

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI
SDN 67/1 SENGKATI BARU**

Sukatin¹, Siti Nuraini², Indini Saputri³, Sri Hartini Wijaya⁴, Agus Pranata⁵, Mahdayeni⁶

^{1,2,3,4,5,6}Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Univesitas Islam Batang Hari Jambi

shukatin@gmail.com¹, stinuraini0@gmail.com², indinisaputri@gmail.com³,
srihartiniwijaya@gmail.com⁴, aguspranataazza@gmail.com⁵, laangelina99@gmail.com⁶

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di SDN 67/1 Sengkati Baru. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan metode korelasional. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Untuk memperoleh data penelitian, peneliti mengambil data populasi yaitu 19 orang karyawan, maka sebagai instrumen uji diambil sampel penelitian sebanyak 19 orang. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, dokumentasi dan angket, selanjutnya penulis melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen yang dilanjutkan dengan uji normalitas dan uji homogenitas data. Langkah terakhir yang penulis lakukan adalah melakukan uji linearitas regresi untuk mencari simpulan ada tidaknya pengaruh antara variabel X dengan variabel Y. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan, presentase pengaruh variabel bebas (Motivasi Karyawan) terhadap variabel terikat (Kepemimpinan) sebesar 63,7%. Sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan.

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership on employee motivation. This research was carried out at SDN 67/1 Sengkati Baru. This research uses a quantitative research approach and correlational methods. This type of research uses a quantitative descriptive approach. To obtain the researched data, the researcher took population data, namely 19

employees, so as a test instrument, the research sample was taken from 19 people. The techniques used in data collection were observation, documentation and questionnaires, then the author carried out validity and reliability tests of the instruments, followed by normality tests and data homogeneity tests. The final step that the author took was to carry out a regression linearity test to find the conclusion whether there was an influence between variable X and variable Y. The results of this research show that there is a positive and significant influence between the influence of Leadership on Employee Motivation, the percentage influence of the independent variable (Employee Motivation) on the dependent variable (Leadership is 63.7%. While the remaining 36.6% is influenced or explained by other variables that are not included in this research model.

Keywords: *Leadership and Employee Motivation.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan investasi mendasar bagi suatu bangsa. Karena melalui pendidikan orang memperoleh ilmu pengetahuan yang dapat meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai program dan kegiatan yang ditujukan untuk merekrut, mengembangkan, mempertahankan, dan mengoptimalkan bakat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam dunia pendidikan, sumber daya manusia memainkan peran penting karena mereka berkontribusi langsung terhadap kualitas dan standar pendidikan. Salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi pendidikan adalah fakultas. Guru diharapkan memiliki kompetensi, disiplin, tanggung jawab, dan berperan aktif dalam memberikan pendidikan terbaik bagi peserta didiknya.

Agar manajemen suatu organisasi berfungsi secara efisien, diperlukan karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang tinggi. Selain itu, institusi juga perlu mengelola tenaga kerjanya secara optimal untuk meningkatkan motivasi karyawan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), keterikatan kerja karyawan merupakan hasil atau kinerja pekerjaan yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja optimal adalah kinerja yang memenuhi standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, lembaga yang baik harus berupaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Ini merupakan faktor penting dalam

meningkatkan motivasi karyawan.

Motivasi dapat dipahami sebagai suatu proses yang diawali dengan adanya motif-motif fisiologis atau psikologis yang mengarahkan perilaku individu ke arah suatu tujuan atau insentif (Moekijat, 2001; Hakim, 2006). Hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi karyawan telah diteliti dalam berbagai penelitian, antara lain oleh Rizki Dwi, Al Musadieq, dan Mochammad Djudi (2017) dan Hakim (2006). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan keterlibatan kerja karyawan.

Kepemimpinan memengaruhi bawahan, tetapi bawahan juga dapat memengaruhi pemimpinnya. Kewenangan seorang pemimpin didasarkan pada legitimasi, penegakan, penghargaan, keahlian, dan kemampuan beradaptasi. Pengaruh yang dimiliki bawahan terhadap pemimpinnya disebut kekuatan penyeimbang dan berfungsi sebagai mekanisme untuk mengendalikan otoritas pemimpin.

Para ahli manajemen berpendapat bahwa kepemimpinan memiliki kepentingan strategis dalam konteks organisasi dan merupakan fenomena sosial yang sangat diperlukan dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan merupakan elemen utama dan kekuatan pendorong utama semua proses organisasi. Dalam dunia pendidikan, peningkatan kualitas pendidikan erat kaitannya dengan peran kepala sekolah, yang sebagai pembuat kebijakan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kepala sekolah juga berperan sebagai motor penggerak untuk mengoptimalkan pemanfaatan seluruh sumber daya yang ada di lembaga (Ngalim Purwanto, 2014, hlm.123).

SDN 67/1 di Desa Senkati Baru, Kecamatan Meltham, Batanghari merupakan salah satu Sekolah Dasar Negeri yang dipilih untuk penelitian analisis kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai. Survei awal terhadap 19 karyawan mengungkapkan kurangnya motivasi di tempat kerja meskipun tingkat kontrol dalam fasilitas tersebut tinggi. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan berkontribusi terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Di lembaga pendidikan, kepemimpinan merupakan komponen kunci keberhasilan lembaga mana pun, termasuk sekolah dasar. Di SDN 67/1 Sengkati Baru, kepemimpinan memainkan peran strategis dalam memotivasi karyawan. Fenomena rendahnya motivasi kerja pegawai sektor pendidikan sering kali dikaitkan dengan kurang efisiennya gaya manajemen

yang diterapkan, sehingga berdampak pada mutu layanan pendidikan.

Survei awal terhadap 19 karyawan juga menunjukkan kurangnya motivasi di pihak lembaga, meskipun tingkat manajemennya relatif tinggi. Oleh karena itu, muncul pertanyaan tentang bagaimana berbagai faktor ini saling berhubungan dan bagaimana mereka memengaruhi motivasi kerja karyawan. Karena permasalahan tersebut, penelitian mengenai topik “Dampak Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan” ditujukan untuk memberikan solusi empiris dan berbasis data guna meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan. Sangat penting.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mencakup dua variabel utama: variabel bebas yang mewakili kepemimpinan dan variabel terikat yang terkait dengan motivasi karyawan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan dan menganalisis data statistik untuk menguji hipotesis yang dirumuskan. Penelitian ini menggunakan data berupa angka-angka dan menerapkan teknik pengumpulan data melalui alat penelitian yang melibatkan analisis statistik, oleh karena itu disebut metodologi kuantitatif.

Metode penelitian yang digunakan adalah korelasional. Pendekatan korelasional dalam penelitian ilmiah bertujuan untuk menentukan apakah suatu hubungan atau korelasi ada antara dua variabel atau lebih. Dalam metode ini, peneliti tidak ikut campur atau memanipulasi variabel yang diteliti, tetapi cukup mengamati dan menganalisis hubungan statistik antar variabel yang ada (Sugiyono, 2019). Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang merasakan pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah di SDN 67/1 Sengkati Baru yang berjumlah 19 orang.

Sampel penelitian merupakan sebagian populasi yang mempunyai karakteristik tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019, hlm. 127). Penelitian ini menggunakan metode sensus yang memberikan setiap anggota populasi kesempatan yang sama untuk digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data jumlah pegawai dan menentukan besarnya sampel yang dibutuhkan. Dalam kasus ini, seluruh populasi yang berjumlah 19 orang digunakan sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, angket, dan dokumentasi. Teknik analisis data sekarang digunakan untuk memproses dan menganalisis data untuk memperoleh hasil penelitian yang dapat digunakan secara ilmiah. Pengolahan data melibatkan penanganan informasi secara sistematis dan terencana sesuai dengan tujuan penelitian. Perhitungan data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 25 untuk memastikan keakuratan hasil analisis.

Dalam penelitian kuantitatif, instrumen penelitian digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel yang diteliti. Oleh karena itu, jumlah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan jumlah variabel yang dianalisis (Sugiyono, 2019). Metode analisis data yang diterapkan bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengukur sejauh mana pengaruh kepemimpinan di SDN 67/1 Sengkati Baru terhadap motivasi kerja karyawan. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan penelitian, uji pendahuluan seperti uji normalitas, uji linearitas, dan analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mendukung verifikasi hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif Penelitian

Dalam penelitian ini, ukuran kecenderungan sentral, yaitu skor tertinggi, skor terendah, rata-rata (mean), nilai yang paling sering muncul dalam jawaban responden (modus), dan rata-rata (median) digunakan untuk analisis statistik deskriptif.), deviasi standar (std.), dan varians sampel. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi dan histogram untuk menggambarkan distribusi data.

Deskripsi data yang disajikan dalam bagian ini mencakup variabel motivasi karyawan (Y) dan kepemimpinan (X), yang telah diolah menggunakan analisis statistik deskriptif melalui perangkat lunak SPSS versi 25.0. Hasil pengolahan data tersebut menghasilkan ukuran tendensi sentral yang dapat dilihat pada tabel berikut:

		Statistics	
		KEPEMIMPINAN	MOTIVASI KARYAWAN
N	Valid	19	19
	Missing	0	0
Mean		67,79	69,47
Std. Error of Mean		1,373	1,660

Median	69,00	68,00
Mode	69	71
Std. Deviation	5,987	7,237
Variance	35,842	52,374
Range	24	24
Minimum	55	57
Maximum	79	81
Sum	1284	1360

Sumber: Output SPSS Versi 25.0

Pada Variabel kepemimpinan diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 16 pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi dengan banyaknya kelas yang dihitung menurut aturan Sturges ($K = 1 + 3,3 \log n$) diperoleh 5 kelas dengan nilai skor terendah 55 dan skor tertinggi 79, nilai modus untuk variabel Kepemimpinan sebesar 69, median 69,00, mean (rata-rata) 67,79. Standar deviasi atau simpangan baku yang didapat yaitu 5,987 dan varians 35,842.

Sedangkan pada Variabel Motivasi Karyawan diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 17 pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi dengan banyaknya kelas yang dihitung menurut aturan Sturges ($K = 1 + 3,3 \log n$) diperoleh 5 kelas dengan nilai skor terendah 57 dan skor tertinggi 81, nilai modus untuk variabel Motivasi Karyawan sebesar 81, median 68,00, mean (rata-rata) 69,47. Standar deviasi atau simpangan baku yang didapat yaitu 7,237 dan varians 52,374.

Uji Normalitas Variabel X Terhadap Variabel Y

Tabel. 1 Hasil Uji normalitas Kepemimpinan (X)

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
Kepemimpinan	,147	19	,498*

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Sig = 0.498 (uji Kolmogorov-Smirnov). Nilai 0.498 lebih besar dari nilai α (alpha) 0,05. Atau $0.498 > 0,05$, maka data kepemimpinan (X) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Variabel Motivasi Karyawan (Y)

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
MOTIVASI KARYAWAN	,129	19	,494*
*. This is a lower bound of the true significance.			
a. Lilliefors Significance Correction			

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Sig = 0.494 (uji Kolmogorov-Smirnov). Nilai 0.494 lebih besar dari nilai α (alpha) 0,05. Atau $0.494 > 0,05$, maka data Motivasi Karyawan (Y) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Linearitas Variabel X Terhadap Y

Kriteria uji, apabila nilai r (*probability value/critical value*) lebih kecil atau sama dengan (=) dari tingkat α yang ditentukan, maka distribusi berpola linear. Dalam hal lain distribusi tidak berpola linear. (Sambas Ali Mihidin. Dkk, 2007). Proses pengujian linearitas data akan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Linearitas kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Karyawan * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	727,382	12	60,615	111,905	,000
		Linearity	710,637	1	710,637	1311,946	,000
		Deviation from Linearity	16,744	11	1,522	2,810	,399
	Within Groups		3,250	6	,542		
	Total		730,632	18			

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS di atas, tampak nilai r lebih besar daripada tingkat α (alpha) yang digunakan (0,05) atau $0,399 > 0,05$, sehingga variabel Kepemimpinan atas variabel Motivasi Karyawan berpola linear.

Selanjutnya untuk menjawab tujuan variabel Kepemimpinan(X) dan variabel Motivasi Karyawan(Y) akan dijabarkan satu persatu sebagai berikut.

Tabel 14. Hasil Analisis Persamaan Kepemimpinan (X) Motivasi Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	54,433	5,723		9,511
	KEPEMIMPINAN	,566	,045	,627	12,518
a. Dependent Variable: MOTIVASI KARYAWAN					

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi Karyawan (Y), atau Motivasi Karyawan oleh Kepemimpinan adalah sebesar ,566 atau 56,6%.

Untuk melihat pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan secara bersama-sama, dilakukan dengan bantuan software SPSS 25.0 sebagai berikut. Hasil persamaan regresi secara otomatis dengan menggunakan software SPSS 20.0 sebagai berikut:

Tabel 20. Hasil Koefisien Regresi Sederhana dan Koefisien Determinasi Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,637	,363	,361	13,819
a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN				

Nilai R sebesar 0,637 menunjukkan korelasi sederhana Kepemimpinan dengan Motivasi Karyawan. Dengan mempertimbangkan variasi Nilai R Square sebesar 0,363, memiliki makna besarnya peran atau kontribusi variabel Kepemimpinan menjelaskan variabel Kepemimpinan sebesar 63,7%. Sedangkan sisanya sebesar 0,363 atau 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Pembahasan

Diskusi data adalah memuat diskusi antara teori dengan hasil atau paparan data. Diskusi data ini harus lebih banyak yaitu lebih dari 2000 kata. Tidak boleh membuat sub bab dengan penomoran. Penulisan jurnal tidak perlu penomoran.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan, hal ini menginterpretasikan bahwa semakin baik Kepemimpinan yang diberikan oleh suatu perusahaan/organisasi maka

akan semakin menambah Motivasi Karyawan karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi sederhana, menyatakan bahwa besarnya pengaruh total Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan sebesar 63,7%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data, analisis dan perhitungan statistik yang telah dibahas pada bab sebelumnya, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kontribusi variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (motivasi karyawan) sebesar 63,7% sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam model penelitian. Semakin efektif kepemimpinan dipraktikkan di SDN 67/1 Sengkati Baru, semakin besar pemahaman terhadap kekuatan, kelemahan dan kebutuhan organisasi dan karyawannya. Ini akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa “kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi karyawan.”

Temuan dan kesimpulan yang diperoleh menunjukkan bahwa peningkatan aspek kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi karyawan. Langkah-langkah strategis diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan memotivasi karyawan. Ini termasuk memastikan bahwa semua keputusan dan tindakan manajemen dijalankan dengan benar dan sesuai dengan Prosedur Operasi Standar (SOP) yang tepat bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, Fitriani, L., & Shandra, B,. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jenepono. *Malomo: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(1).
- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 128. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9081>
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- M. Ngalim Purwanto. (2014). *Administrasi Dan Supervise Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Rizki Dwi S. M. Al Musadieg & Mochammad Djudi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43 (1).
- Sambas Ali Mihidin. (2007). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.