

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU: KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Rinawati Zailani^{1*}, Amini Amanatun¹⁾, Choirun Nisaa²⁾

¹⁾ Program Studi Pendidikan Luar Sekolah STIKIP Catur Sakti

***r.zailani@stikipcaturasaki.ac.id**

Article History:

Diterima November 2023

Disetujui Desember 2023

Dipublikasikan Januari 2024

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kinerja guru

Keywords: principal leadership, work motivation, teacher performance

Abstrak

Seorang guru memiliki tugas pokok yang ditunjukkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas guru dalam kelembagaan yang merupakan bentuk kinerja guru. Kualitas tugas guru akan meningkat apabila kinerja guru juga meningkat. Oleh karena itu, perlu dukungan untuk meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Selain itu, juga menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel moderasi. Responden dalam penelitian ini berjumlah 61 orang guru di kabupaten Bantul provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi berganda untuk analisis uji t dan uji F, serta moderated regression analysis (MRA) untuk uji peran moderasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel moderasi tidak terbukti. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah perlu memperhatikan guru dalam melaksanakan pekerjaan, seperti memberikan semangat serta dorongan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, memberikan penghargaan (reward) kepada yang memiliki prestasi sehingga guru lebih termotivasi untuk lebih giat dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Kepala sekolah juga dapat memberikan hukuman (punishment) didasarkan atas kriteria yang objektif melalui tindakan pengarahan, teguran, peringatan, dan tindakan yang diambil bersifat mendidik.

Abstract

A teacher has main duties which are demonstrated in teaching and learning activities as well as teacher duties in institutions which are a form of teacher performance. The quality of teacher work will increase if teacher performance also increases. Therefore, support is needed to improve teacher performance. This research aims to identify factors that influence teacher performance, namely school principal leadership and work motivation. Apart from that, it also analyzes the leadership role of the school principal as a moderating variable. The respondents in this research were 61 teachers in Bantul district, Yogyakarta Special Region province. The analysis technique used is multiple regression for the t test and F test analysis, as well as moderated regression analysis (MRA) for the moderation role test. The results of the analysis show that the principal's leadership and work motivation have a significant effect on teacher performance, while the role of the principal's leadership as a moderating variable is not proven. Based on the results of the analysis carried out, it can be concluded that school principals need to pay attention to teachers in carrying out their work, such as providing enthusiasm and encouragement to be able to complete the work, giving awards to those who have achievements so that teachers are more motivated to be more active in carrying out the work assigned to them. The school principal can also impose punishment based on objective criteria through directing actions, reprimands, warnings and educational actions taken.

PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi sarana utama yang perlu dikelola secara sistematis dan konsisten berdasarkan berbagai pandangan teori dan praktik yang berkembang dalam kehidupan. Pendidikan sebagai pondasi dasar dari kemajuan suatu bangsa dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja guru yang merupakan tolak ukur dalam keberhasilan suatu pendidikan (Asvio, dkk., 2019 dalam Alhusaini et al., 2020).

Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategi dalam sistem pendidikan. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem Pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik (Ardiana, 2017).

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan pendidikan. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan kualitas pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan serta perkembangan kualitas profesional guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan oleh kepala sekolah. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah tercermin dari gaya kepemimpinan (Handayani & Rasyid, 2015).

Kinerja guru selain dipengaruhi oleh kemampuan guru yang tertuang dalam kompetensi guru juga dipengaruhi faktor lain diantaranya faktor kepemimpinan kepala sekolah. Peningkatan mutu pendidikan di sekolah perlu di dukung kemampuan kepemimpinan kepala sekolah, sekolah perlu berkembang maju dari tahun ke tahun, karena itu, hubungan baik antar guru, suasana kerja yang kondusif, penataan fisik sekolah perlu dibina agar sekolah menjadi lingkungan pendidikan yang dapat menumbuhkan kreativitas, disiplin, semangat belajar peserta didik, dalam kerangka inilah kepala sekolah perlu memiliki pengetahuan kepemimpinan, perencanaan, dan pandangan yang luas tentang sekolah dan pendidikan (Qomusuddin & Bunyamin, 2020).

Kinerja guru merupakan suatu hasil yang dicapai dari apa yang telah diamanatkan kepada guru dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Kinerja guru yang merupakan sebagai agen pembelajaran (*learning agent*), yang dapat diartikan bahwa peran pendidik sebagai fasilitator, pembimbing, motivator, teladan dan pemberi inspirasi bagi siswa yang tidak hanya pada saat proses pembelajaran saja, akan tetapi dalam kehidupan siswa (Hasim, dkk., 2020). Kinerja Guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah (Rachmawati, 2013).

Pemimpin pada hakekatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan (Hasim et al., 2020). Kepemimpinan merupakan aspek penggerak organisasi sekolah sehingga keberadaan pemimpin dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi. Kepemimpinan dapat dilakukan oleh seorang pemimpin yang mempunyai keahlian memimpin, mempengaruhi pendirian, pendapat orang, atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Demikian halnya dengan kepala sekolah merupakan seorang pemimpin di sekolah baik sebagai pemimpin untuk para guru maupun sebagai manajer yang merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, serta mengevaluasi rencana atau kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran sekolah kearah yang lebih baik dan berkualitas (Kurniawan, 2019).

Beberapa penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (Suzanna & Fauzan, 2022; Kurniawan, 2019; Rachmawati, 2013; Qomusuddin & Bunyamin,

2020; dan Hasim et al., 2020), sehingga disusun hipotesis 1: *Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.*

Motivasi kerja guru merupakan faktor yang menentukan tingkat kepuasan, komitmen, dan kinerja guru dalam menjalankan tugas-tugasnya. Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru, diantaranya adalah faktor intrinsik meliputi kepuasan pribadi, harapan, dan kebutuhan diri sendiri dan faktor ekstrinsik meliputi gaji, kondisi lingkungan kerja, dan dukungan dari pimpinan atau masyarakat (Yope & Isma, 2022).

Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi yang ditunjukkan dengan perilaku dalam bekerja, sebaliknya jika sekolah dengan guru yang memiliki motivasi kerja rendah akan sulit mewujudkan kinerja guru. Sekolah dengan guru-guru bermotivasi tinggi yang ditunjukkan dengan minat terhadap pekerjaan, motivasi berprestasi akan mencurahkan segala kemampuannya. Seorang guru yang memiliki faktor motivasional, mereka akan mengajar dengan penuh semangat, mengajar sekaligus mendidik, mereka akan selalu mengembangkan kariernya melalui gagasan kreatif, metode mengajar yang membangkitkan semangat kinerja guru (Handayani & Rasyid, 2015).

Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk terus belajar akan meningkatkan kinerja guru karena bertambah semangatnya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemandu proses pembelajaran yang baik (Agustina et al., 2020). Motivasi kerja juga dapat membantu guru mengembangkan keterampilan interpersonal. Motivasi yang tinggi akan membuat guru lebih terbuka untuk belajar dan berinteraksi dengan siswa dan orang lain yang berada di sekitarnya (Yope & Isma, 2022). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Ardiana, 2017; Yope & Isma, 2022; dan Agustina et al., 2020), sehingga disusun hipotesis 2: *Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.*

Peningkatan kualitas pendidikan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja para guru merupakan pejuang pendidikan yang langsung berhadapan dengan peserta didik. Kepala Sekolah sebagai atasan langsung dan pemegang kunci kepemimpinan di sekolah harus mampu membangkitkan semangat kerja terhadap bawahannya, seorang pemimpin dalam memimpin bawahan harus mampu memberikan motivasi, bimbingan, penyuluhan, pengendalian, keteladanan dan bersikap jujur, agar para bawahan mau bekerja sama dan bekerja secara efisien untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Malik & Sriwidodo, 2013).

Menurut Mahanangingtyas et al., (2021), peran dan tugas kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah berlangsung dalam proses yang berkesinambungan secara sistematis dan terstruktur yang meliputi tujuh komponen tugas dan peran kepala sekolah yaitu: 1). Kepala sekolah sebagai *Educator*, 2). Kepala sekolah sebagai *Motivator*, 3). Kepala sekolah sebagai *Manajer*, 4). Kepala sekolah sebagai *Innovator*, 5). Kepala sekolah sebagai *Supervisor*, 6). Kepala sekolah sebagai *Leader*, dan 7). Kepala sekolah sebagai *Administator*. Sebagai motivator kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik dan kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

Motivasi bisa timbul oleh faktor internal adalah sesuatu dorongan yang berasal dari diri pribadi seseorang yang dapat disebut juga motivasi hakiki. Suatu keinginan yang ada dalam diri seseorang menimbulkan motivasi internal.

Motivasi eksternal dibangun di atas motivasi internal dan di dalam organisasi syarat yang dipakai oleh manajer dalam memotivasi bawahannya seperti kondisi kerja, gaji, penghargaan, hubungan kerja. Motivasi kerja kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru di sekolah (Malik & Sriwidodo, 2013).

Kepemimpinan kepala sekolah dapat menjadi variabel moderasi dalam meningkatkan kinerja guru (Wakiman (2010) dalam Malik & Sriwidodo, 2013; dan Saputri et al., 2016), sehingga disusun hipotesis 3: *Kepemimpinan kepala sekolah memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.*

Kinerja guru yang tinggi salah satunya ditunjukkan dengan profesionalisme guru yang terdiri dari penguasaan empat kompetensi meliputi kompetensi profesional, pedagogis, kepribadian dan sosial. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran agar dapat tercapai secara maksimal. Faktanya sekarang masih terlihat di beberapa tempat permasalahan guru bahwa masih terdapat guru yang mengajar tidak sesuai di bidangnya sehingga untuk menguasai kompetensi profesional di rasakan masih kurang (Handayani & Rasyid, 2015). Berdasar hal tersebut, penelitian ini perlu dilakukan untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kinerja guru dengan memprediksi kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel moderasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta memprediksi variabel kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel moderasi. Unit analisis dalam penelitian ini yaitu guru dari beberapa sekolah di Kabupaten Bantul, dengan jumlah sampel sebanyak 61 orang. Analisis data menggunakan regresi sederhana untuk pengujian hipotesis 1-2, dan analisis *Moderated Regression Analysis (MRA)* untuk pengujian hipotesis 3 (uji moderasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Berdasar kuisioner yang disebar melalui *googleform*, mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 39 orang (64%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru merupakan kaum hawa yang dianggap lebih sabar dan teliti dalam mengampu pelajaran. Rincian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik responden berdasar jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase
L	22	36 %
P	39	64%
Total	61	100%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Karakteristik responden yang kedua yaitu usia responden. Pada penelitian ini didapatkan mayoritas responden berada pada usia produktif yaitu usia 31 - 40 tahun (46%). Hal tersebut menunjukkan bahwa usia yang produktif dapat memberikan jawaban yang baik dan memberikan hasil penelitian yang maksimal. Rincian karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik responden berdasar usia

Rentang Usia	Jumlah	Persentase
20 - 30	6	10 %
31 - 40	28	46%
41 – 50	17	28%
51 - 60	10	16%
Total	61	100%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Uji Validitas dan Reliabilitas

Analisis uji validitas dilakukan dengan ketentuan bahwa item pertanyaan valid apabila nilai korelasi lebih dari 0,3 dan jika di bawah 0,3 tidak valid. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa 11 item pertanyaan kepemimpinan kepala sekolah, 11 item pertanyaan motivasi kerja, dan 10 item pertanyaan kinerja guru, seluruh item pertanyaan valid. Item pertanyaan tersebut kemudian digunakan untuk analisis selanjutnya. Hasil uji validitas penelitian ini ditampilkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil uji validitas

No.	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
1	0,770	0,580	0,765
2	0,829	0,793	0,763
3	0,853	0,589	0,716
4	0,741	0,552	0,831
5	0,695	0,621	0,903
6	0,713	0,577	0,818
7	0,850	0,556	0,760
8	0,702	0,535	0,862
9	0,637	0,642	0,720
10	0,777	0,525	0,609
11	0,751	0,617	-

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas menggunakan metode *internal consistency* yang menggunakan kriteria *Cronbach's Alpha*. Indikator dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,6-0,7, maka variabel masih dianggap cukup baik, dan jika nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,8 maka reliabilitasnya dianggap baik (Hair et al., 2010). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini seluruh variabel memiliki *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan handal dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,774
2	Motivasi Kerja	0,691
3	Kinerja Guru	0,779

Sumber : Data primer diolah (2023)

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana (untuk menguji hipotesis 1 - 2), dan analisis MRA (untuk menguji hipotesis 3). Ketepatan fungsi regresi dalam memprediksi model dapat diukur dari nilai *R square* (R^2). Nilai R^2 merupakan besarnya persentase total varian dari variabel independen yang dapat menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis 1 - 2 dilakukan untuk menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Kabupaten Bantul.

Ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit* yang dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2), nilai statistik F, dan nilai statistik t. Hasil *goodness of fit* untuk model dengan variabel dependen kepuasan masyarakat diketahui bahwa nilai *adjusted R²*-nya adalah 0,472 yang artinya 47,2% variasi dari variabel dependen kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, sementara sisanya sebesar 52,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model. Nilai F pada hasil analisis sebesar 27, 821 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji hipotesis disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5. *Goodness of Fit Model Regresi Pertama (Hipotesis 1 - 2)*

Variabel Independen	R^2	<i>Adjusted R²</i>	F	Variabel Dependen: Kepuasan Masyarakat		
				β	t	Sig.
Kepemimpinan kepala sekolah	0,49	0,472	27, 821 (0,000)*	0,345	2,933	0,005
Motivasi kerja	0			0,436	3,707	0,000

Sumber: Data primer diolah, (2023)

Ket: *Sig. $p < 0,05$

Uji t dalam penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian, diketahui bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = 0,345$; $t = 2,933$; Sig. = $0,005 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 didukung. Analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = 0,436$; $t = 3,707$; Sig. = $0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis 2 diterima.

Pengujian hipotesis selanjutnya yaitu dengan analisis *Moderated Regression Analysis (MRA)* yang bertujuan untuk menguji variabel moderasi. Pengujian hipotesis 3 dilakukan untuk menganalisis peran kepemimpinan sebagai variabel pemoderasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis 3 yang menguji peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel moderasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji *Moderated Regression Analysis (Hipotesis 3)*

Tahapan Regresi	Variabel Independen/ Pemoderasi	Variabel Dependen: Kinerja Guru					
		<i>Ajudsted R²</i>	ΔR^2	F	β	t	Sig.
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,358	-	34,463 (0,000)	0,607	5,871	0,000

2	Kepemimpinan Kepala Sekolah Motivasi Kerja	0,472	0,121	27,821 (0,000)	0,345	2,933	0,005*
					0,436	3,707	0,000*
3	Kepemimpinan Kepala Sekolah Motivasi Kerja	0,489	0,025	20,146 (0,000)	1,527	2,183	0,033
					2,277	2,107	0,040
	Interaksi				-2,728	-1,714	0,092 ^{ns}

Sumber: Data primer diolah, (2023)

Ket: *sig = signifikan ($p < 0,05$)

ns = non signifikan ($p > 0,05$)

Hasil analisis hipotesis ketiga menunjukkan nilai signifikansi koefisien interaksi variable kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja tidak signifikan ($\text{sig.} = 0,092 > 0,05$), yang artinya kepemimpinan kepala sekolah tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, sehingga H3 ditolak.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal tersebut menunjukkan semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu (Suzanna & Fauzan, 2022; Kurniawan, 2019; Rachmawati, 2013; Qomusuddin & Bunyamin, 2020; dan Hasim et al., 2020).

Dengan model dan gaya kepemimpin-pinan tertentu seorang pemimpin mampu membangun komitmen orang-orang yang dipimpinnya agar menghasilkan kinerja yang optimal. Pemimpin yang mempercayai bawahan, menghimpun dan menggunakan pendapat bawahan, akan menciptakan suasana kerja yang saling mendukung, timbul suasana saling menghormati antara pimpinan bawahan sehingga mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Handayani & Rasyid, 2015).

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin di institusi pendidikan yang bertugas mengarahkan dan membina kerja sama seluruh anggota sekolah baik guru maupun karyawan. Kemampuan intelektual yang dimiliki kepala sekolah digunakan untuk mengajak guru dan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Indikator guru telah melaksanakan tugas dengan baik dinilai dari kinerja yang telah dilakukan. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik, dapat meningkatkan kinerja guru dengan cara memberi pengarahan bagi para guru, memberikan motivasi, dan pengembangan kepada guru maupun karyawan.

Hasim et al., (2020), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi prestasi kerja organisasi. Kepemimpinan merupakan inti manajemen, secara umum kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktifitas dari individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Peningkatan mutu sekolah memerlukan perubahan kultur organisasi, suatu perubahan yang mendasar tentang individu-individu dan kelompok memahami pekerjaan dan perannya dalam organisasi sekolah. Kultur sekolah terutama dihasilkan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah harus memahami bahwa sekolah sebagai suatu sistem organik, sehingga mampu berperan sebagai pemimpin (*leader*).

Motivasi kerja adalah suatu kondisi dimana terjadi dorongan pada diri individu atau kelompok untuk berkinerja lebih baik guna mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan memiliki banyak energi untuk melakukan suatu kegiatan (Handayani & Rasyid, 2015). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dilakukan oleh guru, maka kinerja juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu (Ardiana, 2017; Yope & Isma, 2022; dan Agustina et al., 2020). Apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung akan memperoleh kinerja yang tinggi, begitupula sebaliknya guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah cenderung memiliki kinerja yang rendah. Hal ini dikarenakan motivasi kerja merupakan faktor yang penting dalam menentukan kinerja. Jika seseorang memiliki motivasi kerja yang rendah, maka mereka akan kurang bersemangat untuk bekerja dan akan cenderung melakukan tugas hanya sekedar untuk menyelesaikan tugas tanpa menekankan pada kualitas hasilnya. Selain itu, orang yang memiliki motivasi kerja yang rendah juga cenderung kurang berinovasi dan kurang berpartisipasi dalam diskusi dan aktivitas lainnya. Akibatnya, kinerja mereka akan menurun dan tidak akan mencapai tingkat yang diinginkan (Yope & Isma, 2022).

Kemampuan seorang guru pastinya dapat meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan tidak akan mencapai hasil yang optimal tanpa guru yang bermutu. Artinya, tanpa guru yang berkualitas dan profesional, harapan agar mutu pendidikan dapat ditingkatkan akan sulit terpenuhi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru di kabupaten Bantul. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi yang dimiliki oleh guru, baik dari dalam maupun dari luar dirinya sangat menentukan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, tinggi rendahnya kinerja guru ditentukan oleh kuat atau lemahnya motivasi yang dimilikinya. Dengan demikian perlu dilakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru, termasuk membangkitkan motivasi kerja guru agar memiliki keinginan dan semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya (Agustina et al., 2020).

Motivasi kerja berperan penting dalam menghasilkan kinerja guru. Motivasi kerja dinilai sebagai kombinasi dari berbagai faktor yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya. Ini bisa berupa tekanan internal (intrinsik) untuk mencapai prestasi, keinginan untuk meningkatkan kompetensi, serta dorongan eksternal (ekstrinsik) dari orang-orang di sekitar mereka. Kinerja guru ditentukan oleh berbagai faktor, termasuk motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat membantu guru bekerja lebih efisien dan produktif. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih terdorong untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik dan tepat waktu. Mereka juga akan lebih bersemangat untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan (Yope & Isma, 2022).

Kepemimpinan merupakan aspek penggerak organisasi sekolah melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukan sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya simbol yang ada atau tidaknya, tidak menjadi masalah tetapi memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi sekolah. Kepemimpinan hanya dapat dilakukan oleh seorang pemimpin yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian, pendapat orang, atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Demikian halnya dengan kepala sekolah merupakan seorang pemimpin di sekolah baik sebagai pemimpin untuk para guru maupun sebagai manajer yang merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, serta mengevaluasi rencana atau kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran sekolah kearah yang lebih baik dan berkualitas (Kurniawan, 2019).

Hipotesis ketiga penelitian ini tidak dapat membuktikan kepala sekolah menjadi variabel moderasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Hal ini dapat terjadi karena motivasi kerja guru dapat diciptakan

oleh guru itu sendiri. Guru memiliki rasa tanggung jawab dan pemahaman tujuan atau makna dari kerja yang selama ini dijalani, sehingga kinerja guru semakin meningkat (Agustina et al., 2020).

Walaupun demikian, menurut Hasim et al., (2020), dalam setiap proses kepemimpinan terdapat sekurang-kurangnya tiga unsur, yaitu ada seorang pemimpin yang memimpin, mempengaruhi dan memberikan bimbingan, ada anggota (bawahan) yang dikendalikan; dan ada tujuan yang diperjuangkan melalui serangkaian kegiatan. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil keseluruhan hipotesis terangkum dalam Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil Temuan	Kesimpulan
1	Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru	Positif, signifikan	Hipotesis didukung
2	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru	Positif, signifikan	Hipotesis didukung
3	Kepemimpinan kepala sekolah memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru	Negatif, Tidak signifikan	Hipotesis ditolak

Sumber: Data primer diolah (2023)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Artinya bahwa apabila kedua aspek tersebut ditingkatkan maka akan meningkat pula kinerja guru di kabupaten Bantul. Kepala sekolah perlu memperhatikan guru dalam melaksanakan pekerjaan, seperti memberikan semangat serta dorongan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, memberikan penghargaan (*reward*) kepada yang memiliki prestasi sehingga guru lebih termotivasi untuk lebih giat dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Kepala sekolah juga dapat memberikan hukuman (*punishment*) didasarkan atas kriteria yang objektif melalui tindakan pengarahan, teguran, peringatan, dan tindakan yang diambil bersifat mendidik.

Hasil penelitian ini tidak semua hipotesis terdukung, sehingga masih membutuhkan perbaikan dalam penelitian selanjutnya. Diharapkan penelitian di masa mendatang dapat menambah jumlah responden sehingga membuat hasil optimal. Selain itu, dapat memasukkan variabel lain seperti kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 111. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172. <https://doi.org/10.37849/midi.v21i2.287>
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: Global Perspective* (7th editio). Prentice Hall.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>
- Hasim, M., Amiruddin, A., & Nuridayanti, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Pangkajene Kepulauan. *Jurnal Media Elektrik*, 17(2), 65–72.
- Kurniawan, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 6 Kota Cirebon. *JTEM (Journal of Islamic Education Manajemen)*, 3(1), 24–37.
- Mahananingtyas, E., Lesnussa, A., & Nussy, H. (2021). Peran Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sd Inpres 19 Ambon. *PEDAGOGIKA: Jurnal Pedagogika Dan Dinamika Pendidikan*, 9(1), 11–26. <https://doi.org/10.30598/pedagogikavol9issue1page11-26>
- Malik, A., & Sriwidodo, U. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMA Assalam Surakarta Dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Variabel Moderasi. *54 Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 7(1), 53–66.
- Qomusuddin, I. F., & Bunyamin, U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(2), 145–160.
- Rachmawati, Y. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(1), 19–28. <https://doi.org/10.31604/muaddib.v1i1.108>
- Saputri, R. D., Suprayitno, & Sutarno. (2016). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan kepemimpinan kepala sekolah Sebagai variabel moderasi (Survei pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Jumapolo). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 16(1), 59–67.
- Suzanna, D., & Fauzan, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Sintang. *Proceeding Seminar Nasional Bisnis Seri VI 2022*, VI, 257–268. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.711>
- Yope, S. A., & Isma, A. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 3 Sinjai. *Jurnal Ilmiah Administrasita*, 13(2), 73–82. <https://doi.org/10.47030/administrasita.v13i2.449>