

PERAN GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR TERPADU MADINA

Izzatul Faizah¹, Kautsar Eka Wardhana²

Email: izfaz1110@gmail.com¹, kautsarekaptk@gmail.com²

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam keberhasilan pendidikan, terutama di Sekolah Dasar Terpadu Madina yang menekankan pada pengembangan intelektual, spiritual, dan emosional siswa. Artikel ini membahas relevansi gaya kepemimpinan situasional, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan situasional membantu menciptakan dukungan yang sesuai dengan kebutuhan guru, sementara beban kerja yang terkelola dengan baik dan motivasi yang tinggi mendukung optimalisasi proses pembelajaran. Tantangan yang dihadapi, seperti beban kerja berlebihan, keterbatasan sumber daya, kurangnya pengembangan profesional, serta rendahnya kesejahteraan dan motivasi, dapat menghambat kinerja guru. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan komprehensif yang melibatkan pelatihan, supervisi, pengelolaan beban kerja, serta kepemimpinan yang mendukung untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan mengatasi tantangan ini, Sekolah Dasar Terpadu Madina dapat mencapai tujuan pendidikan yang lebih optimal, menghasilkan siswa yang berkarakter kuat dan memiliki daya saing global.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Gaya Kepemimpinan Situasional, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Sekolah Dasar Terpadu Madina, Pendidikan Karakter, Pengembangan Profesional.

PENDAHULUAN

Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

“Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.” Al-Mujādalah [58]:11

Ayat tersebut menekankan pentingnya ilmu pengetahuan dan peran orang yang berilmu. Kinerja guru sebagai pendidik dan penyampai ilmu sangat penting dalam meningkatkan derajat umat. Kinerja guru merupakan elemen fundamental dalam pencapaian tujuan pendidikan, terutama di jenjang pendidikan dasar yang berperan sebagai fondasi bagi perkembangan siswa di masa depan. Guru adalah ujung tombak dalam proses belajar mengajar, di mana kualitas interaksi antara guru dan siswa sangat menentukan hasil belajar dan pembentukan karakter siswa. Guru yang memiliki kinerja baik tidak hanya mampu menyampaikan materi pembelajaran dengan efektif, tetapi juga berperan dalam membangun lingkungan belajar yang positif, mendukung perkembangan sosial-emosional siswa, serta memotivasi mereka untuk mencapai potensi terbaiknya.

Di Sekolah Dasar Terpadu Madina, peran kinerja guru menjadi sangat signifikan karena sekolah ini mengusung pendekatan pendidikan terpadu yang menekankan pada pengembangan intelektual, spiritual, dan emosional siswa. Guru di Sekolah Dasar Terpadu Madina tidak hanya dituntut untuk menguasai aspek-aspek akademis, tetapi juga diharapkan mampu membimbing siswa dalam pembentukan karakter, nilai-nilai moral, dan keterampilan sosial. Kinerja guru yang optimal akan membantu memastikan bahwa siswa tidak hanya berhasil secara akademis, tetapi juga memiliki keterampilan hidup dan karakter yang kuat.

Kinerja guru juga menjadi salah satu indikator keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikannya. Guru yang berkinerja tinggi biasanya lebih mampu merancang dan menerapkan strategi pembelajaran yang inovatif dan inklusif, sehingga dapat memenuhi kebutuhan belajar semua siswa, termasuk mereka yang mungkin mengalami kesulitan belajar atau memiliki potensi luar biasa. Di lingkungan seperti Sekolah Dasar Terpadu Madina, di mana pendidikan karakter juga menjadi fokus utama, guru yang berprestasi tinggi akan menjadi panutan bagi siswa dalam hal disiplin, etos kerja, dan tanggung jawab.

Lebih lanjut, kinerja guru yang baik akan mendukung terciptanya suasana pembelajaran yang kondusif, dimana siswa merasa didukung, dihargai, dan termotivasi untuk belajar. Ini sangat penting dalam membangun budaya sekolah yang positif, di mana kolaborasi antara guru, siswa, dan orang tua berjalan dengan baik. Guru yang berkinerja baik juga cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan kurikulum atau kebijakan pendidikan yang baru, sehingga mampu menjaga kualitas pendidikan yang tinggi di tengah tantangan yang ada.

Dalam konteks pendidikan di Sekolah Dasar Terpadu Madina, kinerja guru menjadi kunci dalam membentuk siswa yang berdaya saing global, berkarakter Pancasila, dan memiliki keterampilan abad 21 seperti berpikir kritis, kreatif, dan mampu berkolaborasi. Dengan kinerja guru yang tinggi, sekolah ini dapat mencapai visi dan misinya dalam menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga unggul dalam hal kepribadian dan kepemimpinan.

Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk senantiasa memperhatikan, mengembangkan, dan mendukung kinerja guru melalui berbagai cara, termasuk pelatihan, supervisi yang efektif, dan pemberian motivasi. Dengan demikian, guru di Sekolah Dasar Terpadu Madina dapat terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian hasil belajar siswa yang maksimal.

Kinerja guru dalam sebuah institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja yang mencakup gaya kepemimpinan, beban kerja, serta motivasi kerja. Ketiga aspek ini berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung atau menghambat kinerja guru. Dalam konteks Sekolah Dasar Terpadu Madina, relevansi gaya kepemimpinan situasional, beban kerja, dan motivasi kerja sangat kuat, karena mereka menentukan seberapa baik guru mampu melaksanakan tugasnya dalam mendidik dan membimbing siswa.

Gaya kepemimpinan situasional, yang pertama kali diperkenalkan oleh Hersey dan Blanchard, menekankan pentingnya fleksibilitas dalam gaya kepemimpinan. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya dengan tingkat kematangan dan kebutuhan bawahannya, dalam hal ini guru. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah atau pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan situasional akan mampu menilai kapasitas, kesiapan, dan motivasi guru, kemudian menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya berdasarkan kondisi tersebut.

Misalnya, bagi guru yang baru dan membutuhkan banyak bimbingan, seorang kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan situasional dapat memberikan lebih banyak arahan dan supervisi. Namun, bagi guru yang sudah berpengalaman dan memiliki kinerja yang baik, gaya kepemimpinan yang lebih delegatif dan memberi kebebasan mungkin lebih efektif. Relevansi gaya kepemimpinan ini terhadap kinerja guru adalah bahwa pemimpin yang fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan individu guru dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong guru untuk memberikan performa terbaiknya. Ketika guru merasa didukung dengan cara yang sesuai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkinerja baik.

Beban kerja adalah faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja guru. Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kualitas kinerja. Dalam konteks pendidikan dasar, seperti di Sekolah Dasar Terpadu Madina, guru sering kali menghadapi tuntutan tugas yang beragam, mulai dari tanggung jawab pengajaran, penilaian, bimbingan siswa, hingga administrasi sekolah. Jika beban kerja ini tidak dikelola dengan baik, maka guru akan mengalami burnout yang dapat mengganggu efektivitas mereka dalam mengajar.

Relevansi beban kerja terhadap kinerja guru terletak pada bagaimana beban tersebut memengaruhi waktu, energi, dan fokus guru dalam melaksanakan tugas utamanya, yaitu mendidik siswa. Beban kerja yang terlalu berat dapat membuat guru kesulitan dalam memberikan perhatian individual kepada siswa, mengembangkan materi pembelajaran yang berkualitas, dan menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang tepat sangat penting untuk menjaga kinerja guru tetap optimal.

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mempengaruhi seberapa bersemangat seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya, lebih kreatif dalam mengembangkan metode pengajaran, serta lebih bersemangat dalam membantu siswa mencapai hasil belajar yang baik. Menurut teori Self-Determination dari Deci dan Ryan (2000), motivasi kerja yang optimal muncul ketika seseorang merasa memiliki otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial yang baik di lingkungan kerjanya.

Dalam konteks Sekolah Dasar Terpadu Madina, motivasi kerja guru sangat penting karena lingkungan sekolah yang menuntut pengembangan komprehensif siswa, tidak hanya dalam aspek akademik tetapi juga aspek sosial dan emosional. Guru yang termotivasi dengan baik akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas tersebut, baik dalam pembelajaran di kelas maupun dalam kegiatan ekstrakurikuler atau bimbingan siswa. Sebaliknya, motivasi yang rendah bisa menyebabkan guru kurang bersemangat, malas berinovasi, dan pada akhirnya menurunkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Kepemimpinan situasional, beban kerja, dan motivasi kerja memiliki relevansi yang

signifikan terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan situasional yang tepat dapat memberikan dukungan sesuai dengan kebutuhan guru, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal. Beban kerja yang terkelola dengan baik akan memungkinkan guru untuk fokus pada pengajaran dan pengembangan siswa tanpa terganggu oleh stres berlebihan. Sementara itu, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong guru untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi dan antusiasme.

Dalam konteks Sekolah Dasar Terpadu Madina, perhatian terhadap ketiga faktor ini akan sangat berpengaruh dalam menciptakan iklim kerja yang positif bagi guru, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru dan memberikan dampak positif pada hasil belajar siswa.

Meningkatkan kinerja guru di sekolah merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam mencapai kualitas pendidikan yang unggul. Namun, upaya ini tidaklah mudah dan sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan yang mempengaruhi baik aspek internal maupun eksternal guru. Di Sekolah Dasar Terpadu Madina, tantangan-tantangan ini perlu diperhatikan secara serius agar perbaikan kinerja guru bisa dilakukan secara berkelanjutan dan efektif.

Beban kerja guru merupakan salah satu tantangan paling umum yang dapat mempengaruhi kinerja. Guru sering kali tidak hanya bertanggung jawab dalam proses pengajaran, tetapi juga tugas administratif, pembimbingan, serta kegiatan ekstrakurikuler. Beban kerja yang tidak seimbang ini dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas pengajaran. Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga bisa menghambat kreativitas guru dalam merancang strategi pembelajaran yang inovatif, karena mereka lebih fokus pada menyelesaikan tanggung jawab yang bersifat administratif.

Faktor lain yang menjadi tantangan dalam meningkatkan kinerja guru adalah keterbatasan sumber daya dan fasilitas pendidikan. Sarana prasarana yang tidak memadai, seperti kekurangan alat bantu belajar, teknologi pendukung, atau ruang kelas yang kurang nyaman, dapat menghambat proses pembelajaran. Guru membutuhkan dukungan fasilitas yang layak untuk bisa mengajar secara efektif dan inovatif. Tanpa adanya akses terhadap sumber daya yang memadai, guru akan kesulitan untuk menyampaikan materi dengan cara yang menarik dan interaktif, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi siswa dalam belajar.

Pengembangan profesional guru adalah salah satu komponen penting dalam peningkatan kinerja. Guru perlu terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka melalui pelatihan dan seminar. Namun, sering kali, kesempatan untuk mengikuti pengembangan profesional ini terbatas karena faktor biaya, waktu, atau kurangnya dukungan dari sekolah. Ketika guru tidak mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kapasitas mereka, kinerja mereka bisa stagnan dan kurang responsif terhadap perkembangan pendidikan terkini, seperti perubahan kurikulum, teknologi pendidikan, atau pendekatan pedagogis baru.

Peran kepemimpinan di sekolah, khususnya kepala sekolah, sangat krusial dalam menentukan kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung atau tidak mampu mengakomodasi kebutuhan dan potensi guru dapat menghambat peningkatan kinerja. Sebagai contoh, kepala sekolah yang terlalu otoriter atau tidak memberikan ruang bagi guru untuk berinovasi bisa menyebabkan menurunnya motivasi kerja. Sebaliknya, kepemimpinan yang fleksibel, sesuai dengan prinsip kepemimpinan situasional, dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan peningkatan kinerja guru. Namun, tidak semua sekolah memiliki pimpinan yang memiliki pemahaman mendalam tentang gaya kepemimpinan yang efektif.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja guru. Tantangan yang sering dihadapi adalah penurunan motivasi yang disebabkan oleh berbagai hal, seperti ketidakjelasan karir, kurangnya apresiasi, atau kondisi kerja yang tidak ideal. Jika guru merasa bahwa kerja keras mereka tidak dihargai, baik dari segi finansial maupun non-finansial

(misalnya, pengakuan, penghargaan, atau kesempatan promosi), maka hal ini bisa mempengaruhi semangat mereka dalam bekerja. Motivasi yang rendah akan berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas pengajaran, sehingga peningkatan kinerja menjadi sulit dicapai.

Sistem pendidikan sering kali mengalami perubahan kebijakan, baik terkait kurikulum, evaluasi, maupun standar kompetensi. Perubahan yang terlalu sering dan tidak konsisten bisa membingungkan dan membebani guru, terutama jika mereka tidak dilengkapi dengan pelatihan atau dukungan yang memadai. Adaptasi terhadap kebijakan baru membutuhkan waktu dan usaha, dan dalam banyak kasus, guru kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan cepat. Akibatnya, fokus guru dalam meningkatkan kinerja terpecah karena harus mengikuti berbagai perubahan kebijakan yang belum tentu relevan dengan kebutuhan siswa atau kondisi di lapangan.

Lingkungan kerja yang positif sangat penting dalam mendukung peningkatan kinerja guru. Namun, terkadang, budaya kerja di sekolah kurang mendukung kolaborasi dan saling dukung antara sesama guru. Dalam beberapa kasus, kurangnya dukungan dari rekan kerja, orang tua siswa, atau masyarakat sekitar bisa menyebabkan guru merasa terisolasi dan kesulitan dalam mengatasi tantangan yang mereka hadapi. Dukungan sosial yang rendah ini dapat mengakibatkan guru mengalami stres dan kelelahan, yang pada akhirnya menghambat peningkatan kinerja mereka.

Kesejahteraan guru, baik dari segi finansial maupun emosional, juga menjadi tantangan yang signifikan. Gaji yang tidak memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja dapat menurunkan motivasi kerja guru, sementara masalah kesejahteraan emosional, seperti stres atau tekanan psikologis, juga dapat mempengaruhi kinerja. Ketika kesejahteraan guru terabaikan, mereka akan lebih sulit untuk berkonsentrasi dan mengerahkan usaha terbaik mereka dalam mengajar.

Meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Terpadu Madina memerlukan pemahaman mendalam tentang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh para guru. Beban kerja yang berlebihan, keterbatasan sumber daya, kurangnya pengembangan profesional, kepemimpinan yang tidak mendukung, motivasi yang menurun, perubahan kebijakan yang tidak konsisten, dukungan sosial yang rendah, dan masalah kesejahteraan semuanya merupakan faktor yang perlu dikelola dengan baik. Dengan mengatasi tantangan-tantangan ini, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang lebih mendukung bagi guru untuk meningkatkan kinerja mereka dan, pada akhirnya, berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah Penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei korelasional yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel dengan menggunakan metode statistik. Penelitian ini sering digunakan untuk mengidentifikasi pola atau asosiasi antara variabel tanpa mengubah atau memanipulasi kondisi yang ada.

Ciri-ciri Utama Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan Survei Korelasional:

1. Pengukuran Variabel: Penelitian ini mengukur variabel-variabel yang relevan menggunakan instrumen yang terstandarisasi, seperti kuesioner atau tes, untuk mengumpulkan data numerik.
2. Desain Survei: Data dikumpulkan melalui survei yang dilakukan pada sampel populasi tertentu. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.
3. Analisis Statistik: Setelah data dikumpulkan, analisis statistik dilakukan untuk menentukan hubungan atau korelasi antara variabel. Uji statistik yang umum digunakan termasuk uji korelasi Pearson, Spearman, atau regresi linier.

4. Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pola hubungan antara variabel, seperti:
- o Apakah ada hubungan positif atau negatif antara dua variabel?
 - o Seberapa kuat hubungan tersebut?
 - o Apakah salah satu variabel memengaruhi variabel lain?
5. Hasil Penelitian: Hasil dari penelitian ini sering disajikan dalam bentuk grafik, tabel, atau deskripsi statistik untuk memberikan gambaran yang jelas tentang hubungan yang ditemukan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode *ex post facto*, di mana data dikumpulkan dari responden (guru) mengenai variabel yang sudah ada, yaitu gaya kepemimpinan situasional, beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	8	40%
Perempuan	12	60%
Usia		
25-35 tahun	8	40%
36-45 tahun	7	35%
>45 tahun	5	25%
Pendidikan Terakhir		
S1	17	85%
S2	3	15%

Rata-rata Skor Variabel

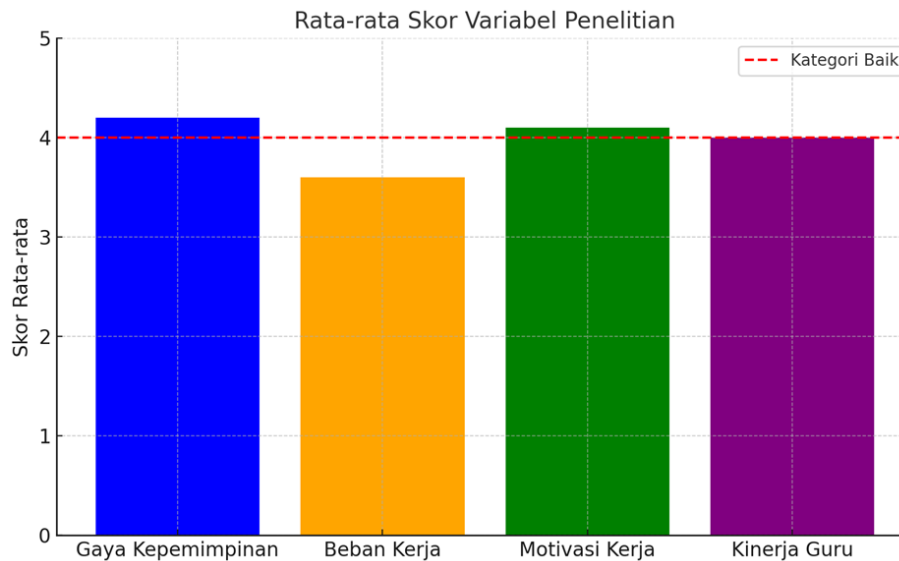
Variabel	Rata-rata Skor	Kategori
Gaya Kepemimpinan Situasional	4,2	Baik
Beban Kerja	3,6	Sedang
Motivasi Kerja	4,1	Baik
Kinerja Guru	4,0	Baik

Hasil Uji Korelasi

Variabel Independen	Korelasi dengan Kinerja Guru (r)	Signifikansi (p)
Gaya Kepemimpinan Situasional	0,67	<0,05
Beban Kerja	-0,45	<0,05
Motivasi Kerja	0,72	<0,05

Diagram Hasil Penelitian

1. Skor Rata-rata Variabel Penelitian



Berikut adalah diagram batang yang menunjukkan rata-rata skor variabel penelitian.

- Gaya Kepemimpinan Situasional memiliki skor tertinggi (4,2), menunjukkan kualitas yang baik.
- Beban Kerja memiliki skor terendah (3,6), masuk kategori sedang.
- Motivasi Kerja dan Kinerja Guru memiliki skor tinggi (masing-masing 4,1 dan 4,0), mencerminkan hasil yang baik.

B. Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan situasional memiliki korelasi positif signifikan dengan kinerja guru ($r = 0,67$). Kepala sekolah yang fleksibel dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai kebutuhan guru berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

2. Beban Kerja

Beban kerja menunjukkan korelasi negatif dengan kinerja guru ($r = -0,45$). Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang tinggi dapat mengurangi fokus guru dalam melaksanakan tugas pengajaran secara optimal.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja guru ($r = 0,72$). Guru dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang tinggi cenderung bekerja dengan lebih baik, menunjukkan pentingnya memberikan insentif dan penghargaan.

4. Implikasi Praktis

- **Kepemimpinan Situasional:** Kepala sekolah perlu dilatih untuk memahami kebutuhan individu dan kelompok guru.
- **Manajemen Beban Kerja:** Beban administratif perlu dikurangi atau didistribusikan lebih adil.
- **Peningkatan Motivasi:** Sekolah dapat memberikan insentif seperti penghargaan, peluang pelatihan, dan pengakuan atas prestasi guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan situasional, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Terpadu Madina, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan nilai korelasi sebesar $r=0,67$, kepala sekolah yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan individu dan kelompok guru terbukti mampu meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah yang fleksibel dalam memberikan arahan, dukungan, dan mendelegasikan tanggung jawab kepada guru menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini mendukung teori kepemimpinan situasional yang menyatakan bahwa pemimpin efektif adalah mereka yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tingkat kematangan pengikutnya. Dalam konteks ini, kepala sekolah yang berorientasi pada pengembangan dan pemberdayaan guru berhasil memaksimalkan potensi guru, sehingga berdampak positif pada kinerja pengajaran dan pembelajaran.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru

Beban kerja menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja guru dengan nilai korelasi sebesar $r=-0,45$. Guru yang menghadapi beban kerja berlebihan, terutama dalam tugas administratif dan tugas tambahan di luar pengajaran, cenderung mengalami penurunan fokus pada tugas utama mereka, yaitu mengajar dan mendidik siswa. Beban kerja yang tidak proporsional dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang lebih baik sangat diperlukan. Manajemen sekolah harus memastikan bahwa tugas-tugas administratif tidak membebani guru secara berlebihan sehingga mereka tetap dapat memberikan pengajaran berkualitas tinggi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja guru dengan nilai korelasi $r=0,72$. Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memainkan peran penting dalam mendorong guru untuk bekerja lebih baik. Guru yang memiliki motivasi intrinsik tinggi, seperti rasa puas saat melihat siswa berhasil belajar atau antusiasme dalam mengajar, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Selain itu, motivasi ekstrinsik seperti penghargaan, insentif, dan pengakuan juga terbukti mendukung peningkatan kinerja guru. Temuan ini konsisten dengan teori motivasi Herzberg yang menyatakan bahwa faktor-faktor motivator, seperti pengakuan atas pencapaian dan tanggung jawab, merupakan pendorong utama kinerja seseorang.

4. Signifikansi Model Penelitian

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa 68% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan situasional, beban kerja, dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Variabel motivasi kerja memberikan kontribusi paling besar, diikuti oleh gaya kepemimpinan situasional, sedangkan beban kerja memberikan pengaruh negatif. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi kerja guru dan kepemimpinan yang adaptif, serta mengelola beban kerja guru agar tetap seimbang.

5. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa langkah strategis yang dapat diambil oleh pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru:

- o **Peningkatan Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah:** Kepala sekolah perlu dibekali dengan pelatihan kepemimpinan situasional sehingga mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan guru.
- o **Pengelolaan Beban Kerja Guru:** Pihak sekolah perlu mengurangi tugas administratif yang membebani guru atau memberikan dukungan berupa tenaga administrasi tambahan untuk membantu guru.
- o **Meningkatkan Motivasi Guru:** Sekolah harus memberikan penghargaan atas pencapaian guru, baik dalam bentuk insentif finansial maupun nonfinansial. Selain itu, peluang untuk

pengembangan profesional, seperti pelatihan dan seminar, perlu ditingkatkan.

Kesimpulan ini menegaskan bahwa sinergi antara gaya kepemimpinan yang tepat, pengelolaan beban kerja yang efisien, dan motivasi kerja yang tinggi sangat penting untuk memastikan guru dapat memberikan kinerja terbaik mereka. Dengan meningkatkan kualitas kepemimpinan, manajemen beban kerja, dan motivasi guru, diharapkan dapat tercipta lingkungan pendidikan yang lebih efektif dan mendukung pencapaian hasil belajar siswa secara optimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan situasional, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Terpadu Madina, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan acuan bagi berbagai pihak untuk meningkatkan kinerja guru:

1. Untuk Kepala Sekolah

- **Peningkatan Kompetensi dalam Kepemimpinan Situasional**
Kepala sekolah diharapkan dapat memahami prinsip-prinsip kepemimpinan situasional, yaitu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan dan tingkat kematangan guru. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada pemberian arahan, dukungan emosional, dan pendelegasian tugas secara efektif. Kepala sekolah juga disarankan untuk mengembangkan kemampuan komunikasi interpersonal untuk membangun hubungan yang harmonis dengan guru.
- **Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif**
Kepala sekolah harus menciptakan suasana kerja yang mendukung, di mana guru merasa dihargai dan didukung dalam melaksanakan tugas mereka. Lingkungan kerja yang positif akan mendorong semangat dan meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

2. Untuk Guru

- **Manajemen Beban Kerja**
Guru disarankan untuk mengelola beban kerja mereka dengan baik, termasuk menyusun prioritas kerja dan memanfaatkan waktu secara efisien. Guru juga dapat berbagi tugas administratif dengan rekan kerja atau meminta dukungan kepada tenaga administrasi sekolah jika memungkinkan.
- **Pengembangan Kompetensi dan Motivasi Diri**
Guru perlu terus meningkatkan kompetensi profesional melalui pelatihan, seminar, atau kursus online. Selain itu, guru juga disarankan untuk memotivasi diri mereka secara intrinsik, misalnya dengan menetapkan tujuan pribadi dalam pengajaran atau merayakan keberhasilan kecil dalam pekerjaan mereka.

3. Untuk Pihak Manajemen Sekolah

- **Pengelolaan Beban Kerja Guru**
Manajemen sekolah perlu mengambil langkah-langkah konkret untuk mengurangi beban kerja guru, terutama dalam hal tugas-tugas administratif. Penambahan tenaga administrasi sekolah atau penggunaan teknologi seperti aplikasi manajemen pendidikan dapat menjadi solusi untuk meringankan beban guru.
- **Memberikan Penghargaan dan Insentif**
Sekolah diharapkan memberikan penghargaan yang sesuai bagi guru yang menunjukkan kinerja baik, baik dalam bentuk insentif finansial maupun nonfinansial seperti sertifikat penghargaan, promosi, atau penghormatan di forum sekolah. Pengakuan semacam ini dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

4. Untuk Pemerintah atau Pemangku Kebijakan Pendidikan

- **Pelatihan Kepemimpinan untuk Kepala Sekolah**
Pemerintah atau dinas pendidikan perlu menyediakan pelatihan rutin bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang

adaptif. Program ini dapat mencakup pelatihan manajemen konflik, pembuatan keputusan, dan pengembangan budaya kerja yang positif.

- **Penyesuaian Beban Kerja Guru**
Pemerintah perlu mengevaluasi kebijakan terkait beban kerja guru, terutama dalam hal tugas administratif yang sering kali mengurangi waktu mereka untuk fokus pada pembelajaran. Kebijakan yang lebih mendukung, seperti penyederhanaan administrasi atau digitalisasi proses laporan, dapat membantu mengurangi beban kerja guru.
- **Peningkatan Fasilitas dan Anggaran untuk Pengembangan Guru**
Pemerintah perlu mengalokasikan anggaran yang memadai untuk memberikan pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru. Dengan fasilitas yang memadai, guru dapat meningkatkan kompetensi mereka dan menjalankan tugas dengan lebih efektif.

5. Untuk Penelitian Selanjutnya

- **Pengembangan Variabel Penelitian**
Penelitian ini memberikan kontribusi awal terhadap pemahaman hubungan antara gaya kepemimpinan situasional, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain, seperti budaya organisasi, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, atau kualitas hubungan interpersonal di sekolah.
- **Perluasan Subjek Penelitian**
Penelitian ini dilakukan dengan jumlah responden terbatas di satu sekolah. Penelitian mendatang disarankan untuk melibatkan lebih banyak responden dari berbagai sekolah untuk mendapatkan hasil yang lebih generalis dan dapat digunakan sebagai dasar kebijakan pendidikan di tingkat yang lebih luas.

Saran-saran ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Terpadu Madina, sekaligus memberikan kontribusi bagi pengembangan sistem pendidikan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- “Qur’an Kemenag.” Accessed October 7, 2024. <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/58?from=11&to=22>.
- ACTC, Dr M. Subhan Iswahyudi, M. Eng, PCC, Elly Syahri Subekti, Hartanto SDA S. T. , M. T. , M. Adm, Dr Mansyur Achmad M.Si KM, I. Wayan Aditya Tariana M.Sc S. E., Sandra I. Telussa M.Si S. Sos, Johana Nahuway M.Si S. Sos, Dr Ashariana M.Si, Nurkadarwati M.Si S. Sos, and Dr Fatkhur Rohman Albanjari M.E S. E. **KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI**. Cendikia Mulia Mandiri, 2023.
- Ag, Dr Abd Madjid, M. **Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja**. Samudra Biru, 2016.
- Ali, Hapzi, Istianingsih Sastrodiharjo, and Farhan Saputra. “Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi (Studi Literature Review).” *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1, no. 1 (July 12, 2022): 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>.
- Ardyan, Elia, Yoseb Boari, Akhmad Akhmad, Leny Yuliyani, Hildawati Hildawati, Agusdiwana Suarni, Dito Anurogo, Erlin Ifadah, and Loso Judijanto. **METODE PENELITIAN KUALITATIF DAN KUANTITATIF : Pendekatan Metode Kualitatif dan Kuantitatif di Berbagai Bidang**. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Artaya, I Putu. **PENERAPAN TEORI MOTIVASI HIERARKI KEBUTUHAN ABRAHAM H. MASLOW DAN TEORI MOTIVASI PEMELIHARAAN HEZRBERG**, 2019.
- Blanchard, Ken. **Leading at a Higher Level: Blanchard on Leadership and Creating High Performing Organizations**. FT Press, 2018.
- Calicchio, Stefano. **Abraham Maslow, Dari Hierarki Kebutuhan Hingga Pemenuhan Diri: Sebuah Perjalanan Dalam Psikologi Humanistik Melalui Hierarki Kebutuhan, Motivasi, Dan Pencapaian Potensi Manusia Sepenuhnya**. Stefano Calicchio, 2023.
- Dr.PH, I. Ketut Swarjana, S. K. M. , M. P. H. **POPULASI-SAMPEL, TEKNIK SAMPLING & BIAS**

- DALAM PENELITIAN. Penerbit Andi, 2022.
- Efendi, Nur, and Muh Ibnu Sholeh. "Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran." *Academicus: Journal of Teaching and Learning* 2, no. 2 (2023): 68–85. <https://doi.org/10.59373/academicus.v2i2.25>.
- Fikri, Raihan, and Syahrani Syahrani. "STRATEGI PENGEMBANGAN SARANA DAN PRASARANA PEMBELAJARAN DI PONDOK PESANTREN RASYIDIYAH KHALIDIYAH (RAKHA) AMUNTAL." *EDUCATIONAL JOURNAL : General and Specific Research* 2, no. 1 (March 23, 2022): 79–88.
- Haykal, Muhammad, Nor Latifah, Syti Qoirunisa' Nurdiniyah, and Kautsar Eka Wardhana. "Pengaruh Penggunaan Youtube Terhadap Minat Belajar Mahasiswa PBA UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda Angkatan 2021." *Borneo Journal of Language and Education* 1, no. 2 (November 29, 2021): 179–90. <https://doi.org/10.21093/benjole.v1i2.5911>.
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner, and Barbara Bloch Snyderman. *The Motivation to Work*. Transaction Publishers, 2011.
- Iswahyudi, Muhammad Subhan, Musran Munizu, Ahmad Muktamar, Syamsiah Badruddin, Lilis Suryani, Rizqi Kustanti, Lokita Pramesti Dewi, et al. *KEPEMIMPINAN ORGANISASI : Teori dan Praktik*. PT. Green Pustaka Indonesia, 2023.
- Jalil, Abdul. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu." *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah* 1, no. 2 (2019): 117–34. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>.
- Karmila, Karmila, Nurul Fauziah, Elsa Safira, M. Nur Atdeni Sadikin, and Kautsar Eka Wardhana. "Diskriminasi Pendidikan Di Indonesia." *EDUCASIA: Jurnal Pendidikan, Pengajaran, Dan Pembelajaran* 6, no. 3 (December 31, 2021): 191–203. <https://doi.org/10.21462/educasia.v6i3.128>.
- Kepemimpinan yang Memotivasi. Gramedia Pustaka Utama, n.d.
- Kristiyani, Titik. *Self-Regulated Learning: Konsep, Implikasi dan Tantangannya Bagi Siswa di Indonesia*. Sanata Dharma University Press, 2020.
- Kuniasih, Ike Inayati, Anis Eliyana, and Oky Irwan Rosadi. "TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS MOTIVASI DARI EMPLOYEESELF-DETERMINATION." *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* Vol. 7 No. 2, 2023 (June 30, 2023): 987–1002.
- Luthans, Fred, Brett C. Luthans, and Kyle W. Luthans. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* Fourteenth Edition. IAP, 2021.
- M.Kes, Dr I. Putu Suraoka, S. ST, Dr Sugiharti M.M S. E., Sewang M.M S. E., Dr drg Ida Ayu Dewi Kumala Ratih M.M, Dr H. M. Anwar M.Sc Lc , M. M., Dr Solehudin M.M, Dra Hamidah Rosidanti Susilatun MEM, Dr Rini Werdiningsih M.S, Gena Prasetya Noor CHRS S. H. , M. M., and Yuliana Musin M.Si S. Sos. *MODEL DAN GAYA KEPEMIMPINAN*. Cendikia Mulia Mandiri, 2023.
- M.M, Nur Cahyadi, S. ST, Budi Harto M.M S. E., Lina Parlina M.M S. Pd, Anida Sri Rahayu Mastur M.Si S. AB, Eni Munarsih Sc M., Julistyono Widodo M.M S. E., and Panji Pramuditha M.M S. Sos. *DASAR KEPEMIMPINAN*. CV Rey Media Grafika, 2022.
- M.Pd, Dr Ahmad Susanto. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Prenada Media, 2016.
- M.Pd, Dr Sulastri Taridala, and Rosihan Anwar M.Pd. *TRANSFORMASI EDUKASI : Mengoptimalkan Kinerja Guru dan Kualitas Layanan Melalui Program Merdeka Belajar*. Feniks Muda Sejahtera, 2023.
- M.Pd, Dr Ujang Syarip Hidayat. *Urgensi Penguatan Pendidikan Karakter Dalam Menyiapkan Generasi Emas 2045: Strategi Membangun Generasi Cerdas, Berkarakter dan Berdaya Saing di Abad 21*. Nusa Putra Press, 2021.
- M.Pd, Prof Dr A. Muri Yusuf. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Prenada Media, 2016.
- M.Pd, Sri Kuswardani. *Implementasi Supervisi Pendidikan*. CV. Pilar Nusantara, 2020.
- M.Si, Dr Yustinus Budi Hermanto, M. M. , Veronika Agustini Srimulyani, S. E. *Kepemimpinan Integratif: Strategi Menumbuhkan Totalitas Kerja dan Perilaku Ekstra-Peran – Teori, Perilaku, dan Aplikasi dalam Penelitian di Organisasi Pendidikan*. PT Kanisius, n.d.
- Maslow, A H. "A THEORY OF HUMAN MOTIVATION," n.d.

- Mataputun, Yulius. *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH: Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah*. Uwais Inspirasi Indonesia, n.d.
- Nofridasari, Erlita Ayu, and Enung Hasanah. "Peran Kepala Sekolah Dalam Mencapai Sekolah Yang Unggul." *Academy of Education Journal* 15, no. 1 (January 1, 2024): 24–33. <https://doi.org/10.47200/aoej.v15i1.1912>.
- Northouse, Peter G. *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publications, 2021.
- Pianda, Didi. *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher), 2018.
- Putri, Ayu Dwi Kesuma, and Nani Imaniyati. "PENGEMBANGAN PROFESI GURU DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 2, no. 2 (August 31, 2017): 93. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8109>.
- Rivai, Veithzal. "Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi." *Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK)*. Rajawali Pers, 2013. <http://library.stik-ptik.ac.id>.
- Robbins, Stephen P., and Tim Judge. *Organizational Behavior*. Robbins, San Diego State University, Timothy A . Judge, University of Notre Dame. 16th ed. Pearson, 2015. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130000795568322560>.
- S.M, Agus Holid, S. Pd I., Dr Ferdinandus Christian M.M S. E., Dr Rusdin Djibu M.Pd, Heni Sukmawati M.Pd S. Ag, Dr Drs I. Wayan Gede Suacana M.Si, Wistina Seneru M.Pd S. Pd B., Dr Sabaruddin Sondeng M.M S. E., Dr Albert Yansen M.M S. T., and Dr H. M. Anwar CHRMP Lc , M. M. , M. Sc. *PEMAHAMAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MANAJEMEN SDM*. CV Rey Media Grafika, 2024.
- Saputra, Muhammad Rohan, Kautsar Eka Wardhana, Rahmad Effendy, Rahmatul Muthmainnah, and Trianisa Ayu Anastasya. "Penggunaan Video Animasi Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Pada Siswa Kelas 1 Sekolah Dasar." *EDUCASIA: Jurnal Pendidikan, Pengajaran, Dan Pembelajaran* 6, no. 3 (December 31, 2021): 167–82. <https://doi.org/10.21462/educasia.v6i3.126>.
- Sulistiani, Irma. "MAKNA GURU SEBAGAI PERANAN PENTING DALAM DUNIA PENDIDIKAN." *Jurnal Citra Pendidikan (JCP)* Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 (October 30, 2023): 1261–68.