

Pengaruh Kepemimpinan, Profesionalisme Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Tarjuni*Syahrosi**Nicomedis***

*, **, ***STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung, Indonesia

Article Info	Abstract
<p>Keywords: Employee Performance, Training, Empowerment, Team Work</p>	<p><i>This study aims to examine leadership, professionalism and motivation on teacher performance. The research method is a quantitative-descriptive method. Analysis of the data used is multiple regression using the SPSS program. The research population was 994 MTs teachers in South Tangerang City, then 285 were used as samples. The results obtained: (1) there is an influence, the leadership variable X1 on teacher Y performance, which is indicated by the t-count value of 2,429 with t- the table is 1.984 which is smaller than the 0.05 significance level, (2) there is an effect of the professionalism variable X2 on the teacher's performance Y which is indicated by the t-count value of 4.756 with a t-table of 1.985 which is smaller than the 0.05 significance level, (3) there is an effect of work motivation X3 on the performance of teacher Y which is indicated by the t-count value of 5.923 with a t-table of 1.985 which is smaller than the 0.05 level of significance, and (4) there is a significant influence on leadership X1, professionalism X2 , and the work motivation of X3 simultaneously on the performance of teacher Y as indicated by the F-count value of 77.570 and F-table 3 .090 (Sig.) of 0.000 at a significance level of 0.05. The implication of this research is to keep the value of Y in a safe and good condition, the parties must continue to manage so that the values of X1, X2, and X3 are in good values as well.</i></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji kepemimpinan, Profesionalisme, dan Motivasi terhadap kinerja guru. Metode penelitian adalah metode kuantitatif-deskriptif. Analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Populasi penelitian adalah guru MTs se Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 994, selanjutnya yang dijadikan sampel adalah sebanyak 285. Hasil penelitian diperoleh: (1) terdapat pengaruh, variabel kepemimpinan X1 terhadap kinerja guru Y yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 2,429 dengan t-tabel sebesar 1,984 yang lebih kecil dari taraf nyata 0,05, (2) terdapat pengaruh variabel Profesionalisme X2 terhadap kinerja guru Y yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 4,756 dengan t-tabel sebesar 1,985 yang lebih kecil dari taraf nyata 0,05, (3) terdapat pengaruh motivasi kerja X3 terhadap kinerja guru Y yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung</p>

Corresponding Author:
masarjunoke@gmail.com

sebesar 4,756 dengan t-tabel sebesar 1,985 yang lebih kecil dari taraf nyata 0,05, (3) terdapat pengaruh motivasi kerja X3 terhadap kinerja guru Y yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 5,923 dengan t-tabel sebesar 1,985 yang lebih kecil dari taraf nyata 0,05, dan (4) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan X1, Profesional X2, dan motivasi kerja X3 secara simultan terhadap kinerja guru Y yang ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 77,570 dan F-tabel .090 (Sig.) sebesar 0,000 pada taraf nyata 0,05. Implikasi dari penelitian ini adalah untuk menjaga agar nilai Y berada pada kondisi yang aman dan baik, pihak pihak

©2022 EJSM. All rights reserved

Pendahuluan

Guru memiliki peran strategis dalam membangun peserta didik agar mampu berkompetisi di era global dan kompeten di bidangnya. Untuk mencapai harapan tersebut dibutuhkan upaya secara sungguh-sungguh dan berkelanjutan terhadap pengembangan mutu guru sekaligus dalam kontribusinya mencapai tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan data Kemenag Kota Tangerang Selatan tahun 2020, jumlah guru MTs swasta di Kota Tangerang Selatan sebanyak 994 orang yang dalam pengembangan kinerja guru dan semangat kepemimpinan yang sehat dan kondusif guru mampu bekerja secara optimal dan Profesional dalam melaksanakan pembelajaran di kelas dan memiliki kemampuan untuk meningkatkan prestasi siswanya.

Peningkatan kinerja guru dapat dikembangkan secara internal oleh sekolah melalui kelompok kerja madrasah (KKM) maupun kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), peningkatan sarana dan prasarana serta lingkungan fisik dan sosial yang mendukung terlaksananya kegiatan pembelajaran yang efektif, serta berbagai macam pelatihan yang diharapkan dapat menunjang proses pembelajaran.

Diskriminasi terhadap guru swasta masih tampak dengan kecilnya kuota bagi guru swasta yang mendapatkan tunjangan profesi. Guru swasta hanya mendapatkan kuota sebesar 25 persen, selebihnya sebesar 75 persen diberikan terhadap guru yang berstatus pegawai negeri (Kompas, 2011). Guru swasta yang diberi kesempatan untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi dibatasi yaitu guru tetap yayasan. Besarnya tunjangan sertifikasi yang diperoleh para guru swasta tersebut “hanya” sebesar 1,5 juta rupiah tanpa membedakan lamanya masa kerja. Berbeda dengan guru pegawai negeri sipil yaitu sebesar satu kali gaji pokok. Bagi guru yang belum mendapat tunjangan sertifikasi mendapatkan penghasilan sesuai kemampuan sekolah yang bersangkutan melalui komite sekolah yang bersumber dari bantuan operasional sekolah (BOS) atau dari iuran orang tua. Namun demikian, pemerintah juga menetapkan alokasi dana BOS maksimal 20 persen yang dapat digunakan untuk membayar gaji guru, sedangkan sisanya sebesar 80 persen dialokasikan untuk kegiatan operasional sekolah. Dampak dari kebijakan pemerintah tersebut menyebabkan bertambah rendahnya honor para guru swasta dan berimplikasi terhadap kinerja guru.

Pada dasarnya kinerja melibatkan faktor – faktor di antaranya adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan (*ability*) dapat digambarkan jika seseorang memiliki pendidikan dan pengetahuan yang memadai apabila ditambah dengan keahlian dan keterampilan sesuai dengan jabatannya maka baginya adalah mudah untuk mencapai kinerja yang baik. Sedangkan faktor motivasi dijelaskan bahwa jika seorang guru memiliki sikap mental yang baik dan mampu secara fisik maka

dia berada pada situasi kerja yang tepat. Maka dia dapat mencapai kinerja yang maksimal apabila berada pada kondisi kerja dan kepemimpinan yang baik serta memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Ini berarti bahwa orang dapat mencapai kinerja yang maksimal apabila berada pada kondisi kerja dan kepemimpinan yang baik serta memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. kepemimpinan yang menentukan kinerja tersebut dapat berupa inspirasi eksternal maupun internal sekolah. Selain itu, munculnya semangat kerja guru yang muncul dari kepemimpinan organisasi yang kondusif akan menumbuhkan kinerja guru yang tinggi sehingga menimbulkan kepuasan terhadap kerja guru. Sesuai dengan Yumhi, Y. (2021). Sutisna, A. J. (2021). Yumhi, Y. (2020) Sutisna, A. J., & Heryandi, H. (2020). Yumhi, Y. (2021). Yumhi, Y., & Deddy, O. S. (2020). Noor, J., & Mulyono, M. (2020). Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). Yumhi, y., Martoyo, d., Tunnufus, z., & Timotius, e. (2021). Mudawanah, S. (2019).

Beberapa fenomena dan permasalahan yang terjadi sehingga ditengarai mempengaruhi peningkatan kinerja guru antara lain :

Pertama, kepemimpinan organisasi yang membentuk perilaku di sekolah, terutama adalah kepemimpinan yang mendukung guru dalam meningkatkan kerjanya. Adanya kepemimpinan organisasi sekolah yang kondusif dapat membangun kepuasan kerja guru dalam bekerja di sekolah. Adanya kepuasan guru terhadap lingkungannya akan mampu mengubah perilaku guru menjadi lebih bergairah dalam mengajar sehingga dapat meningkatkan prestasi dan antusias siswa terhadap proses pembelajaran di kelas. Dengan demikian apa yang menjadi tujuan pendidikan dapat terlaksana.

Kepemimpinan dapat membentuk suatu perilaku yang menciptakan gairah para guru melalui partisipasi aktif yang menimbulkan semangat belajar pada siswanya. Kepemimpinan yang kondusif dan tidak kondusif dipengaruhi oleh persepsi bawahannya (kepala sekolah dengan guru) . Kepemimpinan yang tidak kondusif dapat menimbulkan rasa tidak puas yang berimplikasi terhadap perilaku guru di sekolah yang semakin kurang mendukung proses pembelajaran. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Keberhasilan penyelenggara pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan Profesional mengajarnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolahnya akan mencurahkan sebagian besar waktunya bagi pengembangan guru. Jika guru mendapatkan perhatian yang lebih dalam kegiatan pengajaran yang dilakukannya, maka hal itu akan meningkatkan kinerja, khususnya kinerja guru dalam pengajaran. Peran dari kepala sekolah sebagai seorang pemimpin adalah menjadi kunci dari peningkatan kinerja. Senada dengan pernyataan Chang (2001:1) dalam Ahmad Susanto (2016:89) mengemukakan bahwa “Kepala sekolah, sebagai pemimpin instruksional. Fokus dalam membantu guru meningkatkan kinerja kelas mereka dan menjadikan instruksi akademis sebagai prioritas utama sekolah mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat *Reinhartz & Beach (2004:66)* yang mengemukakan bahwa kepemimpinan yang melibatkan semua sumber daya manusia di sekolah, mengatasi hambatan-hambatan untuk merubah baik secara personal maupun organisasi. Lingkungan fisik seperti ruang kerja, sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang turut mendukung kepemimpinan organisasi dan mampu meningkatkan

kegiatan belajar mengajar. Apabila peralatan dan bahan praktik belum terpenuhi, maka akan mengakibatkan kepuasan kerja guru dalam memberikan pengajaran menjadi berkurang dan menjadi rendahnya kompetensi siswa. Proses pembelajaran menjadi tidak efektif sebagaimana yang dijadwalkan karena metode yang digunakan seharusnya praktik menjadi teori di kelas karena kurangnya fasilitas alat dan bahan. Hal ini dapat berpengaruh terhadap menurunnya disiplin kerja guru. Program pengembangan guru yang belum sepenuhnya terlaksana seperti pelatihan termasuk intensitas pertemuan antar guru tingkat Kota yang rendah akan semakin menurunkan kinerja guru menjadi tidak kondusif. Di samping itu dukungan organisasi terutama kepala sekolah sangat berperan dalam menunjang kinerja guru di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang terbuka dan memberikan kesempatan terhadap guru untuk berkolaborasi dan menjalin kerja sama dengan sesama rekan guru lain, akan menciptakan suasana yang kondusif dan harmonis.

Kedua, Profesionalisme. Di sisi lain, guru sebagai ujung tombak pendidikan dalam pekerjaannya dipersyaratkan untuk memiliki pengetahuan, keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan tugas pokoknya yang merupakan kompetensinya. Profesionalisme memegang peranan yang penting dalam kegiatan atau proses pembelajaran di kelas karena di dalamnya mencakup keahlian dan keterampilan menurut standar tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi. Adanya kompetensi Profesional yang dimiliki guru membedakannya dengan profesi lain. Untuk menjadi seorang Profesional setidaknya terdapat 3 syarat yang harus dimiliki yaitu : keahlian, pengabdian, dan standar profesi. Kegiatan sertifikasi guru sebagai bentuk legalisasi guru Profesional yang dilaksanakan melalui program portofolio maupun PLPG serta mengemban misi meningkatnya guru yang sejahtera dan Profesional. Hal ini sejalan dengan harapan semua pihak termasuk di dalamnya organisasi profesi guru yaitu PGRI atau Persatuan Guru Republik Indonesia yaitu meningkatnya mutu pendidikan melalui guru yang Profesional, sejahtera dan terlindungi.

Guru Profesional sebagai dambaan semua pihak baik pemerintah, maupun masyarakat dengan kecakapan dan kemahiran yang ditandai adanya sertifikat profesi.

Kesejahteraan guru menjadi sangat penting seiring dengan tuntutan menjadi guru Profesional, karena tanpa ada kesejahteraan maka motivasi untuk melaksanakan kinerja yang baik sulit untuk diwujudkan. Sebagaimana Akadum (1999) yang mengemukakan bahwa terdapat dua permasalahan yang harus diperhatikan pada guru, yaitu : (1) Profesi guru yang kurang menjamin kesejahteraan disebabkan oleh gaji yang rendah, sedangkan gaji yang rendah dapat menurunkan kinerja guru tersebut; (2) Profesionalisme pendidik masih rendah.

Adanya harapan pemerintah maupun masyarakat untuk mewujudkan guru Profesional yang menjamin kualitas pendidikan di Indonesia melalui program sertifikasi profesi yang berjalan mulai tahun 2006 akan sulit terwujud, apabila kurang adanya komitmen dan motivasi dari guru itu sendiri yang ingin meningkatkan kualitasnya sebagai guru Profesional. Peningkatan kualitas diri dapat dilakukan melalui penelitian tindakan kelas, maupun pendidikan dan pelatihan yang dibiayai secara mandiri.

Peningkatan mutu pembelajaran oleh guru Profesional dilakukan melalui proses merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan, dan pelatihan. Diubahnya paradigma, metode pembelajaran dari satu arah atau *teacher-center* atau guru masih sebagai pusat atau sumber pengetahuan bagi siswa, dan aktivitas siswa masih mengarah pada apa yang diberikan oleh guru diupayakan menjadi metode *student-*

center yaitu pusat pembelajaran berfokus pada siswa dan terlibatnya siswa secara aktif di kelas, kreatif, dan inovatif. Ini merupakan bentuk peningkatan mutu pembelajaran yang dilaksanakan oleh seorang guru Profesional.

Pelaksanaan perbaikan hasil belajar setiap akhir evaluasi maupun kegiatan bimbingan oleh guru sangat diperlukan sebagai salah satu bentuk komitmen guru dalam menunjukkan Profesionalismenya. Melalui Profesionalisme yang tinggi, akan meningkatkan kinerjanya secara langsung. Peningkatan kinerja guru dapat dilihat melalui kemampuannya secara kualitas maupun kuantitas. Secara kualitas dapat ditunjukkan dalam kemampuannya mendidik, mengajar, melatih, membimbing, dan mengarahkan siswanya. Secara kuantitas ditunjukkan oleh meningkatnya prestasi siswa secara akademik.

Ketiga, Motivasi kerja guru yang didorong oleh faktor – faktor penting yaitu pemenuhan kebutuhan hidup manusia sebagaimana teori yang dikemukakan McClelland (2008) bahwa terdapat tiga macam kebutuhan manusia yaitu : *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi dengan melakukan pekerjaan lebih baik dan berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, dan tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. *Need for Power*, yaitu kebutuhan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Apabila ketiga kebutuhan tersebut tercapai, maka timbul kepuasan dalam diri seseorang sehingga meningkatkan kinerjanya. Kebutuhan guru – guru swasta untuk diakui keberadaannya sejajar dengan guru – guru yang berstatus pegawai negeri sipil adalah salah satu kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan untuk berafiliasi. Hal ini ditengarai akan mendorong guru- guru swasta menjadi meningkat kinerjanya.

Motivasi guru untuk menggunakan sarana informasi dan teknologi memiliki peran dalam mendukung proses pembelajaran di kelas. Kemampuan guru untuk menguasai teknologi informasi adalah bentuk motivasi berprestasi yang saat ini dibutuhkan oleh guru. Semangat kerja dan inovasi pembelajaran melalui pemanfaatan teknologi sebagai fasilitas yang telah disiapkan oleh organisasi sekolah dapat digunakan semaksimal mungkin dalam meningkatkan kinerjanya. Pentingnya motivasi kerja perlu disadari oleh setiap guru melalui dorongan dan upaya kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah. Kepemimpinan dan Profesionalisme diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Sisi lain, kondisi ini diduga berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kinerja Guru

Kinerja (*performance*) atau prestasi kerja sebagai sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Pentingnya kinerja dalam kerja itu sendiri mendorong beberapa ahli meneliti kinerja dan faktor–faktor yang mempengaruhinya. Sebagaimana Allah mengabarkan di dalam Al Qur'an Surat At Taubah ayat 105 (QS.9 : 105), yaitu : *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"*.

Kepemimpinan

Sebagai landasan teoretis dalam mendukung penelitian ini digunakan teori kepemimpinan. Suatu organisasi akan senantiasa memilih pemimpin organisasi tersebut yang mampu memimpin para bawahannya. Definisi kepemimpinan menurut Husaini, Usman (2010) ialah (1) fokus dari proses kelompok, (2) penerimaan kepribadian seseorang, (3) seni mempengaruhi perilaku, (4) alat untuk mempengaruhi perilaku, (5) suatu tindakan perilaku, (6) bentuk dari ajakan (persuasi), (7) bentuk dari relasi yang kuat, (8) alat untuk mencapai tujuan, (9) akibat dari interaksi, (10) peranan yang diferensiasi, dan (11) pembuat struktur.

Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata dasar profesi yang dapat diartikan sebagai jabatan atau pekerjaan yang dimiliki seseorang dengan keahlian, kecakapan atau keterampilan tertentu. Jabatan atau pekerjaannya tersebut lebih cenderung bersifat pada pengabdian dan melayani, dan eksistensinya diakui oleh masyarakat dengan standar-standar tertentu. Seseorang yang memiliki keahlian dan kecakapan dengan latar belakang disiplin ilmu tertentu maka orang tersebut dapat disebut sebagai profesional. Disiplin ilmu tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan profesi yang dibuktikan dengan didapatkannya sertifikat profesi.

Allah berfirman dalam Al Qur'an Surat An Nissa ayat 58 (QS. 4 : 58), yang artinya, "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat". Dan apa yang dikatakan oleh Rasulullah Muhammad bahwa, "Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional". (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Motivasi Kerja

Setiap orang yang melakukan kegiatan atau aktivitas maupun bekerja tentunya didorong oleh keinginan atau harapan tertentu yang ingin diraih atau dicapai olehnya. Hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang sehingga berbuat sesuatu untuk memenuhi keinginan maupun tujuannya tersebut disebut motivasi. Motivasi berasal dari bahasa Latin yang berarti *movere* yang dapat diartikan sebagai dorongan atau hal yang menggerakkan. Allah sampaikan di dalam Al Qur'an Surat Ar Radu ayat 11 (QS.13 : 11) bahwa, "Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri". Dan Rasulullah Muhammad sampaikan pula berkaitan dengan motivasi bahwa, "Barangsiapa tujuan hidupnya adalah dunia, maka Allâh akan menceraiberaikan urusannya, menjadikan kefakiran di kedua pelupuk matanya, dan ia tidak mendapatkan dunia kecuali menurut ketentuan yang telah ditetapkan baginya. Barangsiapa yang niat (tujuan) hidupnya adalah negeri akhirat, Allâh akan mengumpulkan urusannya, menjadikan kekayaan di hatinya, dan dunia akan mendatanginya dalam keadaan hina".

Metode Penelitian

Populasi

Menurut Arikunto (2002), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Dalam penelitian ini, populasi sasaran adalah seluruh guru MTs di Kota Tangerang Selatan dengan ukuran populasi sebanyak 994 orang.

Sampel

Ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebesar :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

$$n = \frac{994}{994 (0,05)^2 + 1} = 285.22 \text{ dibulatkan menjadi } 285 \text{ responden.}$$

Teknik pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian diperoleh melalui sumber data primer. Sumber data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner (angket) dimana model skala yang digunakan adalah skala likert dengan skala pengukuran ordinal. Sebagaimana Riduwan (2008) menyebutkan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Soelaiman Sukmalana (2008) menyebutkan bahwa langkah dalam menggunakan skala likert untuk mengukur sikap menetapkan variabel yang akan diukur dan menguraikannya menjadi dimensi-dimensi dan indikator-indikator yang dapat diukur.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel
Hasil Uji regresi linear berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	12.617	1.975		6.387	.000
KEPEMIMPINAN	.120	.050	.152	2.429	.016
PROFESIONALISME	.248	.052	.303	4.756	.000
MOTIVASI	.339	.057	.329	5.923	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan tabel tersebut dengan mengamati baris, kolom t dan kolom sig bisa dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap kinerja guru (H1)

Variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Kota Tangerang Selatan. Hal ini terlihat dari signifikan kepemimpinan

(X1) $0,016 < 0,05$ dan nilai $t\text{-tabel} = \alpha/2; n-k-1 = t(0,025/2; 285-3-1) = (0,025, 281) = 1,9847$. Berarti nilai $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ ($2,429 < 1,984$); maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru diterima.

2) Pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja guru (H2)

Variabel Profesionalisme (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Kota Tangerang Selatan. Hal ini terlihat dari signifikan Profesionalisme (X2) $0,00 < 0,05$ dan nilai $t\text{-tabel} = \alpha/2; n-k-1 = t(0,025/2; 285-3-1) = (0,025, 281) = 1,98472$. Berarti nilai $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ ($4,756 < 1,985$); maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja guru diterima.

3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru (H3)

Variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Kota Tangerang Selatan. Hal ini terlihat dari signifikan motivasi kerja (X3) $0,00 < 0,05$ dan nilai $t\text{-tabel} = \alpha/2; n-k-1 = t(0,025/2; 285-3-1) = (0,025, 281) = 1,98472$. Berarti nilai $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ ($5,923 < 1,985$); maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru diterima.

Uji F (simultan)

Tabel
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1175.963	3	391.988	77.570	.000 ^a
Residual	1419.981	281	5.053		
Total	2595.944	284			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, PROFESIONALISME

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Data primer diolah peneliti 2021.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel dapat dilihat pada $F\text{-hitung}$ sebesar 77,570 dengan nilai $F\text{-tabel}$ adalah 3,090 sehingga nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $88,767 > 3,090$ dan tingkat signifikasinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), Profesionalisme (X2) dan Motivasi kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Kota Tangerang Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan secara parsial Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis dan tanggapan responden terhadap gambaran variabel kepemimpinan pada MTs di Kota Tangerang Selatan, menunjukkan tingkat kepemimpinan berada pada kategori cukup baik dengan skor 3,25 berada pada rentang 2.60-3.39 adalah wilayah kategori cukup baik (tabel 4.11). Hal tersebut menunjukkan bahwa hal yang berkaitan

dengan variabel kepemimpinan yang meliputi 15 Indikator, berdasarkan tanggapan responden terhadap tingkat kepemimpinan dapat dikatakan berada pada taraf cukup baik. Variabel kepemimpinan setelah diuji tingkat validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa 15 indikator tersebut dinyatakan valid dan reliabel, sehingga cukup kuat dalam membangun variabel kepemimpinan.

Hal ini dapat dikatakan signifikan, jadi secara parsial variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru atau kepemimpinan pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan dikembangkan dengan melakukan hubungan yang berkomunikasi secara optimal, maka akan memberikan dampak secara signifikan terhadap kinerja guru, uji koefisien variabel kepemimpinan lebih besar hasil signifikansinya $0,016 < 0,05$ dan $(X1) 0,016 < 0,05$ dan nilai $t\text{-tabel} = \alpha/2; n-k-1 = t(0,025/2; 285-3-1) = (0,025, 281) = 1,9847$. Berarti nilai $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ ($2,429 < 1,984$); maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru diterima. Besaran nilai kontribusinya 1,6%. Ini artinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah terbentuk kuat jika secara berkelanjutan dalam periode tertentu dilakukan oleh seorang pemimpin yang selalu berkomunikasi dengan tepat kepada guru, atau bawahan.

Hal ini sesuai dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Griffin R.W (2002:68), Robbins (2003:40), dari Turney (2002:47) dan Terry (2010:192), apabila seorang pemimpin mampu memberikan motif kerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya organisasi dengan efektif dan efisien serta kondusif. Sedangkan teori-teori kinerja Guru yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2001:67), mendefinisikan kinerja Guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Teori yang dikemukakan oleh Mitchel dan Larson (2001:343), kinerja Guru adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh guru pada saat menjalankan tugas dan kewajibannya dalam tridharma perguruan tinggi terutama bidang pendidikan, pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

2. Pengaruh Profesionalisme secara parsial Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis dan tanggapan responden terhadap gambaran variabel Profesionalisme pada MTS di Kota Tangerang Selatan, menunjukkan tingkat Profesionalisme berada pada kategori Cukup baik dengan skor 3,11 berada pada rentang 2.60-3.39 adalah wilayah kategori cukup baik (tabel 4.12). Variabel Profesionalisme setelah diuji tingkat validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa kesepuluh indikator tersebut dinyatakan valid dan reliabel, sehingga cukup kuat dalam membangun variabel Profesionalisme.. Kemudian menurut hipotesis membuktikan bahwa Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru, Variabel Profesionalisme (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Kota Tangerang Selatan. Hal ini terlihat dari signifikan Profesionalisme (X_2) $0,00 < 0,05$ dan nilai $t\text{-tabel} = \alpha/2; n-k-1 = t(0,025/2; 285-3-1) = (0,025, 281) = 1,98472$. Berarti nilai $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$

(4,756<1,985); maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja guru diterima.

Hal ini menguatkan konsep teori dari Murray (2006:57-63), dan Teori Heames & Service (Journal 2003:118-122) Profesionalisme adalah guru yang memiliki sikap yang mencerminkan terjadinya konsistensi dalam penerapan prinsip kode etik profesi guru dalam melaksanakan tugas yang mengacu kepada prinsip kode etik profesi. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mardi (2009) Weti Kurniawati (2013) dan Syamsuri (2013) bahwa Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja Guru.

3. Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial Terhadap Kinerja guru

Hasil analisis dan tanggapan responden terhadap gambaran variabel motivasi kerja pada MTs Kota Tangerang Selatan, menunjukkan tingkat motivasi kerja berada pada kategori cukup baik dengan skor 3,32 berada pada rentang 2.60-3.39 adalah wilayah kategori cukup baik (tabel 4.13). Konstruk dimensi dalam motivasi kerja setelah diuji tingkat validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga dimensi, dan kesembilan indikator tersebut dinyatakan valid dan reliabel, sehingga cukup kuat dalam membangun konstruk variabel motivasi kerja. Hasil pengujian pada hipotesis ketiga dimensi pada variabel motivasi kerja secara parsial menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Kota Tangerang Selatan. Hal ini terlihat dari signifikan motivasi kerja (X_3) $0,00 < 0,05$ dan nilai $t\text{-tabel} = \alpha/2; n-k-1 = t(0,025/2; 285-3-1) = (0,025, 281) = 1,98472$. Berarti nilai $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ ($5,923 < 1,985$); maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru diterima.

Hal ini telah menguatkan konsep dan teori-teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2000:163), Robbins (2001:205), Mc Clelland dalam Handoko (2003:255), Sedarmayanti (2003:104) dan Siagian, S.P, (2008:102) motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya ditunjukkan dengan teori-teori kinerja guru/ atau Guru yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2001:67), mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam menjalankan tugas dan kewajiban tridharma perguruan tinggi bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dan teori yang dikemukakan oleh Mitchel dan Larson (2001:343), kinerja Guru adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh Guru pada saat menjalankan tugas dan kewajibannya dalam tridharma perguruan tinggi terutama bidang pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Manulang Gison (2004) dan Tamrin Eddy (2010) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Profesionalisme dan Motivasi Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 dapat dilihat pada $F\text{-hitung}$ sebesar 77,570 dengan nilai $F\text{-tabel}$ adalah 3,090 sehingga nilai-nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $88,767 > 3,090$ dan tingkat signifikasinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), Profesionalisme (X_2) dan

Motivasi kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTS Kota Tangerang Selatan.

Pengaruh dan pembuktian secara simultan atau bersama-sama variabel kepemimpinan, Profesionalisme dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan, Profesionalisme dan motivasi kerja menjadi fokus perhatian pada institusi pendidikan guru MTs di Kota Tangerang Selatan, maka akan memberikan dampak peningkatan terhadap kinerja guru.

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs di Kota Tangerang Selatan.
2. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs di Kota Tangerang Selatan.
3. Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs di Kota Tangerang Selatan.
4. Kepemimpinan, Profesionalisme, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru MTs di Kota Tangerang Selatan.

Daftar Pustaka

- Akadum, (1999). *Sistem Manajemen Kinerja Guru*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Arikunto, Suharsimi, (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Rhineka Cipta.
- Brown, Andrew, (2008). *Organizational Culture*, London, Pitman Publishing.
- Buchari Alma, (2008). *Guru Profesional*, Bandung, Alfabeta.
- Chen, Kan, (2005). *Factors affecting job satisfaction of public sector employess in Taiwan*, Nova Southeastern University, 2015, 200 pages; AAT 3193840.
- Darling-Hammond, Linda, 2005. *Teaching as a Profession: Lessons in Teacher Preparation and Profesional Development*, 237-240. Phi Delta Kappa 87. 3 (Nov 2005).
- Darlius, 2009, *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap motivasi kerja dan implikasinya pada kinerja pegawai*, Disertasi, Universitas Persada Indonesia, Jakarta.
- Davidson, Gordon C.M, 2000. *Organizational Climate and its Influence Upon Performance: a Study of Australian Hotels in South East Queensland*, Dissertasion.
- Edmonson, 2006. *Motivation: Cheap treats*, pg. 39, London, Employee Benefits Magazine, Sep 2006.
- Gibson, J.L, Ivancevich, J.M, Donnelly, J.H & Konopaske, R, (2009), *Organization: zbehavior, Structure, Processes*, 11th Edition. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Gibson, James L, John, 2009. *Organization Behavior: Structure and Process*, Jakarta, Binapura Aksara.

- Gibson, James, L. John. M. Ivancevich, dan J.H. Donnelly (2003), Organisasi dan Manajemen. Pelaku, Struktur, Proses. Terjemahan Wahid, Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James, L. John. M. Ivancevich, dan J.H. Donnelly (2006), Organization Behavior Structure, Process. New York: McGraw-Hill.
- Greenberg, Jerald, Baron Robert A, (2008). *Behavior in Organization*, New Jersey: Prentice Hall
- Griffin, Ricky W. & Ronald J Ebert (2002). Bussines 5th.Edition New York, USA: Prentice Hall International Inc.
- Hamzah B Uno, (2006). *Teori Motivasi & Pengukurannya*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Handoko, Hani T. (2003). Manajemen. Yogyakarta : BPFE-UGM
- Handoko, T.H, (2000), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta, BPPE.
- Hasibuan, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Heckman, Linda, Ed.D, (2001). *A Correlational Study of Factors Influencing Teacher Attrition*, Walden University, 2011, 117 pages; AAT 3450046.
- Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Klas IIB Rongkasbitung. *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 6(1).
- Husaini, Usman (2010). Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan, Cetakan ke-3, Jakarta: Bumi Aksara
- Ilyas Y, (2002), Kinerja : *Teori, Penilaian dan Penelitian*, Depok : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI
- Internalization Process and Member Performance, Southern Business Rievew.
- Ivancevich, John M., (2001). *Human Resources Management*, New York, McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ivancevich, John M.; Matterson, Michael T., (2001). *Organizational Behavior and Management*. 5th Edition. Edisi Kelima. Singapore, Irwin/McGraw-Hill.
- Khan, Mosahid, (2005). *Estimating the Level of Investment in Knowledge Across the OECD Countries*. Bounfour & Edvinsson.
- Kusnendi, (2008). *Model – Model Persamaan Struktural*, Bandung, Alfabeta.
- Mangkunegara, A. Prabu, (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, Remaja Rosda Karya.
- Mudawanah, S. Determinan Motivasi, Partisipasi Anggaran, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JPAK: Jurnal Pendidikan Akuntansi dan Keuangan*, 7(1), 47-56.
- Noor, J., & Mulyono, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD DI KABUPATEN LEBAK. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1).
- Reinhartz, J & Beach, D.M, (2004) *Educational Leadership Changing Schools, Changing Roles*, New York: Pearson
- Riduwan (2009) manajemen Pendidikan, TIM UI, Bandung: Alfabeta.

- Riduwan (2010) Skala Pengukuran Variabel-variabel penelitian, setakan ketujuh, Bandung Alfabeta.
- Robbins and Judge, (2007). Manajemen, jilid 1. penterjemah Tim Gramedia Jakarta: PT. Index Gramedia group.
- Robbins, Stephen P, (2000). Teori Organisasi, Struktur Desain dan Aplikasi, edisi kelima (alih bahasa: Yusuf Ady) Jakarta: Arcan.
- Robbins, Stephen P, (2001). Organization Behaviour. New Jersey. Printice Hall, Inc.
- Robbins, Stephen P, (2003). Perilaku Organisasi. Diterjemahkan oleh Tim Index. Jakarta: Penerbit Indeks Gramedia group.
- Robbins, Stephen P, (2007). Perilaku Organisasi. Buku 1 dan 2. Penterjemah Agung Seto dan E. Kusuma. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, and Mary Coutler, (2010). Management, tenth edition. (Alih bahasa Bob Sabran, Devri Barnadi Putera), Jakarta :Erlangga.
- Robbins, Stephen, (2008). *Organizational Behaviour Concepts, Controversies, and Applications*, New Jersey : Prentice Hall International Editions.
- Sedarmayanti, (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, (2004). *Teori Motivasi dan Implikasinya*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Silva Mendes, Jorge Luis, J.S.D., Stanford University, (2010). *How do Principals Deal with Underperforming Teachers? A Study of How Principals From Secondary School in Mexico City Manage Underperforming Teachers*, 221 pages; AAT 3395856.
- Simanjuntak, Tumpal, (2006). *Lisrel*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sitepu, Nirwana, (2001). *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung, Unit Pelayanan Statistika Jurusan Statistik, FMIPA Universitas Padjadjaran.
- Soelaiman Sukmalana, (2007). *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Intermedia Personalia Utama.
- Sofyan Yamin, (2009). *Structural Equation Modeling*, Jakarta, Salemba Empat.
- Solimun, (2002). *Structural Equation Modeling*, Semarang, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sopow Eli, (2006). *The Impact of Culture and Climate on Change Programs*, Strategic Communication Management. Chicago: Oct/Nov 2006. Vol. 10, Edisi 6; pg. 14, 4 pgs.
- Srie Faizah Lisnasari, (2011). Pengaruh Efikasi Diri, Imbalan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja (Studi kausal pada Ketua Program Studi pada Perguruan Tinggi Islam di Medan), Disertasi, Universitas Negeri Jakarta.
- Stinger, Robert, (2002). *Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect*, Upper Saddle River. NJ : Prentice Hall.
- Sugden, Norma A., (2010). *Relationship among Teacher Workload, Performance, and Well-Being*, Walden University, 219 pages; AAT 3433520.

- Sun, Min, (2011). *Exploring How School Intra-Organizational Mechanism Mediate The Effects of External Interventions on Improving Teaching and Learning*. Michigan State University, (2011), 170 pages; AAT 3450868.
- Sutisna, A. J. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA. The Asia Pacific Journal of Management Studies, 8(3).
- Sutisna, A. J., & Heryandi, H. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH TAHANAN NEGARA (RUTAN) KLAS IIB SE-WILAYAH BANTEN. The Asia Pacific Journal of Management Studies, 7(2).
- Sutisna, AJ, (2020) Perilaku Kepemimpinan terhadap komitmen Organisasi perusahaan BUMN, La tansa Mashiro Publisher, 100 Page, edisi 1 cet-1
- Taylor, Frederick W. Dalam Sutarto, (2002). Dasar-dasar Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Terry, George R. And Leslie W. Rue, (2010). Principles of Management. Terjemahan G.A. Ticoalu. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Turney. C (2002). Conceptualising the Management Process. New Jersey: Prentice Hall. Inc.
- Washington, Andrea Davis, (2011). *Formal Evaluation of Teachers: An Examination of the Relationship Between Teacher Performance and Student Achievement*, University of South Carolina, (2011), 186 pages; AAT 3454838.
- Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Yaverbaum E & Sherman E (2008), Everything Leadership Book, Second Edition, Massachusetts: Adam Media, Avon.
- Yukl, Gary (2010). Leadership In Organization. By Prentice-Hall Inc. Upper Saddle River New Jersey. Alih Bahasa. Budi Supriyanto, Jakarta: Indeks.
- Yumhi, Y. (2020). IMPLEMENTASI REKRUTMEN DI BPS KABUPATEN LEBAK (Studi Kasus Rekrutmen Tenaga Sensus). The Asia Pacific Journal of Management Studies, 7(3).
- Yumhi, Y. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA. The Asia Pacific Journal of Management Studies, 8(2).
- Yumhi, Y. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PERILAKU KERJA INOVASI KERJA TERHADAP KINERJA TUGAS DI LPMP PROVINSI BANTEN. The Asia Pacific Journal of Management Studies, 8(3).
- Yumhi, Y., & Deddy, O. S. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEMAMPUAN MANAJERIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA BANK BNI KANTOR CABANG SERANG BANTEN. The Asia Pacific Journal of Management Studies, 7(1).
- YUMHI, Y., MARTOYO, D., TUNNUFUS, Z., & TIMOTIUS, E. (2021). Determinant Factors of the Performance of Higher Institutions in Indonesia. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(2), 667-673.