

## Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Dan Profesionalisme Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Tanbihul Ghofilin Al Mustofa Sidoraharjo Kedamean

M.Abdul Rosyid Musthofa<sup>1)</sup>, Eli masnawati<sup>2)</sup>, Didit Darmawan<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Universitas Sunan Giri Surabaya, Indonesia

e-mail Correspondent: [shofiyyulloh1@gmail.com](mailto:shofiyyulloh1@gmail.com)<sup>1)</sup>, [elimasnawati@unsuri.ac.id](mailto:elimasnawati@unsuri.ac.id)<sup>2)</sup>,

[dr.diditdarmawan@gmail.com](mailto:dr.diditdarmawan@gmail.com)<sup>3)</sup>

---

### Info Artikel

### Abstract

#### Keywords:

School Leadership,  
Work Environment,  
Teacher Motivation

#### Kata kunci:

*Kepemimpinan Sekolah,  
Lingkungan Kerja,  
Motivasi Guru*

his study investigates the impact of school principal leadership, work environment, and teacher professionalism on the work motivation of teachers at Yayasan Tanbihul Ghofilin Al Mustofa, Sidoraharjo, Kedamean. Employing a quantitative approach with a cross-sectional design, the study gathered data through surveys targeting teachers at the foundation. The results reveal that leadership, conducive work conditions, and high professionalism significantly contribute to enhancing teachers' motivation. Strong leadership fosters a positive culture, while a supportive work environment and dedication to professionalism further motivate educators to provide quality education and support student development. These findings suggest that improving these factors within educational institutions can positively impact teacher performance and ultimately elevate the overall quality of education.

#### Abstrak.

Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan profesionalisme guru terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Tanbihul Ghofilin Al Mustofa, Sidoraharjo, Kedamean. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain cross-sectional, penelitian ini mengumpulkan data melalui survei yang ditujukan kepada para guru di yayasan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kondisi kerja yang kondusif, dan profesionalisme yang tinggi secara signifikan berkontribusi dalam meningkatkan motivasi guru. Kepemimpinan yang kuat membentuk budaya positif, sedangkan lingkungan kerja yang mendukung dan dedikasi terhadap profesionalisme semakin memotivasi pendidik untuk memberikan pendidikan berkualitas dan mendukung perkembangan siswa. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan faktor-faktor tersebut dalam institusi pendidikan dapat berdampak positif pada kinerja guru dan secara keseluruhan meningkatkan kualitas pendidikan.

---

## PENDAHULUAN

Motivasi kerja guru merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pendidikan, terutama di lembaga-lembaga pendidikan yang berkomitmen untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif. Yayasan Tanbihul Ghofilin Al Mustofa di Sidoraharjo Kedamean, misalnya, berupaya meningkatkan motivasi guru melalui optimalisasi peran kepemimpinan kepala sekolah, peningkatan kualitas lingkungan kerja, dan peningkatan profesionalisme guru. Motivasi guru dipengaruhi oleh beragam faktor, termasuk elemen internal dan eksternal yang terkait dengan kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, serta tingkat profesionalisme (Hanafiah & Suhana, 2009).

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam membentuk budaya sekolah yang positif, yang dapat mempengaruhi motivasi dan komitmen kerja para guru. Kepala sekolah yang efektif dapat memberikan arahan, dukungan, dan inspirasi yang diperlukan untuk mendorong para guru bekerja dengan maksimal. Hal ini sesuai dengan penelitian Nasrun (2016) dan Jamaluddin et al. (2021), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan motivasi guru.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja yang positif juga berkontribusi terhadap motivasi guru. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya mencakup fasilitas fisik yang memadai, tetapi juga iklim kerja yang kondusif yang memungkinkan guru untuk merasa nyaman dan termotivasi. Penelitian Darmawan (2015) dan Nabawi (2019) mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan keterlibatan guru dalam proses belajar-mengajar, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pembelajaran.

Profesionalisme guru juga menjadi faktor penting dalam membentuk motivasi kerja. Guru yang profesional cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap kualitas pembelajaran serta selalu berupaya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan untuk menghadapi perkembangan kurikulum dan metode pengajaran. Sinambela et al. (2014) menyebutkan bahwa profesionalisme berkaitan erat dengan motivasi kerja, karena guru yang memiliki rasa tanggung jawab profesional yang tinggi akan terdorong untuk memberikan yang terbaik bagi peserta didiknya.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, profesionalisme, dan motivasi guru. Dwi et al. (2015) dan Rayka et al. (2014) menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah serta lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Penelitian ini juga sejalan dengan kajian oleh Yuliana et al. (2020), yang menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki dampak signifikan pada motivasi guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan profesionalisme terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Tanbihul Ghofilin Al Mustofa. Dengan memahami faktor-faktor ini, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi bagi pengembangan strategi peningkatan motivasi guru, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pembelajaran di yayasan tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional untuk mengukur pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan profesionalisme terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Tanbihul Ghofilin Al Mustofa (Sudjana, 2012). Pendekatan ini memungkinkan pengumpulan data pada satu waktu tertentu untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen dan dependen secara bersamaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di Yayasan Tanbihul Ghofilin Al Mustofa, dengan jumlah total sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportionate stratified random sampling, yang bertujuan untuk memberikan representasi yang proporsional terhadap berbagai karakteristik yang ada pada populasi (Arikunto,

2012). Metode ini dipilih karena populasi memiliki anggota dengan karakteristik beragam dan berstrata, sehingga mampu meningkatkan validitas hasil penelitian.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dirancang dengan skala Likert lima poin, mulai dari “Sangat Setuju” hingga “Sangat Tidak Setuju” (Sugiyono, 2016). Kuesioner ini mencakup pertanyaan yang berfokus pada tiga variabel utama, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan profesionalisme, serta bagaimana ketiga variabel ini memengaruhi motivasi kerja guru. Untuk menjamin keakuratan data, dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada kuesioner sebelum digunakan dalam pengumpulan data (Sugiyono, 2016).

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan metode Ordinary Least Squares (OLS), yang memungkinkan evaluasi terhadap pengaruh serta arah hubungan antara variabel independen (kepemimpinan, lingkungan kerja, profesionalisme) dan variabel dependen (motivasi kerja guru) (Ghozali, 2018). Uji kualitas data dilakukan dengan uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi klasik, sehingga hasil penelitian dapat lebih valid dan dapat diandalkan (Ghozali, 2018).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan profesionalisme terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Tanbihul Ghofilin Al Mustofa. Berdasarkan pengujian regresi linier berganda yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen ini secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja guru, baik secara simultan maupun parsial. Pada bagian ini, hasil yang diperoleh akan diuraikan secara rinci, diikuti oleh pembahasan yang mengaitkan hasil tersebut dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

#### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pada kuesioner benar-benar mengukur aspek yang diharapkan. Dari hasil uji validitas, seluruh item pada indikator untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan profesionalisme terbukti valid, dengan nilai korelasi yang lebih tinggi dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan cukup akurat dalam mengukur masing-masing variabel, sehingga data yang dikumpulkan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut. Sementara itu, uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, yang menunjukkan konsistensi instrumen dalam mengukur variabel yang sama secara berulang.

#### **2. Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap motivasi kerja guru. Hasil uji menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan profesionalisme, secara signifikan memengaruhi motivasi kerja guru dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,65. Ini menunjukkan bahwa 65% variasi dalam motivasi kerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya (35%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru ( $\beta = 0,42$ ;  $t = 3,21$ ;  $p < 0,05$ ). Hal ini berarti

semakin efektif kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi dan mendukung para guru, semakin tinggi motivasi kerja guru tersebut. Temuan ini konsisten dengan penelitian Nasrun (2016) dan Jamaluddin et al. (2021), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi para guru. Lebih lanjut, hasil ini mendukung gagasan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memberikan arahan, pengakuan, dan dukungan bagi guru sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru ( $\beta = 0,37$ ;  $t = 2,88$ ;  $p < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fasilitas fisik maupun hubungan sosial di tempat kerja, dapat mendorong guru untuk bekerja dengan lebih baik. Sebagaimana diungkapkan oleh Darmawan (2015) dan Teten Syahrul Ramdhona (2022), lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan perasaan nyaman dan aman bagi guru, sehingga mereka merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar.

### **Pengaruh Profesionalisme Guru**

Profesionalisme guru merupakan variabel yang menunjukkan pengaruh paling kuat terhadap motivasi kerja guru ( $\beta = 0,53$ ;  $t = 4,07$ ;  $p < 0,01$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap profesinya, serta keterampilan dan kompetensi yang sesuai, lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Yuliana et al. (2020), yang menunjukkan bahwa profesionalisme berhubungan erat dengan motivasi kerja, karena guru yang profesional cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang kuat untuk memberikan pengajaran berkualitas.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi ini memenuhi semua asumsi dasar yang diperlukan dalam analisis regresi linier berganda:

Uji Normalitas: Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh grafik P-P Plot yang mengikuti garis diagonal, memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak menyimpang dari distribusi normal.

Uji Multikolinearitas: Dari hasil uji multikolinearitas, tidak ditemukan adanya korelasi tinggi antara variabel independen, yang ditunjukkan oleh nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang kurang dari 10 untuk setiap variabel. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas: Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot menunjukkan bahwa residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan profesionalisme berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Yayasan Tanbihul Ghofilin Al Mustofa. Secara khusus, pengaruh profesionalisme guru terhadap motivasi kerja lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja. Temuan ini mendukung penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa faktor-faktor

eksternal dan internal, seperti dukungan dari pimpinan, fasilitas kerja yang memadai, serta profesionalisme yang tinggi, dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja guru.

Dalam konteks Yayasan Tanbihul Ghofilin Al Mustofa, kepala sekolah yang efektif perlu memperhatikan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, baik dari segi fasilitas fisik maupun hubungan sosial di tempat kerja. Pemimpin yang memahami kebutuhan dan aspirasi guru dapat membantu mereka merasa lebih dihargai dan didukung, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi mereka dalam mengajar.

Hasil penelitian ini juga menekankan pentingnya profesionalisme dalam membentuk motivasi kerja guru. Guru yang profesional tidak hanya memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mengajar, tetapi juga memiliki komitmen yang tinggi untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Guru yang merasa memiliki tanggung jawab profesional dan komitmen yang tinggi akan lebih bersemangat dalam mengajar dan berusaha memberikan yang terbaik untuk siswa mereka. Dalam konteks pendidikan, profesionalisme menjadi nilai inti yang harus dijaga dan dikembangkan secara berkelanjutan, sehingga guru tidak hanya bertindak sebagai pengajar, tetapi juga sebagai teladan yang memberikan dampak positif bagi perkembangan siswa.

Penelitian ini memiliki implikasi penting bagi manajemen pendidikan di Yayasan Tanbihul Ghofilin Al Mustofa. Kepala sekolah perlu mempertimbangkan kebijakan dan program yang dapat meningkatkan profesionalisme guru, misalnya dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan pengembangan keterampilan. Selain itu, penting bagi pihak yayasan untuk memastikan bahwa kepala sekolah memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat, sehingga mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi bagi para guru.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, dan profesionalisme dalam membentuk motivasi kerja guru. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya pendekatan holistik dalam manajemen sekolah yang tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan kualitas sumber daya manusia, terutama guru. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, serta mendorong profesionalisme dan memberikan dukungan kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja guru dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

## **KESIMPULAN**

. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan profesionalisme secara signifikan memengaruhi motivasi kerja guru di Yayasan Tanbihul Ghofilin Al Mustofa. Kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi guru melalui arahan, dukungan, dan penghargaan yang diberikan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga berkontribusi terhadap semangat dan keterlibatan guru dalam mengajar. Yang paling kuat, profesionalisme guru—yang mencakup komitmen dan kompetensi dalam menjalankan tugas—berdampak signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja. Temuan ini menegaskan bahwa pendekatan holistik diperlukan dalam manajemen pendidikan untuk meningkatkan motivasi guru, mencakup dukungan kepemimpinan, lingkungan kerja yang baik, dan pengembangan profesionalisme. Dengan demikian, motivasi kerja guru dapat ditingkatkan, berdampak positif pada kualitas pendidikan di sekolah.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Andayani, D., & Darmawan, D. (2004). *Pembelajaran dan Pengajaran*. IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(2), 14-23.
- Baliartati, B. O. (2016). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction tenaga edukatif tetap fakultas ekonomi dan bisnis universitas trisakti. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35-52.
- Damayani, T., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 46-57.
- Darmawan, D. (2015). Peranan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(3), 173-182.
- Dewi, R. S. (2018). Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 15(1), 150-159.
- Diana, M. R. (2022). Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru MTs Negeri 2 Bandar Lampung. Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Dini, A. (2019). *Supervisi Kepala Madrasah: Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah* (Vol. 1).
- Rojak, J. A., & Munir, M. (2023). The Relationship Between Leadership Styles and Human Resource Management Practices. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 4(2), 1-5.
- Saraswati, R., Mardikaningsih, R., & Baskoro, T. (2014). *Strategi dan Inovasi Pendidikan Tingkat Dasar*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sastrawan, K. B. (2016). Profesionalisme guru dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 2(2), 65-73.
- Savitri, A. (2019). *Bonus Demografi 2030: Menjawab Tantangan serta Peluang Edukasi 4.0 dan Revolusi Bisnis 4.0*. Penerbit Genesis.
- Sawan, F., Nurhattati, M. P., & Karnati, N. (2021). Knowledge Sharing: Strategi Penguatan Perilaku Berbagi Pengetahuan Guru dalam Perspektif Servant Leadership. *Nas Media Pustaka*.
- Simarmata, R. H. (2020). Upaya peningkatan motivasi kerja guru sekolah dasar. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 654-660.
- Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2014). *Inovasi Pendidikan dan Profesionalisme Guru*. Inti Presindo Pustaka, Bandung.
- Soetari, E., Akbar, G. G., & Ismawati, I. (2021). Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru untuk Mewujudkan Efektivitas Pembelajaran. *Khazanah Akademia*, 5(1), 15-20.
- Suhentin, S. (2023). *Interaksi Sosial Keagamaan Penyandang Tunadaksa di Komplek Sitanala dengan Masyarakat Kelurahan Karang Sari Kecamatan Neglasari Kota Tangerang Banten*. Doctoral Dissertation, UIN Raden Intan Lampung.

- Sumiati, S., & Triposa, R. (2021). Prinsip Guru Pendidikan Agama Kristen Memotivasi Belajar Peserta Didik dalam Perspektif Alkitab. *Harati: Jurnal Pendidikan Kristen*, 1(1), 69-84.
- Supriadi, O. (2009). Pengembangan profesionalisme guru sekolah dasar. *Jurnal Tabularasa*, 6(1), 27-38.
- Susanto, A. (2018). *Bimbingan dan Konseling di Sekolah: Konsep, Teori, dan Aplikasinya*. Kencana, Bumi Grafindo.
- Sutrisno, B., & Lestari, D. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Faktor Penentu Motivasi Guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(1), 47-58.
- Taufik, H. (2019). Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah di Era Digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 111-120.
- Utami, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 3(1), 80-95.
- Wibowo, Y., & Sari, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Profesionalisme terhadap Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 7(2), 160-174.
- Yuliani, F. (2022). Profesionalisme Guru dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 6(3), 220-234.