2022). Selanjutnya, data yang terkumpul dari angket dianalisis menggunakan teknik analisis data uji-t independen dan regresi linear sederhana. Penggunaan uji-t independen bertujuan untuk membandingkan rata-rata dari dua kelompok yang tidak berhubungan, sementara regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksi pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Kombinasi kedua teknik ini memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis secara parsial dan simultan, serta mengidentifikasi kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja guru (Forson et al., 2021).

Populasi penelitian ini mencakup seluruh guru, baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun non-PNS (tenaga kontrak/harian), yang bertugas di sekolah-sekolah Kecamatan Tana Lia, Kabupaten Tana Tidung. Penentuan populasi ini penting untuk memastikan representasi yang komprehensif dari seluruh guru di wilayah tersebut. Sampel penelitian ini berjumlah 56 guru yang dipilih menggunakan teknik total *sampling*, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga seluruh populasi dapat dijangkau dan diikuti dalam penelitian, memastikan bahwa data yang dikumpulkan mencerminkan kondisi seluruh guru di Kecamatan Tana Lia (Alqarni, 2021; Ervina, 2021). Penelitian ini berlokasi di tiga sekolah, yaitu SMA Negeri 2 Tana Tidung, SMP Negeri 1 Tana Tidung, dan SDN Terpadu Unggulan 1 Tana Tidung, yang merupakan perwakilan dari jenjang pendidikan berbeda di wilayah tersebut. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada periode Juli hingga Agustus 2024.

Prosedur penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan yang sistematis. Pertama, peneliti melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah dan fenomena yang relevan terkait kinerja guru di Kabupaten Tana Tidung. Kedua, instrumen penelitian, yaitu angket, dikembangkan berdasarkan indikator teoritis dari motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan kinerja guru. Ketiga, setelah instrumen divalidasi dan diuji reliabilitasnya, angket disebarkan secara langsung kepada 56 responden guru di sekolah yang menjadi lokasi penelitian. Keempat, data yang terkumpul dari angket diinput ke dalam perangkat lunak statistik untuk dianalisis. Terakhir, hasil analisis data diinterpretasikan dan dibahas secara mendalam dengan mengacu pada teori-teori relevan dan temuan penelitian sebelumnya untuk merumuskan kesimpulan dan implikasi kebijakan (Deci & Ryan, 2021; Fiannisa et al., 2024). Proses ini memastikan bahwa setiap langkah penelitian dilakukan dengan cermat dan sesuai kaidah metodologi ilmiah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data diperlakukan pembahasan teoritis yang bersandarkan pada teori-teori dan kerangka yang mendasari penelitian ini.

### **Pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru di sekolah Kecamatan Tana Lia Kabupaten Tana Tidung.**

Pengujian hipotesis pertama pada penelitian ini terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah Kecamatan Tana Lia Kabupaten Tana Tidung. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,737 dengan  $t_{hitung} = 7,386$ ; dengan peluang kesalahan ( $p$ ) < 0,05; dan diperkuat dengan koefisien korelasi parsial ( $r_{1y-2}$ ) 0,004; dimana semuanya memiliki peluang kesalahan kurang dari 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang tinggi ini ditunjukkan melalui semangat mereka dalam menyelesaikan tugas, antusiasme dalam mengikuti pelatihan, serta inisiatif dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang lebih efektif. Studi terbaru oleh Gómez-Triguero s et al. (2024) menyoroti bahwa integrasi teknologi dalam praktik pengajaran berkontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja guru, karena mereka merasa lebih mampu mengelola proses belajar mengajar secara kreatif dan efektif.

Selanjutnya, analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja guru tersebut. Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Granziera dan

Perera (2019), yang menemukan bahwa keyakinan diri dan kepuasan kerja guru secara langsung berkaitan dengan tingkat motivasi dan keterlibatan mereka dalam mengajar.

Penelitian juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian memiliki dampak lebih besar terhadap peningkatan kinerja dibandingkan dengan faktor-faktor higienis seperti kondisi kerja dan gaji. Hal ini mendukung teori motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dikemukakan oleh Rofifah et al. (2021), yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang tinggi, seperti kepuasan dari proses mengajar itu sendiri, dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

Guru yang merasa memiliki otonomi dalam pekerjaannya dan merasa kompeten dalam melaksanakan tugasnya menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian oleh Komarudin (2024) menegaskan pentingnya rasa percaya diri dan kepercayaan terhadap kemampuan sendiri (self-efficacy) dalam menentukan kepuasan kerja dan motivasi guru. Sebuah studi meta-analisis juga menyebutkan bahwa guru yang memiliki tujuan kerja yang jelas dan merasa tertantang dalam pekerjaannya menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, sejalan dengan pandangan bahwa tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu.

Hasil penelitian ini mendukung teori-teori terbaru tentang motivasi kerja dan kinerja guru yang menunjukkan bahwa guru yang memiliki ekspektasi bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan hasil yang diinginkan, menunjukkan motivasi kerja yang tinggi serta kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Forson et al. (2021) yang menemukan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi kerja guru.

Berdasarkan hasil analisa data yang diperoleh penulis, diperkuat dengan teori dari para ahli dan penelitian yang relevan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah Kecamatan Tana Lia Kabupaten Tana Tidung dengan besaran sumbangsi sebesar 50,2%.

#### **Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah yang ada di Kecamatan Tana Lia Kabupaten Tana Tidung.**

Pengujian hipotesis kedua pada penelitian ini terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah Kecamatan Tana Lia Kabupaten Tana Tidung. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0.025 dengan  $t_{hitung} = 168$ ; dengan peluang kesalahan ( $p < 0,05$ ); dan diperkuat dengan koefisien korelasi parsial ( $r_{1y-2}$ ) 0,004; dimana semuanya memiliki peluang kesalahan kurang dari 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini sesuai dengan pendapat Purwoko (2018) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah manajemen, termasuk kepemimpinan kepala sekolah. Senada dengan temuan dari Munfangati & Widodo (2014), yang menyatakan bahwa kinerja guru, ditinjau dari nilai kompetensi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, menunjukkan pencapaian sebesar 80,25%, yang berarti baik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, semakin baik pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin kurang baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin kurang baik pula kinerja guru (Mailina et al., 2024).

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Harahap et al. (2023), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Selain itu, Wahyudin (2023) berpendapat bahwa seorang pemimpin yang efektif harus berada di tengah-tengah pengikutnya, sehingga mereka lebih nyaman untuk bekerja dan dapat memberikan solusi bagi setiap permasalahan yang dihadapi oleh para pengikutnya. Pandangan ini juga didukung oleh (Tabroni (2021), yang menyatakan bahwa pemimpin yang berorientasi pada bawahan akan lebih efektif dalam membimbing dan membantu bawahannya dalam mengatasi permasalahan yang mereka hadapi.

Kinerja guru dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti yang disebutkan oleh (Sulistyorini dalam Darmadi (2018), yang mencakup: unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan profesional dan pendidikan, kemampuan penyesuaian diri, serta kepribadian yang mendukung pelaksanaan tugas. Penelitian ini serupa dengan hasil penelitian (Syafrianti (2017), yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, dengan nilai korelasi  $r = 0.435$ , yang lebih besar dari  $r\text{-tabel} = 0.297$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, semakin baik pula kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisa data yang diperoleh penulis, diperkuat dengan teori dari para ahli dan penelitian yang relevan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah Kecamatan Tana Lia Kabupaten Tana Tidung dengan besaran sumbangsi sebesar 10,1%

### **Pengaruh Iklim kerja terhadap kinerja guru sekolah yang ada di Kecamatan Tana Lia Kabupaten Tana Tidung.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di sekolah-sekolah Kecamatan Tana Lia, Kabupaten Tana Tidung. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru.

Iklim kerja yang kondusif memainkan peran penting dalam mendukung kinerja guru. Menurut (Mislinah et al. (2020), “iklim kerja yang positif dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi guru, sehingga berkontribusi pada peningkatan efektivitas pembelajaran.” Iklim kerja yang baik mencakup dukungan emosional dan profesional dari rekan kerja, serta kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah.

Penelitian ini sejalan dengan temuan dari (Alqarni (2021), yang menunjukkan bahwa iklim kerja yang positif tidak hanya meningkatkan motivasi intrinsik guru, tetapi juga mengurangi stres kerja. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang mendukung, di mana guru merasa dihargai dan memiliki ruang untuk berinovasi dalam proses pengajaran.

Lebih lanjut, penelitian oleh Erfina et al. (2021) menemukan bahwa iklim kerja yang baik dapat mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan komitmen guru terhadap sekolah. Mereka menyatakan bahwa “iklim kerja yang sehat adalah kunci dalam menjaga stabilitas dan peningkatan kinerja tenaga pendidik.” Selain itu, guru yang bekerja dalam iklim kerja yang positif cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan memiliki tingkat burnout yang lebih rendah.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah juga sangat penting dalam menciptakan iklim kerja yang baik. Menurut Babullah et al. (2024), kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dengan cara mendorong komunikasi terbuka, memberikan dukungan, dan mengakui

prestasi guru. Hal ini pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja guru, yang akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pentingnya iklim kerja yang baik dalam mendukung kinerja guru di wilayah terpencil, seperti Kecamatan Tana Lia. Dalam kondisi geografis yang menantang, dukungan dari kepala sekolah dan rekan kerja menjadi faktor kunci dalam mempertahankan semangat dan motivasi guru. Ketika iklim kerja yang kondusif terbentuk, guru akan merasa lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi siswa-siswanya.

Berdasarkan hasil analisa data yang diperoleh penulis, diperkuat dengan teori dari para ahli dan penelitian yang relevan bahwa ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di sekolah yang ada di Kecamatan Tana Lia Kabupaten Tana Tidung dengan besaran sumbangsi sebesar 6,8%.

### **Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Iklim kerja Secara Simultan terhadap kinerja guru di sekolah yang ada di Kecamatan Tana Lia Kabupaten Tana Tidung.**

Pengujian hipotesis keempat pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di sekolah-sekolah Kecamatan Tana Lia, Kabupaten Tana Tidung. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar 10,711, nilai t-hitung = 1,087, dan tingkat signifikansi ( $p$ ) < 0,05. Selain itu, hasil ini diperkuat dengan koefisien korelasi parsial ( $r_{1y-2}$ ) sebesar 0,004, yang juga menunjukkan peluang kesalahan kurang dari 0,05.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Tana Lia. Dari analisis regresi ganda, variabel-variabel tersebut secara simultan mampu mempengaruhi kinerja guru, sebagaimana terlihat dari nilai t-hitung = 1,087 yang lebih besar daripada t-tabel = 2,004. Ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan dalam ketiga variabel ini akan berdampak langsung pada kinerja guru.

Penelitian ini sejalan dengan temuan dari Riatmaja (2024), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, seperti memberikan visi yang inspiratif, dukungan emosional, dan motivasi, dapat meningkatkan kinerja dan komitmen guru terhadap sekolah. Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan yang mendukung dan menginspirasi guru untuk mencapai performa terbaik mereka.

Selain itu, penelitian dari (Schneider et al. (2025) menunjukkan bahwa iklim kerja yang positif, yang ditandai dengan adanya dukungan sosial, komunikasi yang baik, dan rasa saling menghargai antar staf, berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan guru untuk bekerja dengan lebih produktif dan inovatif.

Motivasi kerja juga merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian oleh (Deci dan Ryan (2021) menegaskan bahwa motivasi intrinsik, yang didorong oleh lingkungan kerja yang mendukung dan kesempatan untuk pengembangan profesional, sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen dan kreativitas yang lebih tinggi dalam mengajar.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di sekolah-sekolah Kecamatan Tana Lia, Kabupaten Tana Tidung. Oleh karena itu, perlu adanya upaya terintegrasi dalam mengembangkan kualitas kepemimpinan,

menciptakan iklim kerja yang positif, dan meningkatkan motivasi kerja guru untuk mencapai peningkatan kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil analisa data yang diperoleh penulis, diperkuat dengan teori dari para ahli dan penelitian yang relevan bahwa ada pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di sekolah-sekolah Kecamatan Tana Lia, Kabupaten Tana Tidung dengan besaran sumbangsi sebesar 53,2%.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data, penelitian ini menyimpulkan bahwa **motivasi kerja**, kepemimpinan kepala sekolah, dan iklim kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah-sekolah Kecamatan Tana Lia. Temuan utama menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang paling dominan, diikuti oleh kepemimpinan kepala sekolah, dan iklim kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama dalam cakupan sampel yang hanya terbatas pada satu kecamatan, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati. Selain itu, penggunaan metode kuantitatif dengan instrumen angket tertutup tidak memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap alasan di balik persepsi guru, seperti kompleksitas hubungan sosial atau dinamika psikologis di tempat kerja yang mungkin memengaruhi motivasi mereka. Oleh karena itu, saran untuk penelitian selanjutnya adalah untuk memperluas cakupan geografis dan populasi, serta mengintegrasikan metode kualitatif (misalnya, wawancara atau observasi) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih kaya dan komprehensif mengenai fenomena yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alqarni, N. A. (2021). Well-being and the perception of stress among EFL university teachers in Saudi Arabia. *Journal of Language and Education*, 7(3), 8-22. <https://doi.org/10.17323/jle.2021.11494>
- Babullah, R., Istikhori, I., Neneng, N., Natadireja, U., & Nurafifah, S. (2024). Urgensi Kepemimpinan yang Unggul dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Aksi Nyata: Jurnal Pengabdian Sosial Dan Kemanusiaan*, 1(3), 60-78. <https://doi.org/10.62383/aksinyata.v1i3.286>
- Darmadi, H., & MM, M. (2018). Membangun paradigma baru kinerja guru. Guepedia.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Emzir. (2022). *Metodologi penelitian kualitatif: Analisis data*. RajaGrafindo Persada.
- Erfina, E. (2021). *Iklim Madrasah Tsanawiyah Di Kota Bandar Lampung*. (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Ervina, D. Y. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Di MAN Se-Kabupaten Lampung Utara*. (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).
- Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 43-58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i1.18998>
- Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Gómez-Trigueros, I. M., Ruiz-Bañuls, M., Esteve-Faubel, J. M., & Mareque León, F. (2024).



- Teacher motivation: Exploring the integration of technology and didactics in the narratives of future teachers. *Social Sciences*, 13(4), 217. <https://doi.org/10.3390/socsci13040217>
- Granziera, H., & Perera, H. N. (2019). Relations among teachers' self-efficacy beliefs, engagement, and work satisfaction: A social cognitive view. *Contemporary Educational Psychology*, 58, 75-84. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.02.003>
- Harahap, R. R., Lapisa, R., Milana, M., & Sari, D. Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(2), 226-231. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v8i2.537>
- Komarudin, M. P., Saputra, M. Y., Awwaludin, P. N., Febrianty, M. F., & Novian, G. (2024). Model Latihan Kognisi Dalam Olahraga. Indonesia Emas Group.
- Mailina, S., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(4).
- Mislinah, M. (2020). *Penyelidikan instruksional, kepercayaan kepada penyelia, dan kapasiti guru sekolah menengah*. (Doctoral dissertation, University of Malaya (Malaysia)).
- Munfangati, R., & Widodo, P. (2014). Kinerja guru bahasa inggris bersrtifikat pendidik di Kota Yogyakarta. *Journal Ling Tera*, 1(2).
- Pratomo, B. D., & Arifin, Z. (2020). The effect of the school principal's servant leadership of vocational schools in Temanggung Regency. *International Journal of Applied Business and International Management*, 5(3), 1-12.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150.
- Riatmaja, D. S., Andriani, N., Purwadisastra, D., Rukhmana, T., Ikhlas, A., & Wonmally, W. (2024). Hubungan Kepemimpinan Transformasi, Kelelahan Emosional, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional pada Guru SMA. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(2), 1000-1006. <https://doi.org/10.31004/irje.v4i2.820>
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Model. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(2), 246-256. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2076>
- Rofifah, S., Sirojuddin, A., Maarif, M. A., & Zuana, M. M. M. (2021). The influence of organizational culture and work motivation on teacher performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 27-40. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.899>
- Sabila, H., & Jabar, C. S. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Guru, Motivasi Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru di Era Pandemi COVID-19. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 7(9), 379–387. <http://dx.doi.org/10.17977/jptpp.v7i9.15672>
- Şahin, Ç. (2025). Teachers' professional development: Opportunities and challenges in Türkiye. *International Journal of Professional Development, Learners and Learning*, 7(2), e2511. <https://doi.org/10.30935/ijpdll/15834>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2025). Organizational Climate and Culture: History, Current Status, Integration, and Change. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 13. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-020924-070545>

- Sudaryono. (2024). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Syafrianti, A. (2017). Hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru di mts negeri lubuk pakam. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Tabroni. (2021). Kepemimpinan dalam organisasi: Teori, praktik, dan studi kasus. Pustaka Pelajar.
- Wahyudin, M. H. (2023). Peranan kepemimpinan politik TGB. Muhammad Zainul Majdi dalam implementasi sistem ekonomi syariah di Nusa Tenggara Barat. (Doctoral dissertation, UIN Mataram).
- Zaid, F. (2023). Hubungan Antara Job Insecurity Dan Dukungan Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Honorer Sma Di Lampung Utara. (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Zamzam, F., & Yustini, T. (2021). Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual & Operasionalisasi). Deepublish. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 11(3), 285–296.  
<https://doi.org/10.21831/jpk.v11i3.2021>