

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA  
MELALUI MOTIVASI KERJA GURU SD NEGERI DI  
KECAMATAN BONTO BAHARI KABUPATEN  
BULUKUMBA**

*The Influence Of Principal leadership And Professionalism To  
The Performance Trough Motivation for teacher work At Public  
Elementary School in Bonto Bahari District,  
Bulukumba Regency*

**Arni**

Email: [andi\\_4rni@gmail.com](mailto:andi_4rni@gmail.com)

Manajemen, PPs STIE Amkop Makassar

**Mustari**

Email: [mustari@stieamkop.ac.id](mailto:mustari@stieamkop.ac.id)

Manajemen, PPs. STIE Amkop Makassar

**Mansur Azis**

Email: [mansur@stieamkop.ac.id](mailto:mansur@stieamkop.ac.id)

Manajemen, PPs STIE Amkop Makassar

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilaksanakan pada SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba. Sampel menggunakan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu.

Semua sampel berjumlah 50 responden pada SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara langsung kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada pegawai yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linear berganda dan analisis jalur.

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba (2) profesionalisme berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba (3) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba (4) profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba (5) kepemimpinan

kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja melalui Motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba (6) profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja melalui Motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba (7) motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme, Motivasi Kerja Gurudan Kinerja

### **ABSTRACT**

*These research applied in Public Elementary School in Bonto Bahari District, Bulukumba Regency. The sample uses the purposive sampling, that is, sampling based on certain considerations or criteria. All samples of 50 respondents at Public Elementary School in Bonto Bahari District, Bulukumba Regency. A method of data used is live interview to the many involved in the problem under discussion and give a questionnaire for employee according to research conducted. Data analysis was done using multiple linear regression analysis and path analysis.*

*The results of an analysis of shows that (1) principal leadership is a influenced to motivation for teacher work at Public Elementary School in Bonto Bahari District, Bulukumba Regency, (2) professionalism is a influenced to motivation for teacher work at Public Elementary School in Bonto Bahari District, Bulukumba Regency, (3) principal leadership is a influenced to performance at Public Elementary School in Bonto Bahari District, Bulukumba Regency, and (4) professionalism a influence to performance at Public Elementary School in Bonto Bahari District, Bulukumba Regency, (5) principal leadership is a influenced to performance trough motivation for teacher work at Public Elementary School in Bonto Bahari District, Bulukumba Regency, and (6) professionalism a influence to performance trough motivation for teacher work at Public Elementary School in Bonto Bahari District, Bulukumba Regency (7) motivation for teacher work a influence to performance at Public Elementary School in Bonto Bahari District, Bulukumba Regency*

*Keywords: Principal leadership, Professionalism, Motivation for teacher work and Performance*

### **PENDAHULUAN**

Pengembangan sumber daya manusia merupakan pengaruh sangat penting bagi kesuksesan dan kesinambungan pembangunan oleh karena itu pembangunan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia mutlak diperlukan. Dalam konteks pembangunan sumber daya manusia pendidikan pada dasarnya merupakan proses mencerdaskan kehidupan bangsa dan pengembangan manusia Indonesia seutuhnya, dijelaskan dalam Sisdiknas pasal 3 Bab 3 (2008):

“Bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk wadahnya serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa berakhlak mulia sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab”.

Pendidikan merupakan upaya untuk membantu perkembangan siswa, sebagai makhluk individu dan makhluk sosial, sehingga siswa dapat hidup secara layak dalam kehidupannya. Dengan demikian melalui pendidikan siswa dibekali dengan berbagai ilmu pengetahuan, dikembangkan nilai-nilai moralnya dan keterampilannya. Pendidikan selalu bertumpu pada suatu wawasan pengalaman di masa lalu yakni historis atau sejarah, fakta atau kenyataan dan kebutuhan mendesak masa kini, dan aspirasi serta impian di masa depan. Melalui pendidikan setiap masyarakat akan mengerti pentingnya melestarikan nilai-nilai luhur sosial budaya yang telah terukir dalam sejarah bangsanya.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru. Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (2007) menjelaskan bahwa: “Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru. Menurut Katz dan Katin dalam (Wuradji, 2009), sebagai pemimpin seorang kepala sekolah harus memiliki keahlian atau keterampilan manajerial, salah satunya adalah *human skills* (keterampilan relasi manusiawi) yaitu keahlian atau keterampilan manajerial yang berkaitan dengan relasi sosial yang humanistik. Kemampuan kepala sekolah menciptakan rasa saling menghormati, menghargai, saling memberi dan menerima perhatian dan masukan, serta keterampilan memotivasi dan membangun semangat. Konsep tersebut di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muttaqin, Moch. Edy (2010),  
Temuan hasil

penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja guru.

Dalam organisasi pendidikan yang menjadi pemimpin pendidikan adalah kepala sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Untuk bisa menjalankan fungsinya secara optimal, kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional diantara para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah (Lazaruth, 2004).

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, faktor profesionalisme juga mempengaruhi motivasi kerja guru. Faktor yang menyebabkan rendahnya profesionalisme guru antara lain disebabkan oleh kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi (Sagala, 2009). Konsep tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ika Fitri Rahmawati (2012), Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan profesionalisme guru.

Dengan adanya profesionalisme guru yang rendah maka perlu adanya peningkatan kemampuan profesional guru. Dalam rangka peningkatan kemampuan profesional guru, perlu dilakukan sertifikasi dan uji kompetensi secara berkala dan disertai dengan pengawasan agar kinerjanya terus meningkat dan tetap memenuhi syarat profesional.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja. Menurut Mulyasa (2007) salah satu kriteria Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah Mampu memberdayakan guru-guru untuk melakukan proses pembelajaran dengan baik, lancar, proaktif. Tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi banyak faktor diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam mengendalikan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah seperti memberdayakan semua sumber daya dan kegiatan sekolah secara aman, efektif, dan efisien menurut visi yang jelas, mampu

melakukan perubahan, mampu menciptakan relasi kerja dan membina kerja sama, menciptakan iklim kondusif baik secara internal maupun eksternal demi kesuksesan para siswa dalam belajar, dan kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja guru. Konsep tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roslena Septiana dkk (2013), Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah yang berpengaruh terhadap kinerja, faktor profesionalisme juga mempengaruhi kinerja. Menurut Supardi (2013), guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Profesionalitas guru yang ditunjukkan dengan kinerja guru dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan pendidikan. Hal ini disebabkan karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber pendidikan seperti sarana dan prasarana, biaya, teknologi informasi, siswa dan orang tua siswa dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik pula dalam menggunakan sumber yang ada. Konsep tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiara Anggia Dewi (2015), Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

## **TINJUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Menurut Tjokroamidjojo kepemimpinan adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu team untuk mencapai atau melakukan suatu tujuan tertentu (Tjokroamidjojo, 2008). Selanjutnya Pidarta menyatakan kepemimpinan yang dimaksud adalah cara mengorganisasi, cara menjadi ketua, kepala administrator, manajer atau pengelola suatu perkumpulan lembaga (Made Pidarta, 2007). Nawawi juga berpendapat bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Nawawi, 2005). Untuk lebih mendalami kajian teori tentang kepemimpinan, berarti ini akan diuraikan tugas dan fungsi seorang pimpinan. Owens (2005) juga menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan merupakan

sarana utama untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, agar kepala sekolah bisa melaksanakan tugasnya secara efektif, mutlak harus bisa menerapkan kepemimpinan yang baik.

Menurut Wahjosumidjo (2005) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Thoha (2010) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

### **Professionalisme**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002) profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan (Fujianti, 2012).

Arens et. al. (2010:108) menyatakan bahwa pengertian profesional adalah tanggung jawab untuk bertindak lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab untuk bertindak lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab diri sendiri maupun ketentuan hukum dan peraturan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013) profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan ketrampilan yang dimiliki. Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan ketrampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya. Menurut (Wibowo, 2014) profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut.

Setiap guru tentu saja harus mampu tampil secara profesional. Profesionalisme guru merupakan keharusan bagi peningkatan mutu guru di Indonesia. Dalam UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen telah diamanatkan bahwa guru merupakan jabatan profesional yaitu jabatan yang mensyaratkan peserta didik, oleh karena itu pihak pemerintah perlu memberi penghargaan yang layak kepada guru. Profesionalisme jabatan guru yang dilaksanakan diharapkan akan meningkatkan mutu pendidikan dalam sistem persekolahan sehingga dapat memperbaiki mutu lulusan.

Dari beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian profesionalisme, dapat dirumuskan bahwa profesionalisme adalah suatu keahlian mempunyai kualifikasi tertentu berpengalaman sesuai bidang keahliannya atau memperoleh imbalan karena keahliannya. Sedangkan pada penelitian ini, profesionalisme didefinisikan sebagai memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga guru mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

### **Motivasi Kerja**

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertianya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Menurut Vroom dalam Purwanto (2007), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Menurut Uno (2009), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dan kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

## Kinerja

Kinerja (*job performance*) adalah catatan hasil atau keluaran (*outcome*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu (Gomes, 2006). Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara efisien dan efektif penuh kesetiaan.

Menurut Hasibuan (2006) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja menurut Gomes (2006) kinerja pekerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (2007) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pekerja yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Mangkunegara (2006) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pekerja.

## Penelitian Terdahulu Yang Relevan

1. Muttaqin, Moch. Edy (2010), dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SD Islam Roushon Fikr Jombang". Tujuan penelitian adalah untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SD Islam Roushon Fikr Jombang. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dan pengumpulan datanya



dilakukan dengan metode angket, observasi, dan dokumentasi. Kemudian data dianalisa menggunakan rumus statistik, yaitu: rumus prosentase dan rumus product moment serta ditambah dengan rumus regresi. Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja guru di SD Islam Roushon Fikr Jombang.

2. Ika Fitri Rahmawati (2012), dengan judul "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Profesionalisme Guru". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerjadengan profesionalisme guru. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positifantara motivasi kerja dengan profesionalisme guru. Sampel untuk try out sebanyak 73guru dan untuk penelitian sebanyak 72 guru. Peneliti menggunakan pendekatankuantitatif dan teknik pengampilan sampel yang digunakan adalah cluster randomsampling. Sampel yang digunakan adalah guru yang bersertifikasi. Alat ukur yangdigunakan adalah skala motivasi kerja dan skala profesionalisme guru. Analisis datayang digunakan adalah product moment dan perhitungan menggunakan SPSS 15.0 forwindows. Dari hasil analisis data diketahui ada hubungan positif yang sangat signifikanantara motivasi kerja denganprofesionalismeguru.
3. Roslena Septiana dkk (2013), dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru, (2) pengaruh kepemimpinan sekolah terhadap kinerja guru, (3) pengaruh motivasi bekerja terhadap kinerja guru SMP Wonosari Sekolah. Populasidalam penelitian ini semua guru SMP Wonosari berjumlah 95 orang. Teknik samplingyangdigunakanadalahsensus. Teknik analisis data yang digunakanadalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (2) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Wonosari.
4. Tiara Anggia Dewi (2015), dengan judul "Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang".

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan: (1) pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru ekonomi, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi, (3) pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi. Penelitian ini dirancang sebagai penelitian eksplanasi. Subjek penelitian ini adalah seluruh guru ekonomi di SMA Se-kota Malang yang berjumlah 82 orang. Data dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner. Data dianalisis dengan analisis statistik inferensial dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan secara parsial profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi. Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan profesionalisme guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

5. Nunung Ristiana (2012), dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) (Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) tingkat SD/MI di kabupaten Kudus. Faktor – faktor tersebut yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Pengujian hipotesis dilakukan dengan memberikan kuesioner sebanyak 120 responden dari Guru Tidak Tetap yang tersebar di berbagai wilayah di kabupaten Kudus. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis, dengan bantuan komputer program SPSS versi 16 menggunakan analisis regresi linier. Dengan menggunakan metode analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di tingkat SD/MI kabupaten Kudus.
6. Patarai, Israwanti, Mustari, Mustari, Azis, Mansur (2018), dengan judul "Motivasi Mengajar, Kompetensi Profesional dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru". kompetensi profesional, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng. Penelitian ini dilaksanakan pada SMK Negeri 4 Soppeng dengan sampel sebanyak 77 orang guru. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan Model regresi linear berganda. Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner yang diuji dengan

pengujian validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng. Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng. Motivasi mengajar, kompetensi professional, dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng.

7. Dewi Rezki H, Hasmin Tamsah (2016), dengan judul "Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan, Dan Metode Pembelajaran Terhadap Prestasi Siswa Di SMAN 1 Sungguminasa". Penelitian ini bertujuan:
  - 1) Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap prestasi belajar siswa di SMA Negeri 1 Sungguminasa.
  - 2) Untuk menganalisis dampak kepemimpinan sekolah terhadap prestasi belajar siswa di SMA Negeri 1 Sungguminasa.
  - 3) Menganalisis pengaruh lingkungan sekolah terhadap prestasi belajar siswa di SMA Negeri 1 Sungguminasa.
  - 4) Untuk menganalisis pengaruh metode pengajaran terhadap prestasi belajar siswa di SMA Negeri 1 Sungguminasa.
  - 5) Menganalisis pengaruh metode disiplin, kepemimpinan sekolah, lingkungan dan pembelajaran secara bersamaan terhadap prestasi belajar siswa di SMA Negeri 1 Sungguminas. Lokasi penelitian di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMA) 1 Sungguminasa. Populasi dalam penelitian ini adalah status guru keseluruhan Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 1 Sungguminasa sebanyak 37 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan populasi sensus diambil secara keseluruhan. Untuk menguji hipotesis dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Disiplin guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa SMA Negeri 1 Sungguminasa Gowa Makassar. 2) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa SMA Negeri 1 Sungguminasa Gowa Makassar. 3) Lingkungan sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa SMA Negeri 1 Sungguminasa Gowa Makassar. 4) Metode pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa SMA Negeri 1 Sungguminasa Gowa Makassar.
  - 5) Disiplin, Kepemimpinan, Lingkungan, dan metode pembelajaran secara

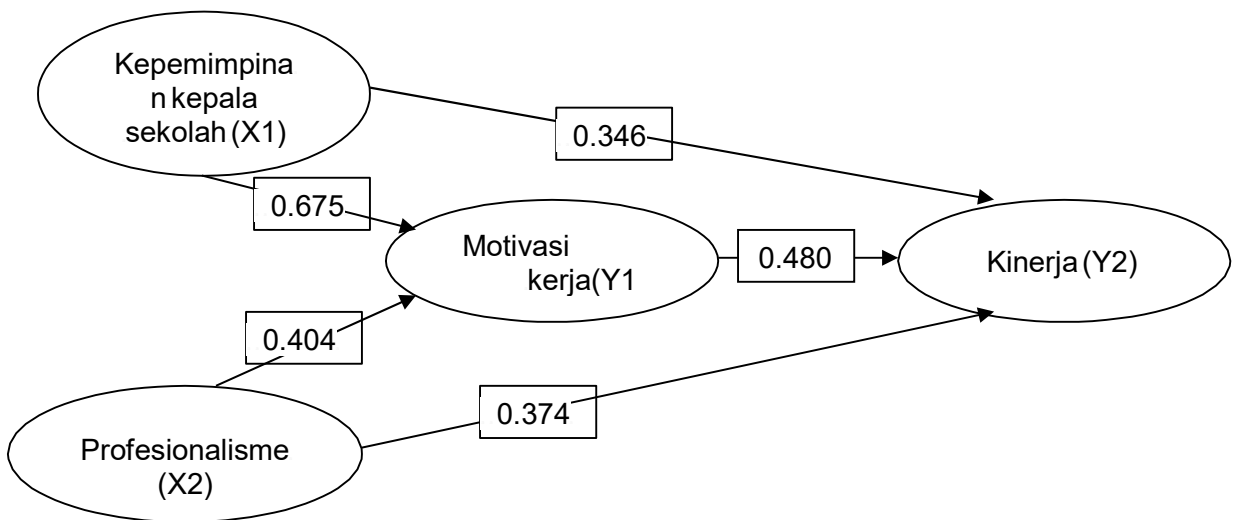
simultan berdampak positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa di SMA Negeri 1 Sungguminasa Gowa.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Jalur



Gambar 1 Analisis Jalur

Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat pengaruh antar variabel baik secara langsung, tidak langsung dan pengaruh total, yang diantaranya adalah:

## Pengaruh Langsung

Untuk memudahkan dalam menganalisis hubungan fungsional antar variabel kemudian nilai koefisien disusun dalam bentuk Tabel 4.16 sebagaimana di tampilkan pada tabel di berikut,

**Tabel 1**  
**Pengaruh Langsung**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Simbol	Beta Koe	Sig	SE
Kepemimpinankepsek(X1)	Motivasi kerja (Y1)	X1--> Y1	0.675	0.000	0.062
Profesionalisme (X2)		X2--> Y1	0.404	0.000	0.078
Kepemimpinankepsek(X1)	Kinerja (Y2)	X1--> Y2	0.346	0.000	0.053
Profesionalisme (X2)		X2--> Y2	0.374	0.000	0.054
Motivasi kerja guru (Y1)		Y1--> Y2	0.480	0.000	0.084

Sumber: Hasil Komputasi lampiran

Berdasarkan Tabel 1 yaitu pengaruh langsung menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru Beta koefisien pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap motivasi kerja guru (Y1) sebesar 0.675 dengan nilai SE sebesar 0.062 pada taraf signifikansi 0.000. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X1) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru (Y1). Ini berarti bahwa peningkatan kepemimpinan kepala sekolah (X1), akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja guru (Y1) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya motivasi kerja guru (Y1) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap motivasi kerja guru (Y1) sebesar 0.675 dengan signifikansi 0.000

atau di bawah 0.05. Ini berarti kepemimpinan kepala sekolah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru (Y1), dengan demikian maka **hipotesis 1** yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba, **terbukti**.

2. Pengaruh langsung profesionalisme terhadap motivasi kerja guru

Beta koefisien pengaruh profesionalisme (X2) terhadap motivasi kerja guru (Y1) sebesar 0.404 dengan nilai SE sebesar 0.078 pada taraf signifikansi 0.000. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme (X2) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru (Y1). Ini berarti bahwa peningkatan profesionalisme (X2), akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja guru (Y1) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya motivasi kerja guru (Y1) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh profesionalisme (X1) terhadap motivasi kerja guru (Y1) sebesar 0.404 dengan signifikansi 0.000 atau di bawah 0.05. Ini berarti profesionalisme (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru (Y1), dengan demikian maka **hipotesis 2** yang menyatakan profesionalisme berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba, **terbukti**.

3. Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja

Beta koefisien pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja (Y2) sebesar 0.346 dengan nilai SE sebesar 0.053 pada taraf signifikansi 0.000. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y2). Ini berarti bahwa peningkatan kepemimpinan kepala sekolah (X1), akan diikuti dengan peningkatan kinerja (Y2) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya kinerja (Y2) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja (Y2) sebesar 0.346 dengan signifikansi 0.000 atau di bawah 0.05. Ini berarti kepemimpinan kepala sekolah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2), dengan demikian maka **hipotesis 3** yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba, **terbukti**.

4. Pengaruh langsung profesionalisme terhadap kinerja

Beta koefisien pengaruh profesionalisme (X2) terhadap kinerja (Y2) sebesar 0.374 dengan nilai SE sebesar 0.054 pada taraf signifikansi 0.000. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y2). Ini berarti bahwa peningkatan profesionalisme (X2), akan diikuti dengan peningkatan kinerja (Y2) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya motivasi kerja guru (Y1) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh profesionalisme (X1) terhadap kinerja (Y2) sebesar 0.374 dengan signifikansi 0.000 atau di bawah 0.05. Ini berarti profesionalisme (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2), dengan demikian maka **hipotesis 4** yang menyatakan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba, **terbukti**.

#### 5. Pengaruh langsung motivasi kerja guru terhadap kinerja

Beta koefisien pengaruh motivasi kerja guru (Y1) terhadap kinerja (Y2) sebesar 0.480 dengan nilai SE sebesar 0.084 pada taraf signifikansi 0.000. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru (Y1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y2). Ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja guru (Y1), akan diikuti dengan peningkatan kinerja (Y2) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya motivasi kerja guru (Y1) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh motivasi kerja guru (Y1) terhadap kinerja (Y2) sebesar 0.480 dengan signifikansi 0.000 atau di bawah 0.05. Ini berarti motivasi kerja guru (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2), dengan demikian maka **hipotesis 7** yang menyatakan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba, **terbukti**.

### Pengaruh Tidak Langsung

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung maka digunakan uji sobel.  $z\text{-value} = \frac{a \cdot b}{\sqrt{b^2 \cdot s_a^2 + a^2 \cdot s_b^2}}$ .  $a$  = nilai koefisien  $x \rightarrow y$ . Berdasarkan hasil skema sebagaimana disajikan dalam Gambar 4.1, diperoleh pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), variabel independen, yakni kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme terhadap motivasi kerja guru dan kinerja, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 3 Pengaruh Tidak Langsung**

Keterangan	Simbol	Koefisien
Pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja (Y2) melalui motivasi kerja guru (Y1)	$X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2$	0.324
Pengaruh tidak langsung profesionalisme (X2) terhadap kinerja (Y2) melalui motivasi kerja (Y1)	$X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2$	0.194

Sumber : Lampiran output

Berdasarkan Tabel 3, pengaruh tidak langsung dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru.

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja (Y2) adalah perkalian nilai beta koefisien kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap motivasi kerja guru (Y1) dengan nilai beta koefisien motivasi kerja guru (Y1) terhadap kinerja (Y2), yaitu  $0.675 \times 0.480 = 0.324$ . Dengan demikian pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja (Y2) melalui motivasi kerja guru (Y1) adalah sebesar 0.324. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah (X1) melalui motivasi kerja guru (Y1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y2). Dengan demikian maka **hipotesis 5** yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba, **terbukti**.

2. Pengaruh tidak langsung profesionalisme terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru

Pengaruh tidak langsung profesionalisme (X2) terhadap kinerja (Y2) adalah perkalian nilai beta koefisien profesionalisme (X2) terhadap motivasi kerja guru (Y1) dengan nilai beta koefisien motivasi kerja guru (Y1) terhadap kinerja (Y2), yaitu  $0.404 \times 0.480 = 0.194$ . Dengan demikian pengaruh tidak langsung profesionalisme (X2) terhadap kinerja (Y2) melalui motivasi kerja guru (Y1)



adalah sebesar 0.194. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung profesionalisme (X2) melalui motivasi kerja guru (Y1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y2). Dengan demikian maka **hipotesis 6** yang menyatakan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba, **terbukti**.

### Pengaruh Total

Berdasarkan hasil skema sebagaimana disajikan dalam Gambar 4.1, diperoleh pengaruh total (*total effect*), variabel independen, yakni kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme terhadap kinerja. sebagaimana dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Pengaruh Total**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien
Kepemimpinan (X1)	kepsek Kinerja (Y2)	0.670
Profesionalisme (X2)		0.568
Motivasi kerja guru (Y1)		0.480

Sumber: Hasil Komputasi lampiran

Berdasarkan Tabel 4 pengaruh total dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh total kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja (Y2) adalah sebesar pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu:  
 $0.346 + 0.324 = 0.670$ . Ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja melalui penggabungan pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0.670.
2. Pengaruh total Profesionalisme (X2) terhadap kinerja (Y2) adalah sebesar pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu:  $0.374 + 0.194 =$

- 0.568. Ini mengindikasikan bahwa profesionalisme dapat meningkatkan kinerja melalui penggabungan pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0.568.
3. Pengaruh total motivasi kerja guru (Y1) terhadap kinerja (Y2) adalah sebesar 0.480. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru dapat meningkatkan kinerja melalui penggabungan pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0.480.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru

Pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru adalah positif. ini berarti bahwa peningkatan kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti dengan perbaikan motivasi kerja guru dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya kepemimpinan kepala sekolah dianggap konstan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Hal ini terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung, didapatkan hasil kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian dari Muttaqin, Moch. Edy (2010), kesimpulan yang di dapat kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Katz dan Katin dalam (Wuradji, 2009), sebagai pemimpin seorang kepala sekolah harus memiliki keahlian atau keterampilan manajerial, salah satunya adalah *human skills* (keterampilan relasi manusiawi) yaitu keahlian atau keterampilan manajerial yang berkaitan dengan relasi sosial yang humanistik. Kemampuan kepala sekolah menciptakan rasa saling menghormati, menghargai, saling memberi dan menerima perhatian dan masukan, serta keterampilan memotivasi dan membangun semangat.

Implikasi manajerial pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru adalah pemberian daya penggerak yang

menciptakan kegairahan kerja guru agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tingkat kinerja yaitu dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah dengan cara analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan, kemudian programatis, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep, selanjutnya keputusan, yaitu dalam pelaksanaan pengambilan keputusan pimpinan berani mengambil resiko, dan terakhir ketegasan, yaitu pemimpin dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh para bawahannya.

### **Pengaruh Profesionalisme terhadap Motivasi Kerja**

Pengaruh variabel profesionalisme terhadap motivasi kerja guru adalah 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. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan profesionalisme terhadap motivasi kerja guru. Hal ini terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung, didapatkan hasil profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian dari Ika Fitri Rahmawati (2012), kesimpulan yang di dapat ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan profesionalisme guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan bahwa faktor yang menyebabkan rendahnya profesionalisme guru antara lain disebabkan oleh kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi (Sagala, 2009).

Implikasi manajerial pada pengaruh profesionalisme terhadap motivasi kerja guru adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja guru agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tingkat kinerja yaitu dengan meningkatkan profesionalisme dengan cara kompetensi konseptual, yaitu mempunyai dasar teori dari pekerjaan yang menjadi konsentrasi keahliannya, kemudian kompetensi teknis, yaitu mempunyai kemampuan keterampilan dasar yang dibutuhkan dari

pekerjaan dan menjadi konsentrasi keahliannya, selanjutnya kompetensi kontekstual, yaitu memahami landasan sosial, ekonomi, budaya profesi dan menjaga kelestarian lingkungan hidup yang dikerjakan sesuai konsentrasi keahliannya, kemudian kompetensi adaptif, yaitu mempunyai kemampuan penyesuaian diri dengan kondisi yang berubah sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan terakhir kompetensi interpersonal, yaitu mampu menyampaikan informasi dengan efektif, agar penerima dapat menangkap informasi yang telah disampaikan dengan baik.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja**

Pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja adalah positif. Ini berarti bahwa peningkatan kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti dengan perbaikan kinerja dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya kepemimpinan kepala sekolah dianggap konstan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung, didapatkan hasil kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian dari Roslena Septiana dkk (2013), kesimpulan yang didapat kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Mulyasa (2007) salah satu kriteria Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah Mampu memberdayakan guru-guru untuk melakukan proses pembelajaran dengan baik, lancar, proaktif. Tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi banyak faktor diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam mengendalikan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah seperti memberdayakan semua sumber daya dan kegiatan sekolah secara aman, efektif, dan efisien menurut visi yang jelas, mampu melakukan perubahan, mampu menciptakan relasi kerja dan membina kerja sama, menciptakan iklim kondusif baik secara internal maupun eksternal demi kesuksesan para siswa dalam belajar, dan kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja guru.

Implikasi manajerial pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi

perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi dengan siswanya yaitu dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah dengan cara analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan, kemudian pragmatis, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep, selanjutnya keputusan, yaitu dalam pelaksanaan pengambilan keputusan pimpinan berani mengambil resiko, dan terakhir ketegasan, yaitu pemimpin dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh para bawahannya.

### **Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja**

Pengaruh variabel profesionalisme terhadap kinerja adalah positif. ini berarti bahwa peningkatan profesionalisme akan diikuti dengan perbaikan kinerja dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya profesionalisme dianggap konstan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan profesionalisme terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung, didapatkan hasil profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian dari Tiara Anggia Dewi (2015), kesimpulan yang di dapat profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Supardi (2013), guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Profesionalitas guru yang ditunjukkan dengan kinerjagurudapatdikatakan sebagaikunci keberhasilan pendidikan. Hal ini disebabkan karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber pendidikan seperti sarana dan prasarana, biaya, teknologi informasi, siswa dan orang tua siswa dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik pula dalam menggunakan sumber yang ada.

Implikasi manajerial pada pengaruh profesionalisme terhadap kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina

hubungan antar pribadi dengan siswanya yaitu dengan meningkatkan profesionalisme dengan cara kompetensi konseptual, yaitu mempunyai dasar teori dari pekerjaan yang menjadi konsentrasi keahliannya, kemudian kompetensi teknis, yaitu mempunyai kemampuan keterampilan dasar yang dibutuhkan dari pekerjaan dan menjadi konsentrasi keahliannya, selanjutnya kompetensi kontekstual, yaitu memahami landasan sosial, ekonomi, budaya profesi dan menjaga kelestarian lingkungan hidup yang dikerjakan sesuai konsentrasi keahliannya, kemudian kompetensi adaptif, yaitu mempunyai kemampuan penyesuaian diri dengan kondisi yang berubah sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan terakhir kompetensi interpersonal, yaitu mampu menyampaikan informasi dengan efektif, agar penerima dapat menangkap informasi yang telah disampaikan dengan baik.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja**

Pengaruh variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja adalah positif. ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja guru akan diikuti dengan perbaikan kinerja dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya motivasi kerja guru dianggap konstan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung, didapatkan hasil motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian dari Nunung Ristiana (2012), kesimpulan yang didapat motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Handoko (2001) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Implikasi manajerial pada pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi dengan siswanya yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja guru dengan cara pengaruh, yaitu upaya yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi sebagai bentuk dari kuatnya

pengaruh yang ingin ditanamkan kepada orang lain, kemudian pengendalian, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya, selanjutnya ketergantungan, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya, kemudian pengembangan, yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya dan terakhir afiliasi, yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang – orang atas dasar sosial.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ada pada bab sebelumnya terkait dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme dan motivasi kerja guru terhadap kinerja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi motivasi kerja guru
2. Profesionalisme berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme akan mempengaruhi motivasi kerja guru
3. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi kinerja
4. Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme akan mempengaruhi kinerja
5. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja guru.
6. Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme akan mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja guru
7. Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru akan mempengaruhi kinerja

## **REFERENSI :**

Anoraga dan Suryati. 2005. Perilaku Keorganisasian, PT. Pustaka Jaya, Jakarta



- Anoraga. 2005. Perilaku Keorganisasian. Jakarta: Pustaka Jaya
- Arens, Alvin A., Elder, Randal K., Beasley, Mark S. dan Jusuf, Amir Abadi. 2010. "Auditing and Assurance Services an Integrated Approach: An Indonesian Adaptation". 14th edition, Salemba Empat, Jakarta.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Universitas Trisakti
- As'ad 2001. Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Psikologi Industri, Alumni. Bandung
- Budi Susanto, Mattalatta Mattalatta. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Mutu Pendidikan di MTS Kabupaten Jeneponto. <http://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/230>
- Cooper, Donald R dan C. William Emory, 2004. Metode Penelitian Bisnis. Jilid 1., Edisi kelima. Penerjemah: Dra. Ellen Gunawan, M.A., dan lamam. Nurmawan, S.E. Jakarta. Erlangga.
- Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Bengkulu: PT Rineka Cipta
- Daryanto. 2010. Belajar Dan Mengajar. Bandung: CV. Yrama Widya
- Ferdinand, Augusty, 2011, Metode Penelitian Manajemen, Edisi Kedua, Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Fujianti, Lailah. 2012. "Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Akuntan Pendidik". Forum Bisnis dan Keuangan I, Prosiding Seminar Nasional, hal 816-829
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Griffin, Jill. 2003. Customer Loyalty : Menumbuhkan Dan. Mempertahankan Pelanggan. Jakarta, Airlangga
- Hakim, Thursan, 2000. Belajar Secara Efektif. Jakarta : Puspa Swara
- Handoko, T. Hani. 2001. **Manajemen Personalitas dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPF Press.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Hasibuan. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Huitt, W. 2001. **Motivation to learn: An overview**. Educational Psychology. Interactive. Valdosta, GA: Valdosta State University
- Ika Fitri Rahmawati. 2012. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Profesionalisme Guru. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang. 2009. Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. BPFE. Yogyakarta
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Kusmianto. 2007. Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas. Jakarta. Lazaruth, Soewadji, 2005, Kepala Sekolah dan Tanggungjawabnya, Yogyakarta, Kanisius
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mas'ud, Fuad. 2011. Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Moenir A.S, 2008. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, Jakarta, Sinar Grafika
- Mulyasa, E. 2005. Menjadi Guru Profesional. PT. Remaja. Rosdakarya. Bandung
- Mulyasa. 2007. Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muttaqin, Moch. Edy. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SD Islam Roushon Fikr Jombang. Undergraduatethesis, UIN Sunan Ampel Surabaya
- Nawawi, Hadari. 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan Ke-4, Gajah Mada Univercity Press, Yogyakarta.
- Nunung Ristiana. 2012. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) (Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus).
- Owens, R.G., 2005. Organizational Behavior in Education. Toronto: Allyn Bacon, 4<sup>th</sup> Edition.
- Patarai, Israwanti, Mustari, Mustari, Azis, Mansur. 2018. Motivasi Mengajar, Kompetensi Profesional dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru. Jurnal Mirai Management Vol 3, No 2: July - Desember, 2018
- Patarai, Israwanti, Mustari, Mustari, Azis, Mansur. 2018. Motivasi Mengajar, Kompetensi Profesional dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru. Jurnal Mirai Management Vol 3, No 2: July - Desember, 2018
- Pidarta, 2002. Manajemen Pendidikan. Jakarta : PT. Bina Aksara
- Priyatno, Dwi. 2008. Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik, Mediakom.

- Purwanto, Ngalim. 2007. Komunikasi Interpersonal dalam Keluarga. Laporan Lembaga Pengabdian Masyarakat. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada
- Ridwan, 2009. Dasar-dasar Statistika. Bandung: CV. Alfabeta Robbins,
2003. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Roslina Septiana dkk. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. Jupe UNS, Vol 2 No 1 Hal 107 s/d 118.
- Sagala, Saiful. 2009. Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan. Bandung: Alfabeta
- Santoso, Singgih. 2015. Menguasai Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sekaran, Uma. 2011. Research Methods for business Edisi I and 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2010. <sup>2</sup>Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Situmorang, Syafrizal Helmi, 2008. Analisis Data Penelitian, Medan: USU Press.
- Soedijarto. 2003. Landasandan Arah Pendidikan Nasional Kita. Jakarta: PT Media Indonesia
- Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi, Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi. Yogyakarta
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta
- Supardi. 2013. Kinerja Guru. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Surya. 2004. Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran, Pustaka Bani. Quraisy, Bandung.
- Suwatno. 2005. Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Suci Press
- Terry, 2006. George R. Prinsip-Prinsip Manajemen. (edisi bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung
- Thoha, Miftah, 2010, Kepemimpinan Dalam Manajemen, Penerbit Rajawali pers. Jakarta
- Tiara Anggia Dewi. 2015. Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang. ISSN: 2337-4721 Vol.3.No.1 (2015) 12-23
- Timpe, A Dale. 2005, Memimpin Manusia, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis. PT. Gramedia Asri Media
- Tjokroamidjojo, Bintoro. <sup>2</sup>2008. Manajemen Pembangunan, CV. Haji Masagung. Jakarta

- Turney. 1992. Educational management Roles and Tasks The. School Manager, Allen & Unwin, Singapore
- Umar, Husein. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Undang - Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas
- Uno., Hamzah B. 2009. Teori Motivasi Dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahjosumidjo. 2005. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: Rajawali Press
- Wahyudi. 2009. 3. Kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi pembelajar. Bandung: Alfa Beta.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Jakarta : Rajawali
- Pers Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers
- Wuradji. 2009. 2. The educational leadership (kepemimpinan transformational). Yogyakarta: Gama Media.
- Yamin, Martinis & Maisah. 2010. 2. Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Persada. Press