

MOTIVASI GURU DALAM MEMEDIASI PROFESIONALISME GURU DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU

Happy Chirma Sya'roni
MAN 2 BOJONEGORO
Email: happychirma78@gmail.com

Korespondensi penulis: happychirma78@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to examine and describe the professionalism, leadership, motivation, and performance of teachers at MAN 2 Bojonegoro. To examine and analyze the effect of professionalism and leadership on teacher motivation. To examine and analyze the effect of professionalism, leadership and motivation on teacher performance. To examine and analyze the effect of professionalism and leadership on teacher performance. The population in this study were the teachers of MAN 2 Bojonegoro, totaling 78 teachers. The sample in this study were 78 teachers who used a sampling technique with total sampling. The data collection technique in this study was a questionnaire. This study uses Partial Least Square (PLS)) analysis to test the hypothesis Teacher professionalism, leadership, motivation and teacher performance at MAN 2 Bojonegoro are included in the very high category. Professionalism and Leadership have a significant effect on motivation. Direct professionalism and direct leadership have no significant effect on teacher performance, while motivation has a significant effect on teacher performance. Professionalism and Leadership indirectly have a significant influence on teacher performance mediated by teacher work motivation.*

Keywords: *Professionalism, Leadership, Motivation, and Teacher Performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan mendeskripsikan profesionalisme, kepemimpinan, motivasi, dan kinerja guru MAN 2 Bojonegoro. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari profesionalisme dan kepemimpinan terhadap motivasi guru. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari profesionalisme, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari profesionalisme dan kepemimpinan terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru MAN 2 Bojonegoro yang berjumlah 78 guru. Sampel dalam penelitian ini adalah 78 guru yang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan total sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis Partial Least Square (PLS)) untuk menguji hipotesis. Profesionalisme guru, kepemimpinan, motivasi dan kinerja guru MAN 2 Bojonegoro termasuk dalam kategori sangat tinggi. Profesionalisme dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Profesionalisme secara langsung dan Kepemimpinan secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sedangkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Profesionalisme dan Kepemimpinan secara

Received Februari 30, 2023; Revised Maret 2, 2023; Maret 22, 2023

*Corresponding author, e-mail address

tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan dimediasi oleh motivasi kerja guru.

Kata kunci: Profesionalisme, Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Guru.

LATAR BELAKANG

Pendidikan di Indonesia memiliki tujuan untuk memberikan pengetahuan, pemahaman, serta pengajaran. Pernyataan tersebut tertuang dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, pendidikan harus mampu menciptakan sumber daya manusia berkualitas dan profesional sesuai dengan tujuan pendidikan. Oleh sebab itu, pendidikan harus dikelola secara profesional oleh tenaga yang profesional. Oleh karena itu, kinerja guru merupakan perwujudan kompetensi guru yang mencakup kemampuan untuk menyelesaikan tugas (Febriantina *et al* dalam Pratiwi dkk, 2021).

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2016). Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam dunia kerja yang sebenarnya (Fitria dkk., 2019). Kecenderungan kinerja guru MAN 2 Bojonegoro yang masih rendah dapat dilihat dari data hasil pengawasan sekolah tahun 2020 yang dapat diketahui: (1) 67% guru yang sudah merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran, menganalisis dan melaksanakan tindak lanjut, (2) 60% guru yang sudah menemukan teknologi tepat guna kategori sederhana, (3) 72% guru yang sudah membuat modul/diktat pembelajaran digunakan tingkat sekolah dan (4) 65% guru yang sudah mengikuti KKG/MGMP menyusun perangkat kurikulum / pembelajaran. Fakta lain yang masih ditemukan bahwa ada guru yang membuat perangkat pembelajaran pada saat tertentu saja, masih ada beberapa guru yang tidak tepat waktu dalam menjalankan tugas di sekolah serta kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri dan beberapa guru masih menggunakan metode ceramah.

Guru sebagai individu memiliki perbedaan satu dengan yang lain dalam cara berfikir, sudut pandang dan berpendapat karena perbedaan rangsangan terhadap suatu obyek berbeda sehingga motivasi kerja yang dimiliki juga berbeda (Suprastiyo dkk., 2022). Perbedaan tersebut tidak hanya berpengaruh terhadap motivasi kerja, tetapi juga kinerja setiap guru. Seorang guru yang memiliki persepsi baik tentang profesinya maka akan baik pula motivasi kerja serta kinerjanya dalam mencapai tujuan pembelajaran. Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah diucapkan (Hamzah, 2017). Pada kenyataan sehari-hari masih ditemukan adanya permasalahan diantaranya adalah kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif, masih banyaknya peserta didik yang belum mampu memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru, adanya guru yang belum memiliki motivasi kerja dan kinerja yang tinggi terhadap makna pembelajaran sebenarnya.

Pentingnya peran guru dalam pencapaian tujuan pendidikan, maka perlu kiranya untuk melakukan pembinaan atau pengembangan yang profesional bagi guru, sehingga guru mampu menjalankan perannya secara efektif sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru (Supriyadi dkk., 2021). Profesionalisme guru adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia

mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal, atau dengan kata lain guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya bidangnya (Samana dalam Manullang dan Tarigan, 2021). Selain itu kepemimpinan kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah yang professional. Kepala sekolah sebagai pemimpin adalah memimpin segenap guru dan tenaga kependidikan Kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap apa yang dia pimpinnya, dengan pola kepemimpinan yang diterapkan dengan baik diharapkan guru menjadi lebih termotivasi sehingga kinerjanya dapat meningkat sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien (Mulyasa, 2017).

Penelitian yang dilakukan Alwi (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan Kabupaten Tanah Datar. Semakin tinggi kompetensi profesional guru, maka kinerja guru akan semakin baik pula. Prakoso (2018) juga menyebutkan bahwa ada pengaruh yang signifikan profesionalitas guru pembimbing terhadap kinerja guru pembimbing 24,9%. Berbeda dengan hasil penelitian Ismail & Sjahrudin (2018) yang memberikan bukti bahwa profesionalisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. rendahnya profesionalisme guru yang disebabkan karena rendahnya kemampuan kepribadian yang kurang stabil dan sikap dewasa tidak mampu di tampilkan secara terus menerus didepan peserta didik yang merupakan penjabaran dari indikator kemampuan kepribadian, ternyata dalam pelaksanaannya terbukti mampu meningkatkan kemampuan guru yang tinggi dalam proses penyusunan program kegiatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan pengembangan silabus sebagai cerminan dari kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan Pratiwi dkk (2021) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus I Tegallalang dan kontribusinya sebesar 82%. Hal ini dikarenakan kepala sekolah merupakan pemimpin tertinggi yang berada di suatu sekolah. Hal senada juga disampaikan oleh Abidin (2021) menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki arah pengaruh positif, yaitu semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin meningkatkan kinerja guru, dan begitu juga sebaliknya. Prasetyono dkk (2020) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Efektifitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMKN. Sakerania dkk (2019) findings the leadership transformation impacts teachers by motivating them to strive toward accomplishing the collective aims and overcome individual interests. Perbedaan hasil penelitian disebutkan oleh Hadromi (2017) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai, hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan tidak memiliki hubungan linier terhadap kinerja guru dan pegawai di SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang. Gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah seperti menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yang terlihat pada proses yang dijalani kepala sekolah dalam kegiatan rapat, mengambil keputusan, serta bertindak dalam menentukan suatu solusi ataupun masalah yang muncul. Dalam kepemimpinan kepala sekolah, kepala sekolah merupakan cerminan, motivator, dan pengarah bagi guru, siswa, serta orang yang terlibat dalam lingkungan sekolah (Ikhsandi dan Ramadan, 2021). Penelitian yang

dilakukan Mardiyani (2018) motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru yang juga mampu memediasi pengaruh persepsi terhadap kinerja guru. Perbedaan hasil penelitian disebutkan oleh Alwi (2018) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan Kabupaten Tanah Datar. Semakin tinggi motivasi kerja guru, tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap apa yang dipimpin, mulai dari staf atau karyawan, guru, dan kemajuan sekolah yang dia emban sebagai pemimpin di sekolah tersebut selain itu kepala sekolah juga hendaknya dapat mentransformasikan perubahan lingkungan untuk mewujudkan lingkungan sekolah yang kondusif melalui pembentukan pembelajaran berkualitas dalam proses penyelenggaraan pendidikan. Peran serta kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru dengan pengetahuan maupun ketrampilan tertentu, yaitu sebagai pemimpin yang dapat membimbing, mendorong, menggerakkan dan mempengaruhi guru dalam mencapai kinerjanya. Oleh karena itu diperlukan seorang kepala sekolah yang mampu melibatkan guru dalam merumuskan visi, misi dan tujuan sekolah. Baik guru maupun Kepala sekolah seharusnya memiliki pemikiran bahwa efektifitas kepemimpinan kondusif dan profesionalisme serta motivasi yang dimiliki merupakan hal sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan akan menentukan komitmen tugas guru, sehingga seorang kepala sekolah perlu menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai diterapkan oleh sekolah. Selain itu, guru harus berusaha mandiri untuk dapat meningkatkan kinerjanya terutama dalam hal pengajaran. Hal ini menjadi sangat penting mengingat guru bertugas untuk mendidik siswa untuk menjadi manusia Indonesia atau dimasa depan yang kompeten.

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dikemukakan di atas dan ditemukannya *research gap* atau perbedaan hasil penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan mendeskripsikan profesionalisme, kepemimpinan, motivasi, dan kinerja guru MAN 2 Bojonegoro, untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan dari profesionalisme terhadap motivasi guru MAN 2 Bojonegoro, untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan dari kepemimpinan terhadap motivasi guru MAN 2 Bojonegoro, untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan dari profesionalisme secara langsung terhadap kinerja guru MAN 2 Bojonegoro, untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan dari kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja guru MAN 2 Bojonegoro, untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja guru MAN 2 Bojonegoro, untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan dari profesionalisme terhadap kinerja guru MAN 2 Bojonegoro dimediasi oleh motivasi, untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja guru MAN 2 Bojonegoro dimediasi oleh motivasi.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai (2015). Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2016).

Motivasi

Motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau implus. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku (Usman, 2014). Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah diucapkan (Hamzah, 2017).

Profesionalisme Guru

Pekerjaan yang bersifat professional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain (Sagala, 2017). Profesionalisme guru adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal, atau dengan kata lain guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya bidangnya (Samana, 2013)

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan-kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Kartono, 2016). Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dalam aktivitas dari suatu organisasi dalam rangka pencapaian sasaran atau tujuan organisasi tersebut (Yulk, 2015).

METODE PENELITIAN

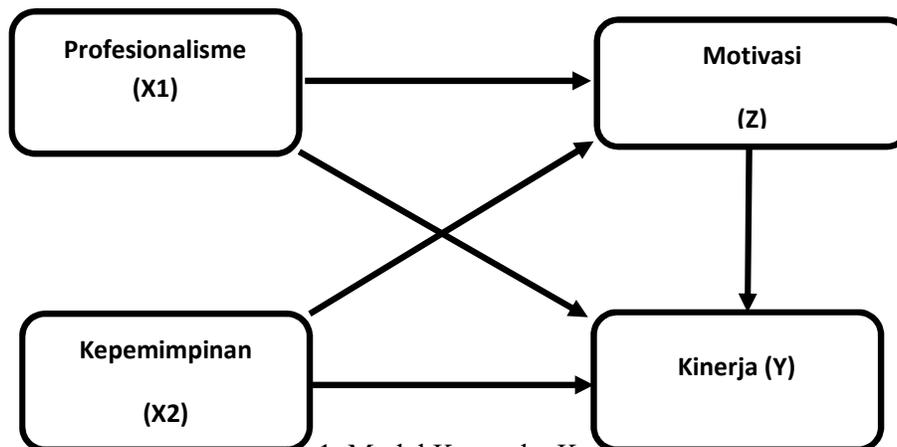
Penelitian ini berjenis *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2017), metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Pada akhirnya hasil penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana penganalisaan data hasil penelitian menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan program.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru MAN 2 Bojonegoro yang berjumlah 78 guru. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 78 guru. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan total sampling yakni dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Arikunto (2018) berpendapat bahwa dalam mengambil atau menentukan besarnya sampel apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, dengan teknik sampling yaitu Total Sampling.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan jenis pertanyaan tertutup yang terdiri atas beberapa pernyataan yang dapat memberikan informasi mengenai profesional guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru MAN 2 Bojonegoro.

Penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square (PLS)* untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan

dianalisis menggunakan *Software SmartPLS 3.0* untuk menguji hubungan antar variabel. PLS adalah model persamaan dari *Structural Equation Modeling (SEM)* yang berbasis komponen atau varian. PLS juga merupakan analisis yang powerfull, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, dan sampel tidak harus besar. Selain itu, analisis ini dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, sekaligus menganalisis konstruk atau variabel yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif (Ghozali, 2016).



Gambar 1. Model Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel *Self efficacy (X1)*, 7 pernyataan untuk variabel *Locus Of Control (X2)*, 7 pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi (Z) dan 6 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Kuesioner yang disebarakan ini diberikan kepada 43 orang pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro dengan menggunakan skala likert. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab kuesioner penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1. Sehingga didapatkan hasil rata-rata variabel penelitian sebagai berikut.

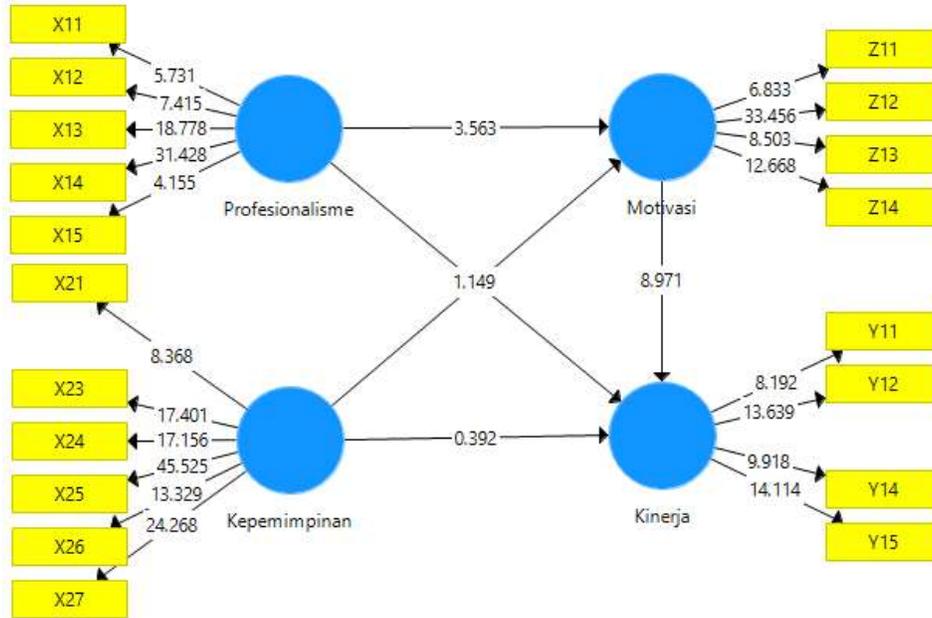
Tabel 1. Hasil Analisis Variabel Penelitian

No	Variabel	Mean	Kriteria
1	Profesionalisme Guru	4.45	Sangat tinggi
2	Kepemimpinan	4.81	Sangat tinggi
3	Motivasi	4.64	Sangat tinggi
4	Kinerja	4.51	Sangat tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel profesionalisme guru termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4.45. Rata-rata penilaian responden terhadap variabel kepemimpinan termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4.81. Rata-rata penilaian responden terhadap variabel motivasi termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4.64. Rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4.51.

Untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel, maka dilakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrap* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali.



Gambar 2. Hasil Analisis *Bootstrapping*

Dalam metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (two- failed) *t-value* adalah 1.96 (significance level = 5). Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, *t*-statistik dan *p-values*. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar error tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada observasi empiris. Dalam metode *bootstrapping* pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi *t-values* > 1.96 dan atau nilai *p-values* < 0.05, maka H_a diterima dan H_o ditolak begitu pula sebaliknya.

Tabel 2. *Path Coefficient*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kepemimpinan -> Kinerja	0.037	0.041	0.095	0.392	0.695
Kepemimpinan -> Motivasi	0.607	0.608	0.075	8.144	0.000
Motivasi -> Kinerja	0.801	0.795	0.089	8.971	0.000
Profesionalisme -> Kinerja	-0.085	-0.076	0.074	1.149	0.251
Profesionalisme -> Motivasi	0.317	0.332	0.089	3.563	0.000

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa konstruk kepemimpinan secara langsung tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai *original sample* ($O = 0.037$) terhadap konstruk kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dari nilai *t* – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 0.392, dan nilai *p – value* 0.695. Oleh karena itu, hipotesis H_o : Kepemimpinan secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Bojonegoro diterima dan H_a : Kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Bojonegoro ditolak.

Konstruk kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai *original sample* ($O = 0.607$) terhadap konstruk motivasi guru. Hal ini ditunjukkan dari nilai *t* – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 8.144, dan nilai *p* – value 0.000. Oleh karena itu, hipotesis H_0 : Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru MAN 2 Bojonegoro ditolak dan H_a : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru MAN 2 Bojonegoro diterima.

Konstruk motivasi kerja secara langsung mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai *original sample* ($O = 0.801$) terhadap konstruk kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dari nilai *t* – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 8.971, dan nilai *p* – value 0.000. Oleh karena itu, hipotesis H_0 : Motivasi mempunyai secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Bojonegoro ditolak dan H_a : Motivasi mempunyai secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Bojonegoro diterima.

Konstruk profesionalisme guru secara langsung tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai *original sample* ($O = -0.085$) terhadap konstruk kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dari nilai *t* – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 1.149, dan nilai *p* – value 0.251. Oleh karena itu, hipotesis H_0 : Profesionalisme secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Bojonegoro diterima dan H_a : Profesionalisme secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Bojonegoro ditolak.

Konstruk profesionalisme guru mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai *original sample* ($O = 0.607$) terhadap konstruk motivasi guru. Hal ini ditunjukkan dari nilai *t* – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 8.144, dan nilai *p* – value 0.000. Oleh karena itu, hipotesis H_0 : Profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru MAN 2 Bojonegoro ditolak dan H_a : Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru MAN 2 Bojonegoro diterima.

Selanjutnya akan dilakukan Pengujian Efek Mediasi. Pada tahap ini akan dibahas analisis PLS-SEM dengan efek mediasi, yaitu hubungan antara konstruk eksogen dan endogen melalui variabel penghubung. Dengan kata lain, pengaruh variabel kepemimpinan dan profesionalisme guru terhadap variabel kinerja guru melalui variabel penghubung yaitu motivasi.

Tabel 3. Specific Indirect Effects

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>t Statistics (O/STDEV)</i>	<i>p Values</i>
Kepemimpinan -> Motivasi -> Kinerja	0.486	0.482	0.073	6.691	0.000
Profesionalisme -> Motivasi -> Kinerja	0.254	0.266	0.083	3.075	0.002

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel motivasi kerja bisa memediasi hubungan antara kepemimpinan dan profesionalisme guru terhadap variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel *specific indirect effects*. Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa hubungan kepemimpinan terhadap variabel kinerja guru melalui variabel penghubung yaitu motivasi adalah signifikan dengan nilai *t* – statistic 6.691 dan nilai *p-values* 0.000. Oleh karena itu, hipotesis H_0 : Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja guru MAN 2 Bojonegoro dimediasi oleh motivasi ditolak dan H_a : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Bojonegoro dimediasi oleh motivasi diterima.

Kemudian hubungan profesionalisme guru terhadap variabel kinerja guru melalui variabel penghubung yaitu motivasi adalah signifikan dengan nilai t – statistic 3.075 dan nilai p -values 0.002. Oleh karena itu, hipotesis H_o : Profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Bojonegoro dimediasi oleh motivasi ditolak dan H_a : Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Bojonegoro dimediasi oleh motivasi diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Variabel profesionalisme guru secara langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi guru, Oleh karena itu bisa dikatakan bahwa jika ada peningkatan pada profesionalisme guru maka motivasi kerja guru juga akan mengalami peningkatan yang signifikan. Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada sub bab sebelumnya, dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel profesionalisme termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan penilaian tertinggi mengenai variabel profesionalisme guru adalah penguasaan guru mengenai materi beserta standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan. Dengan penguasaan profesionalisme guru tersebut guru akan menjadi lebih termotivasi dalam bekerja karena sudah memahami standar kompetensi dan kompetensi dasarnya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safullah (2020) variabel profesionalisme terhadap motivasi kerja guru adalah berpengaruh positif. ini berarti bahwa peningkatan profesionalisme akan diikuti dengan perbaikan motivasi kerja guru dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya profesionalisme dianggap konstan. Guru yang profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal dan motivasi yang tinggi (Agus F. Tamyong dalam Usman, 2016:15).

Variabel kepemimpinan secara langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, Oleh karena itu bisa dikatakan bahwa jika ada peningkatan pada kepemimpinan maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan yang signifikan. Rata-rata penilaian responden terhadap variabel kepemimpinan termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan penilaian tertinggi mengenai variabel kepemimpinan adalah kepala sekolah memiliki harapan tinggi terhadap prestasi peserta didik dan kinerja warga sekolah lainnya. Harapan tersebut kemudian membuat kepala sekolah dapat memberikan arahan yang lebih baik lagi sehingga guru lebih termotivasi dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sakerania dkk (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang suportif memerlukan dukungan teknik transformasional, termasuk mengubah pemikiran guru dengan cara yang memungkinkan mereka untuk merangkul moto sekolah dalam kegiatan mereka. Transformasi seperti itu berdampak pada guru dengan memotivasi mereka untuk berusaha mencapai tujuan kolektif dan mengatasi kepentingan individu. Gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah seperti menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yang terlihat pada proses yang dijalani kepala sekolah dalam kegiatan rapat, mengambil keputusan, serta bertindak dalam menentukan suatu solusi ataupun masalah yang muncul. Dalam kepemimpinan kepala sekolah, kepala sekolah merupakan cerminan, motivator, dan pengarah bagi guru, siswa, serta orang yang terlibat dalam lingkungan sekolah (Ikhsandi dan Ramadan, 2021).

Variabel profesionalisme guru secara langsung tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu bisa dikatakan bahwa jika ada peningkatan pada profesionalisme guru maka kinerja guru juga akan mengalami penurunan, akan tetapi penurunannya tidak signifikan. Tanggung jawab guru sebagai tenaga pendidik. Rata-rata penilaian responden terhadap variabel profesionalisme guru termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan penilaian tertinggi mengenai variabel profesionalisme guru adalah penguasaan guru mengenai materi beserta standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan terkadang dapat menurunkan kinerjanya sebagai tenaga pendidik, yang hal tersebut akan membuat guru tidak berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alwi (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan Kabupaten Tanah Datar. Semakin tinggi kompetensi profesional guru, maka kinerja guru akan semakin baik pula. Rahmi dkk (2019) ada hubungan langsung yang signifikan antara sikap profesional guru dengan kinerja guru di SMAN Kota Banjarmasin.

Variabel kepemimpinan secara langsung tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu bisa dikatakan bahwa jika ada peningkatan pada kepemimpinan maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan akan tetapi peningkatannya tidak signifikan. Rata-rata penilaian responden terhadap variabel kepemimpinan termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan penilaian tertinggi mengenai variabel kepemimpinan adalah kepala sekolah memiliki harapan tinggi terhadap prestasi peserta didik dan kinerja warga sekolah lainnya. Tuntutan dari kepala sekolah untuk mencapai harapan tersebut dapat membebani guru dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi dkk (2021) yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus I Tegallalang dan kontribusinya sebesar 82%. Hal ini dikarenakan kepala sekolah merupakan pemimpin tertinggi yang berada di suatu sekolah. Abidin (2021) juga menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki arah pengaruh positif, yaitu semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin meningkatkan kinerja guru, dan begitu juga sebaliknya. Prasetyono dkk (2020) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Efektifitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMKN.

Variabel motivasi secara langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu bisa dikatakan bahwa jika ada peningkatan pada motivasi maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan yang signifikan. Rata-rata penilaian responden terhadap variabel motivasi guru termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan penilaian tertinggi mengenai variabel motivasi kerja adalah guru memiliki motivasi untuk bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mardiyani (2018) motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru yang juga mampu memediasi pengaruh persepsi terhadap kinerja guru

Variabel profesionalisme mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan dimediasi oleh motivasi kerja guru. Oleh karena itu bisa dikatakan bahwa jika ada peningkatan pada profesionalisme guru maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan yang signifikan dengan dimediasi oleh motivasi kerja guru. Dengan dimediasi oleh motivasi kerja guru, profesionalisme guru yang tadinya berpengaruh negatif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru menjadi berpengaruh

signifikan, hal tersebut menjelaskan bahwa penguasaan materi beserta standar kompetensi dan kompetensi dasar yang dimiliki oleh guru akan dapat meningkatkan kinerja guru dengan signifikan jika guru tersebut menjadi termotivasi karena adanya penguasaan dalam memahami materi dan standar kompetensi dan kompetensi dasar berbeda dengan guru yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka kinerjanya tidak akan dapat ditingkatkan.

Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan dimediasi oleh motivasi kerja guru. Oleh karena itu bisa dikatakan bahwa jika ada peningkatan pada kepemimpinan maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan yang signifikan dengan dimediasi oleh motivasi kerja guru. Begitu juga dengan kepemimpinan, dengan dimediasi oleh motivasi kerja guru, profesionalisme guru yang tadinya berpengaruh negatif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru menjadi berpengaruh signifikan, hal tersebut menjelaskan betapa pentingnya motivasi guru dalam meningkatkan kinerja guru tersebut dengan arahan yang baik dari pimpinan untuk dapat memotivasi guru untuk bekerja lebih baik lagi akan meningkatkan kinerja guru dengan signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh motivasi dalam memediasi profesionalisme guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru MAN 2 Bojonegoro dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme guru, kepemimpinan, motivasi dan kinerja guru MAN 2 Bojonegoro termasuk dalam kategori sangat tinggi, Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru MAN 2 Bojonegoro, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru MAN 2 Bojonegoro Profesionalisme secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Bojonegoro, Kepemimpinan secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Bojonegoro, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Bojonegoro, Profesionalisme secara tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan dimediasi oleh motivasi kerja guru, Kepemimpinan secara tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan dimediasi oleh motivasi kerja guru.

Peneliti menyarankan untuk pihak sekolah untuk perlu melakukan evaluasi secara berkala tentang persepsi guru yang berkaitan dengan motivasi kerjanya, terutama pada tanggung jawab guru dalam bekerja karena motivasi guru menjadi sangat penting untuk ditingkatkan karena selain berpengaruh langsung terhadap kinerja guru juga dapat memediasi pengaruh profesionalisme guru dan kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Selanjutnya Peneliti menyarankan dalam peningkatan kinerja guru, sebaiknya pihak sekolah juga harus melakukan pembaharuan mengenai peningkatan profesionalisme meskipun mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dengan mempertimbangkan nilai rata-rata terendah pada Pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. Peneliti juga menyarankan dalam peningkatan kinerja guru, sebaiknya pihak sekolah juga harus melakukan pembaharuan mengenai peningkatan kepemimpinan Kepala sekolah meskipun mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dengan mempertimbangkan nilai rata-rata terendah dengan lebih mendayagunakan berbagai sumber belajar dan melibatkan seluruh warga sekolah secara kreatif, produktif, dan akuntabel. Pada penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian diberbagai sekolah. Sehingga, hasil penelitian nantinya

dapat merepresentasikan dan juga dapat digeneralisasikan pada semua guru MAN Kabupaten Bojonegoro.

DAFTAR REFERENSI

- Abidin, Muhammad Zainal. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan* Volume 3 Nomor 4 Tahun 2021 Halm 1775 - 1783
- Alwi. 2018. Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Pariangan Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal al-Fikrah*, Vol. VI, No. 1, Januari-Juni 2018
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fitria, A. M., Utari, W., & Hartati, C. S. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMK Teknologi Bojonegoro. *e-Jurnal Mitra Pendidikan*, 3(5), 657-669.
- Ghazali, Imam. 2016. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Edisi 2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadromi, Fathonah Al. 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi, Kedisiplinan Dan Kinerja Guru Di SD Islam Lumajang. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 11, No. 1 Januari 2017 Hal. 109 - 123
- Hamzah B. Uno. 2017. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhsandi, M. Rio Harits dan Ramadan, Zaka Hadikusuma. 2021. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*. Volume 5 Nomor 3 Tahun 2021 Halaman 1312 - 1320
- Ismail & Sjahrudin, Herman. 2018. Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen* Issue 1 (Agustus, 2018).
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Manullang, Manahan dan Tarigan, Refika Sari. 2021. Hubungan Profesionalisme Guru Dengan Moral Siswa Kelas VII SMP Swasta Bahagia Amedan 2019/2020. *Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, Volume 3, Nomor1, 2021 (Juni)
- Mardiyani, Ayu. 2018. Peningkatan Kinerja Guru SMK melalui Lingkungan Kerja dengan Mengoptimalkan Efektifitas Kepemimpinan dan Komitmen Tugas. *JMSP: Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*. Volume 2 Nomor 3 Juli 2018
- Mulyasa. 2017. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Prakoso, Erik Teguh. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Profesionalitas Guru Pembimbing Terhadap Kinerja Guru Pembimbing. *Ejournal Unitomo* Vol 2, No 1 Tahun 2018
- Prasetyono, Hendro; Ramdayana, Ira Pratiwi; Estiningsih, Wening. 2020. Peningkatan Kinerja Guru SMK melalui Lingkungan Kerja dengan Mengoptimalkan Efektifitas Kepemimpinan dan Komitmen Tugas. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*. Volume 4 Nomor 3 Juli 2020
- Pratiwi, Ni Luh Ayu Manik; Negara, I Gusti Agung Oka; Putra, Made. 2021. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*. Volume 5, Number 1, Tahun 2021, pp. 84-90

Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen

Vol.1, No.2 April 2023

e-ISSN: 2985-3117; p-ISSN: 2985-3249, Hal 37-49

- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sagala. Syaiful. 2017. *Konsep Dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sakerania; Imronb, Ali; Djatmikac, Ery Try; Arifin, Imron. 2019. The Impact of Principal Leadership on Teacher Motivation and Performance: A mixed Method Approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Volume 9, Issue 10, 2019
- Samana, A. 2013. *Profesionalisme. Keguruan,*. Bandung: Remaja. Rodakarya.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Supardi, D. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suprastiyo, A., Prasetyo, I., Halimah, N., & Utari, W. 2022. Dampak Komunikasi Dan Motivasi Serta Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Kinerja Guru SD Negeri Gugus 5 Jetis Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 47-53.
- Supriyadi, S., Chamariyah, C. and Utari, W., 2021. Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru SMA Negeri I Torjun Kabupaten Sampang. *Ekonomika*45, 8(2), pp.192-200.
- Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi 7). Jakarta : Indeks.