

## **Pengaruh Kepemimpinan dan Profesionalisme terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Guru di Yayasan Telkom**

**Fauziah Nashir**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

Correspondence: [fauziahnashir@gmail.com](mailto:fauziahnashir@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Kinerja guru memainkan peran penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menilai tingkat kualitas pendidikan. Kinerja guru yang buruk dapat menurunkan kualitas pendidikan dan menghambat perwujudan visi sekolah. Tujuan dalam riset ini adalah untuk mengidentifikasi faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja guru pada SD dan SMP di Yayasan Telkom Makassar. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang didasarkan pada data statistik. Metodologi penelitian ini memerlukan kuantifikasi yang cermat dari karakteristik obyek yang diamati agar mendapatkan hasil yang berlaku secara luas, tanpa memandang keadaan, lokasi, atau waktu. Adapun populasi penelitian terdiri dari guru-guru yang mengajar pada Yayasan Telkom Makassar sebanyak 128 guru. Metode pengumpulan data dengan observasi, kuesioner serta dokumentasi. Sedangkan metode analisis data melalui uji instrument, uji asumsi klasik, serta analisis jalur. Hasil penelitian bahwa kepemimpinan kepala sekolah berdampak nyata dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Profesionalisme berdampak nyata pada motivasi kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah berdampak nyata dalam meningkatkan kinerja guru. Profesionalisme berdampak nyata pada kinerja guru. Motivasi berdampak nyata pada kinerja. Hasil uji calculate sobel maka diperoleh temuan bahwa kepemimpinan yang diimplementasikan kepala sekolah berdampak dalam meningkatkan kinerja guru dimediasi motivasi kerja guru. Profesionalisme guru berdampak nyata dalam meningkatkan kinerja guru dimediasi motivasi guru pada Yayasan Telkom Makassar.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Profesionalisme; Motivasi kerja; Kinerja guru

*This is an open access article under the CC - BY license.*



## **PENDAHULUAN**

Kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan menentukan apakah kualitas pendidikan dapat ditingkatkan secara efektif atau tidak. Guru memiliki peran penting dalam menentukan kualitas hasil pendidikan serta memegang posisi strategis. Oleh sebab itu, setiap upaya peningkatan mutu pendidikan harus mengutamakan peningkatan mutu guru, baik secara kuantitas maupun kualitas. Begitu pula antara kuantitas sumber daya manusia dengan mutu pendidikan, terdapat korelasi positif. Dengan demikian, nilai indikator ini sangat ditentukan oleh kinerja guru. Menurut Supiani, (2022) kinerja guru sebagai tingkat efektivitas pekerjaan yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan, dengan tujuan memenuhi standar atau sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya. Guru sebagai seorang profesional memiliki tugas dan kewajiban tertentu yang ditetapkan oleh organisasi atau tempat kerjanya. Kinerja guru dapat menjadi indikator hasil atau prestasi yang dicapai oleh guru. Motivasi kerja merupakan penentu penting keberhasilan guru profesional. Menurut Alwi, (2021) bahwa motivasi didefinisikan sebagai kekuatan internal yang mendorong seorang individu untuk bekerja mewujudkan target yang diinginkan. Motivasi untuk mengoptimalkan proses pembelajaran, yang bersumber dari sumber internal (intrinsik) dan eksternal (ekstrinsik), oleh guru merupakan elemen penting dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan, yaitu, kinerja yang optimal sebagai pendidik. Pemberian dukungan kepada guru sangat bergantung pada motivasi efektif yang ditunjukkan oleh atasan atau kepala sekolah. Motivasi tingkat tinggi dari kepala sekolah diharapkan dapat menaikkan kinerja guru secara signifikan (Sadiman & Arief, 2022). Hal ini didukung dengan penelitian Caksana, (2019) menunjukkan korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Namun terdapat inkonsistensi dengan hasil riset Suyatno, (2019) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berdampak pada kinerja guru. Oleh sebab itu, ditemukan adanya riset gap sehingga perlu dilakukan pengembangan penelitian yang terkait dengan hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru.

Masalah kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi motivasi kerja guru, hal ini didasari oleh Alnisyar, (2022) bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah mengacu pada pendekatan khusus yang digunakan oleh pimpinan dalam memberikan pengaruh kepada bawahan dan menginspirasi guru. Lebih jauh, gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah juga memengaruhi tingkat motivasi kerja guru. Hal tersebut dikarenakan guru membutuhkan dukungan yang konsisten dari seorang pemimpin untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu, penting bagi setiap pemimpin untuk mempunyai pemahaman yang jelas tentang kebutuhan guru guna memfasilitasi kolaborasi yang efektif. Kepemimpinan juga dikaitkan dengan tindakan memotivasi, yang dapat dipahami sebagai upaya pemimpin untuk menginspirasi dan mendorong orang atau kelompok untuk menjalankan tugas atau kegiatan yang diberikan sesuai dengan strategi yang ditetapkan untuk menggapai tujuan organisasi (Sudjana, 2009). Hal ini didukung dengan temuan Tombakan & Sumilat, (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diimplementasikan oleh kepala sekolah berdampak pada motivasi guru. Oleh sebab itu, bisa dinyatakan bahwa guru lebih termotivasi mengajar di kelas ketika kepala sekolah memimpin dengan baik. Kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru, sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Maryati & Hanggara, (2022) bahwa kepala sekolah yang efektif harus mempunyai rasa kepemimpinan yang kuat dan memiliki pemahaman yang komprehensif tentang tanggung jawab dan fungsinya. Untuk meningkatkan efektivitas guru, diperlukan bantuan yang komprehensif dari semua komponennya. Karena peran penting kepemimpinan kepala sekolah dalam kemajuan sekolah, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mendorong organisasinya agar menggapai tujuan yang diharapkan melalui peningkatan kinerja guru. Teori tersebut selaras dengan hasil penelitian Wicaksono, (2021), menunjukkan bahwa kepemimpinan oleh kepala sekolah berkorelasi langsung dengan kinerja guru secara keseluruhan. Artinya bahwa kepala sekolah yang berkepemimpinan secara efektif akan menaikkan kinerja guru. Namun berbeda dengan hasil riset Giantoro et al., (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan oleh kepala sekolah tidak berdampak pada kinerja guru. Adapun hasil riset oleh Ratnasari et al., (2021) juga menemukan bahwa kepemimpinan tidak berdampak signifikan pada kinerja guru, dengan demikian terdapat kesenjangan penelitian sehingga perlu dilakukan pengembangan penelitian ini. Hal ini seiring dengan teori kepemimpinan yang dinyatakan Robbins & Judge, (2013) bahwa kepemimpinan mengacu pada kapasitas untuk memberikan pengaruh terhadap suatu kelompok untuk mencapai visi yang telah ditentukan sebelumnya atau serangkaian tujuan. Seorang pemimpin yang efektif harus mempunyai kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi hambatan yang ada. Melalui kreativitas dan inovasi, visi, misi, dan tujuan yang lebih terarah akan terbentuk. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk merumuskan visi yang jelas dan kuat untuk masa depan, kemudian menginspirasi dan mendorong anggota perusahaan untuk secara aktif mengejar dan mencapai visi tersebut.

Masalah profesionalisme guru mempengaruhi motivasi kerja, dimana Umar, (2021) mengemukakan bahwa Profesionalisme guru adalah sifat-sifat yang melekat pada diri guru, tuntunan, asas, tujuan, dan pengaruhnya dalam aspek pendidikan serta pembelajaran yang secara langsung berhubungan dengan tugas individu sebagai sarana untuk mencari nafkah. UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa guru dituntut untuk menjalankan tanggung jawab profesionalnya dengan menciptakan kegiatan pembelajaran, menyusun prosedur pelajaran yang bermutu, dan menganalisis serta mengevaluasi hasil pelajaran. Guru yang profesional adalah individu yang mempunyai keterampilan dan pemahaman yang luar biasa dalam bidang pengajaran, sehingga memungkinkan mereka untuk secara efektif memenuhi tugas dan menjalankan perannya sebagai pendidik. Guru yang berprofesional tinggi akan semakin terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Seseorang yang bermotivasi yang kuat akan mengerahkan upaya yang maksimal dan optimal sebagai manifestasi perilaku dalam menggapai tujuan yang sudah ditetapkan (Nurmalina, 2022). Riset yang dijalankan oleh Sya'roni, (2023) memberikan hasil bahwa profesionalisme guru berdampak langsung pada motivasinya. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa meningkatnya profesionalisme guru akan menghasilkan peningkatan yang substansial dalam motivasi kerja guru.

Menurut Barnawi & Arifin, (2012) reputasi profesional guru bergantung pada mutu pekerjaannya. Hal ini menegaskan bahwa mutu profesional seorang guru ditentukan oleh tingkat kinerjanya, dan sebaliknya, kinerja yang tidak memenuhi persyaratan kerja menunjukkan kurangnya rasa hormat terhadap profesinya sendiri. Profesionalitas seorang guru dapat dilihat dari cita-cita sosial, sikap mental, perilaku, serta tanggung jawab dalam mewujudkan guru profesional. Guru akan senantiasa terbuka dalam mengembangkan dan meningkatkan kepribadian dan kemampuannya menghadapi era digital (Catherine et al., 2019). Hasil penelitian oleh Suryadi & Yusup, (2023) menyatakan bahwa profesionalisme berdampak nyata pada kinerja guru. Hal ini menandakan bahwa tingkat profesionalisme yang diperlihatkan oleh seorang guru dalam memenuhi tanggung jawabnya secara langsung berkorelasi dengan sejauh mana dampaknya terhadap peningkatan

pencapaian kinerja guru di bidang pendidikan, pengajaran, bimbingan, pengarahan, pelatihan, penilaian, dan evaluasi siswa. Hal ini tidak selaras dengan hasil riset oleh Handayani et al., (2018) yang menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berdampak nyata pada kinerja guru. Sehingga dalam penelitian ini ditemukan adanya riset gap. Hal ini seiring dengan teori profesionalisme guru menurut Mulyasa, (2011) bahwa guru yang profesional ialah pendidik yang mempunyai kemandirian dan kompetensi dalam memenuhi tanggung jawab sehari-hari secara efektif. Maka dari itu, guru harus memiliki profesionalisme dan motivasi yang kuat terhadap lembaga untuk mewujudkan kinerja yang unggul.

Fungsi mediasi motivasi kerja dalam kaitan antara kepemimpinan yang diimplementasikan kepala sekolah dan kinerja guru telah dieksplorasi oleh Sadiman & Arief, (2022) studi tersebut menyiratkan bahwa motivasi yang kuat dari individu yang memiliki kewenangan atau kepemimpinan sangat penting dalam memberikan dukungan dan motivasi kepada guru. Oleh karena itu, diharapkan keberhasilan motivasi Kepala Sekolah akan berdampak pada kenaikan kinerja guru. Mengingat tanggung jawab yang cukup berat yang harus dipikul oleh seorang guru, sudah sepantasnya mereka menerima beberapa sumber daya yang dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja. Maknanya terletak pada kenyataan bahwa kinerja efektif seorang guru bergantung pada kepemilikan kompetensi tinggi dan dorongan kerja yang cukup. Temuan penelitian Maryati & Hanggara, (2022) membuktikan bahwa kepemimpinan berdampak pada motivasi, dan motivasi secara tidak langsung memediasi dampak kepemimpinan pada kinerja guru. Motivasi guru dalam bekerja meningkat seiring dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, yang dapat meningkatkan kinerja guru. Namun berbeda dengan riset Novita, (2022) yang mengungkapkan bahwa hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru tidak dapat dimediasi oleh motivasi kerja.

Kemudian motivasi bisa memediasi dampak profesionalisme pada kinerja guru, sebagaimana dikemukakan Kastawi et al., (2021) bahwa guru yang bermotivasi tinggi tidak hanya akan tekun dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam lingkungan yang nyaman, tetapi juga menunjukkan komitmen yang besar dalam mendidik siswanya dan memotivasi diri untuk meningkatkan kapasitas profesionalnya serta memenuhi kewajibannya dengan ikhlas. Temuan Sya'roni, (2023) bahwa profesionalisme berdampak nyata pada kinerja guru melalui motivasi kerja. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa peningkatan profesionalisme guru akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru secara substansial, dengan mediasi motivasi kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah SD, SMP, dan SMK di Yayasan Telkom Makassar, sebagai salah satu sekolah swasta teraik di Makassar yang dikelola oleh Yayasan Pendidikan Telkom yang telah berhasil mengadopsi sistem pendidikan yang komprehensif, yang ditandai dengan integrasi yang harmonis dari berbagai nilai pendidikan di samping standar pendidikan yang luar biasa. Capaian yang diharapkan adalah terwujudnya pendidikan berbasis informasi dan teknologi yang mampu melahirkan individu yang berdaya cipta, berdedikasi, dan kreatif berdasarkan nilai-nilai kearifan lokal. Guna mewujudkan visi tersebut, maka dilaksanakan beberapa misi, yakni: 1) Menyelenggarakan pendidikan berbasis teknologi dan informasi, 2) Menerapkan struktur pembinaan berkelanjutan untuk mendorong perilaku yang sejalan dengan keyakinan, kemampuan, dan minat, 3) Mengorganisasikan kegiatan ekstrakurikuler secara strategis dan efisien, serta 4) Mewujudkan suasana sekolah yang asri, modern, menarik, estetis, dan kondusif.

Menurut data yang didapatkan menunjukkan bahwa data nilai ujian siswa untuk setiap tahun ajaran 2021/2022 nilai rata-rata ujian siswa mengalami penurunan sedangkan untuk tahun 2022/2023 peningkatannya relatif kecil. Kemudian jumlah siswa dalam setiap tahun ajaran juga berfluktuasi. Hal ini dapat mempengaruhi rata-rata nilai ujian. Misalnya, penurunan nilai ujian dari tahun 2020/2021 ke 2021/2022 mungkin disebabkan oleh penurunan jumlah siswa. Namun, pada tahun ajaran 2022/2023, rata-rata nilai naik, walaupun jumlah siswa lebih banyak. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas atau kinerja siswa dalam kelompok yang lebih besar. Dimana rata-rata nilai ujian siswa cenderung stabil dan tidak mengalami perubahan yang besar. Pada tahun ajaran 2020/2021, rata-rata nilai ujian adalah 89.73 yang kemudian sedikit menurun menjadi 88.88 pada tahun ajaran 2021/2022, dan kemudian peningkatannya tidak terlalu besar yakni sebesar 89.30 pada tahun ajaran 2022/2023. Salah satu faktor yang menjadi penyebabnya adalah karena adanya perilaku sebagian guru, antara lain kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas, manajemen waktu yang tidak konsisten, menurunnya tingkat kehadiran, dan kurangnya profesionalisme dalam teknik atau pendekatan mengajar. Oleh sebab itu, upaya tambahan dan motivasi yang tinggi diperlukan untuk menjamin bahwa pendidikan sekolah dapat mencapai tujuan yang diantisipasi secara memadai.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif berbasis data statistik. Pendekatan ini bertujuan untuk mengukur variabel-variabel yang diamati guna memperoleh hasil yang bersifat generalis, tanpa memandang keadaan, lokasi, atau waktu tertentu. Lokasi penelitian dilakukan pada guru Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Telkom di Makassar. Populasi dalam penelitian ini melibatkan guru dari beberapa sekolah SD, SMP, dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di bawah Yayasan Telkom Makassar, dengan jumlah total responden sebanyak 128 orang. Data dikumpulkan melalui metode observasi, kuesioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (path analysis), pengujian hipotesis, koefisien determinasi, serta uji mediasi menggunakan Sobel test. Metodologi kuantitatif yang diterapkan dalam penelitian ini dirancang untuk memberikan kejelasan hubungan antara variabel-variabel penelitian, seperti pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Dengan menggunakan analisis jalur, penelitian ini dapat mengevaluasi kekuatan hubungan kausal antar variabel, sehingga menghasilkan temuan yang relevan untuk diimplementasikan. Kombinasi teknik analisis yang digunakan memungkinkan peneliti untuk menggali aspek-aspek spesifik yang memengaruhi perilaku dan motivasi guru, terutama dalam kaitannya dengan efektivitas proses pembelajaran di Yayasan Telkom Makassar.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis Jalur dampak langsung kepemimpinan dan profesionalisme terhadap motivasi kerja dan kinerja guru, serta dampak tidak langsung kepemimpinan dan profesionalisme pada kinerja guru dengan mediasi motivasi kerja di Yayasan Telkom Makassar.

### Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru

Nilai signifikansi  $t$  untuk kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) ialah 0,001 jauh dibawah 0,05 dengan nilai thitung 3,316 > ttable 1,657. Sehingga, dapat dikatakan kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak besar pada seberapa termotivasinya guru untuk bekerja. Guru akan lebih termotivasi untuk bekerja di tempat kerja mereka jika kepemimpinan kepala sekolah diterapkan dengan baik.

### Hubungan Profesionalisme Guru terhadap Motivasi Kerja Guru

Nilai sign  $t$  untuk profesionalisme guru ( $X_2$ ) ialah 0,000 jauh dibawah dari 0,05 dengan nilai thitung 14,390 > ttable 1,657. Sehingga, dapat dikatakan bahwa profesionalisme guru berpengaruh nyata pada motivasi kerja, yang menyiratkan bahwa motivasi kerja guru meningkat seiring dengan tingkat profesionalisme mereka.

### Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru

Nilai sig.  $t$  untuk kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) ialah sejumlah 0,001 jauh dibawah 0,05 dengan thitung 3,509 > 1,657 (ttable), yang menandakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berdampak nyata pada kinerja guru di Yayasan Telkom Makassar. Kepala sekolah yang berkepemimpinan unggul dapat menaikkan kinerja guru.

### Hubungan antara Profesionalisme Guru terhadap Kinerja guru

Nilai sig.  $t$  untuk profesionalisme guru ( $X_2$ ) ialah sejumlah 0,000 jauh dibawah 0,05 dengan thitung 4,168 > 1,657 (ttable). Sehingga, dapat dikatakan bahwa profesionalisme guru berdampak nyata pada kinerja guru di Yayasan Telkom Makassar, yang berarti bahwa kinerja guru meningkat seiring dengan tingkat profesionalismenya.

### Hubungan antara Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja guru

Nilai sig.  $t$  untuk motivasi guru ( $X_3$ ) adalah sejumlah 0,000 jauh dibawah 0,05 dengan thitung 5,016 > 1,657 (ttable). Dengan demikian, motivasi guru berdampak nyata pada kinerja guru. Hal tersebut menjelaskan kinerja guru di Yayasan Telkom Makassar meningkat seiring dengan tingkat motivasi kerjanya.

### Koefisien Korelasi dan Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi (KD) menilai sejauh mana model dapat memperhitungkan variabilitas variable dependent. Koefisien determinasi merupakan nilai numerik yang bervariasi dari 0 sampai 1. Nilai  $r^2$  yang kecil menandakan bahwa kemampuan variable independent untuk menjelaskan variable dependent yang dimaksud

sangat terbatas. Analisis keefisien determinasi (KD) mengukur sejauh mana variable independent (X) berdampak pada variable dependent (Y1) yang dijelaskan dalam persentase.

### **Koefisien korelasi dan determinasi kepemimpinan kepala sekolah serta profesionalisme guru pada motivasi kerja guru**

Temuan koefisien korelasi dan determinasi kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru pada motivasi kerja guru maka diperoleh Nilai R sejumlah 0,873 menyiratkan bahwa ada hubungan positif sebesar 87,3% kepemimpinan oleh kepala sekolah dan profesionalisme guru dengan motivasi kerja guru. Nilai Adjusted dan R Square sejumlah 0,759 menandakan bahwa variable kepemimpinan kepala sekolah serta profesionalisme guru mencakup 75,9% variasi motivasi kerja. Sisanya sebesar 24,1% dikaitkan oleh variable yang tidak dievaluasi dalam riset ini.

### **Koefisien korelasi dan determinasi kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru dan motivasi kerja dengan kinerja guru**

Temuan koefisien korelasi dan determinasi antara kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, serta motivasi kerja pada kinerja guru, dimana didapatkan Nilai R sejumlah 0,883 menyiratkan korelasi kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, serta motivasi kerja guru dengan kinerja guru sejumlah 88,3%. Berdasarkan nilai Adjusted serta R Square sejumlah 0,774 yang menandakan jumlah pengaruh atau kontribusi variable kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, serta motivasi kerja secara kolektif mencakup 77,4% pengaruh pada kinerja guru, sedangkan 22,6% dikaitkan dengan variable yang tidak dievaluasi dalam riset ini.

### **Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru**

Riset menunjukkan bahwa ditemukan korelasi positif kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Hal tersebut menyiratkan bahwa tingkat motivasi guru yang bekerja di Yayasan Telkom Makassar akan naik seiring dengan tingkat kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah. Temuan riset ini menunjukkan dampak yang kuat dan signifikan secara statistik dari kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah pada motivasi kerja guru. Secara khusus, metode atau gaya kepemimpinan yang lebih kuat atau lebih unggul oleh kepala sekolah dikaitkan dengan peningkatan yang lebih besar dalam motivasi kerja guru dalam mengajar. Konsisten dengan temuan Tombokan & Sumilat, (2021) bahwa kepemimpinan yang diimplementasikan kepala sekolah berhubungan dengan motivasi kerja guru. Sehingga, bisa dinyatakan bahwa guru lebih termotivasi mengajar di kelas ketika kepemimpinan kepala sekolah diterapkan dengan baik. Kemudian Nurussalami, (2020) dan Pardede, (2022) bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkorelasi dengan motivasi kerja guru. Riset Nasrun, (2016) membuktikan bahwa kepemimpinan yang diimplementasikan kepala sekolah memberikan dampak yang nyata pada motivasi kerja guru. Temuan riset ini seiring dengan pernyataan Alnisyar, (2022) bahwa Gaya kepemimpinan kepala sekolah mengacu pada pendekatan khusus yang digunakan oleh pimpinan untuk memberikan pengaruh pada bawahannya dan memotivasi guru. Kepemimpinan kepala sekolah adalah individu-individu yang berkemampuan dalam memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada individu lain guna meningkatkan standar pendidikan (Kaharuddin, 2021).

### **Pengaruh profesionalisme guru terhadap motivasi kerja guru**

Temuan riset menunjukkan terdapat korelasi positif profesionalisme guru dengan motivasi kerja guru. Hal tersebut menandakan bahwa dengan adanya keprofesionalisme guru maka bisa menjadi pendorong atau motivasi bagi guru dalam kegiatan mengajar pada Yayasan Telkom Makassar. Hasil riset ini membuktikan adanya dampak yang nyata profesionalisme guru pada motivasi kerja guru. Secara spesifik, guru yang memiliki keterampilan dan pengetahuan khusus yang lebih besar dalam bidang pengajaran cenderung mengalami peningkatan motivasi kerja di Yayasan Telkom Makassar. Hasil riset ini seiring dengan riset yang dijalankan oleh Sya'roni, (2023) memberikan hasil bahwa profesionalisme guru secara langsung berdampak nyata pada motivasi guru, kemudian penelitian Soetari et al., (2021) Dimana dapat dikatakan bahwa akan terjadi motivasi kerja guru akan mengalami peningkatan seiring dengan tingkat profesionalisme guru. Hasil riset ini selaras dengan pernyataan Umar, (2021) menjelaskan bahwa profesionalisme guru adalah sifat-sifat yang melekat pada diri guru, tuntunan, asas, tujuan, dan pengaruhnya dalam aspek pendidikan dan pembelajaran yang secara langsung berhubungan dengan tugas individu sebagai sarana untuk mencari nafkah. Guru berprofesionalisme tinggi akan tercermin dari sikap mental dan dedikasinya dalam mencapai dan meningkatkan keunggulan profesional dengan menggunakan berbagai pendekatan dan strategi (Supardi, 2016). Tingkat

keprofesionalisme guru yang tinggi akan menjadikan guru untuk terdorong atau termotivasi dalam kegiatan mengajar.

### **Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru**

Temuan riset menunjukkan kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah berhubungan positif dengan kinerja guru. Hal ini menyiratkan semakin efektif penerapan kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin Yayasan Telkom di Makassar maka akan menaikkan kinerja guru dalam melakukan proses pengajaran. Temuan riset ini menyiratkan adanya dampak nyata kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah pada kinerja guru, yang menandakan kepala sekolah yang memimpin secara efektif akan membuat kinerja guru semakin meningkat. Hasil riset ini didukung dengan riset Wicaksono, (2021) hasil riset ditemukan korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru secara keseluruhan. Hasil penelitian Hasim et al., (2020) dan Rachmawati, (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diimplementasikan kepala sekolah berkorelasi dengan kinerja guru. Artinya bahwa kepala sekolah yang berkepemimpinan baik dapat menaikkan kinerja guru. Temuan riset ini selaras dengan pernyataan Maryati & Hanggara, (2022) bahwa kepala sekolah yang efektif mesti mempunyai rasa kepemimpinan yang kuat dan memiliki pemahaman yang komprehensif tentang tanggung jawab dan fungsinya.

### **Pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru**

Variabel profesionalisme guru mempunyai hubungan positif dengan kinerja guru. Hal tersebut menyiratkan bahwa semakin tinggi kemampuan dan keterampilan guru dalam bidang keguruan maka kinerja yang dihasilkan oleh para guru pada Yayasan Telkom di Makassar akan semakin tinggi. Hasil riset ini menunjukkan adanya pengaruh nyata profesionalisme guru pada kinerja guru, yang berarti kinerja guru di Yayasan Telkom Makassar akan meningkat seiring dengan tingginya profesionalisme guru. Hasil riset ini selaras dengan riset Suryadi & Yusup, (2023) bahwa profesionalisme berdampak nyata pada kinerja guru. Wiranata et al., (2023) dan Fitra & Gultom, (2017) bahwa profesionalisme berdampak pada kinerja guru. Temuan riset ini selaras dengan pernyataan Risdiantini et al., (2019) bahwa kinerja guru ialah perwujudan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Kinerja guru akan terjaga apabila guru mampu bersikap profesional dalam melaksanakan tanggung jawab dan komitmennya dalam menjalankan profesi keguruan. Guru akan senantiasa terbuka dalam mengembangkan dan meningkatkan kepribadian dan kemampuannya dalam menghadapi era digital (Caterine et al., 2019).

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru**

Temuan riset menunjukkan motivasi kerja berkorelasi positif dengan kinerja guru. Hal tersebut menyiratkan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru maka kinerja guru pada Yayasan Telkom di Makassar akan semakin meningkat. Hasil riset ini menunjukkan adanya dampak nyata motivasi kerja pada kinerja guru, dimana semakin tinggi daya dorong atau motivasi kerja guru, kinerja guru pada Yayasan Telkom di Makassar akan mengalami kenaikan. Temuan riset ini selaras dengan riset yang dijalankan Caksana, (2019) dan Agustina et al., (2020) menunjukkan korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Kemudian penelitian (Nery, 2020); Aisyah & Isma, (2022) dimana hasil riset menjelaskan bahwa proporsi nilai yang sangat tinggi didapatkan dari analisis deskriptif motivasi kerja serta kinerja guru, dan simpulan analisis data riset menemukan bahwa motivasi kerja berdampak nyata pada kinerja guru. Temuan riset ini seiring dengan pernyataan Alwi, (2021) menjelaskan bahwa motivasi didefinisikan sebagai kekuatan internal yang mendorong seorang individu untuk bekerja mewujudkan target yang diinginkan. Hasil penelitian Taka, (2024) motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi untuk mengoptimalkan proses pembelajaran, yang bersumber dari sumber internal (intrinsik) dan eksternal (ekstrinsik), oleh guru merupakan elemen penting dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan, yaitu, kinerja yang optimal sebagai pendidik.

### **Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dimediasi oleh motivasi kerja**

Temuan analisis jalur membuktikan bahwa kepemimpinan yang diimplementasikan kepala sekolah berkorelasi langsung pada kinerja guru serta tidak langsung memengaruhi motivasi kerja (sebagai intervening) dan selanjutnya memengaruhi kinerja guru. Pengaruh mediasi yang dibuktikan oleh koefisien jalur sejumlah 0,005 signifikan setelah diuji dengan test sobel. Hasil riset ini sejalan dengan penelitian Maryati & Hanggara, (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berdampak pada motivasi dan motivasi memediasi kepemimpinan dengan kinerja guru. Kepemimpinan yang unggul oleh kepala sekolah berkorelasi langsung dengan meningkatnya motivasi kerja guru, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

## Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru dimediasi oleh motivasi kerja

Temuan analisis jalur menunjukkan bahwa profesionalisme guru berdampak langsung ke kinerja guru serta secara tidak langsung memengaruhi motivasi kerja (sebagai faktor intervening) dan selanjutnya memengaruhi kinerja guru. Test sobel menunjukkan bahwa pengaruh mediasi sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,000, cukup besar. Menurut hasil pengujian tersebut maka dapat dinyatakan bahwa ada dampak yang nyata profesionalisme dengan kinerja guru dimediasi oleh motivasi guru. Temuan riset ini seiring dengan pernyataan Kastawi et al., (2021) bahwa guru yang bermotivasi tinggi tidak hanya akan tekun dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam lingkungan yang aman dan nyaman, tetapi juga akan memiliki komitmen yang besar dalam mendidik peserta didiknya dan memotivasi dirinya untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya serta melaksanakan kewajibannya sebagai guru dengan keikhlasan yang tulus.

## SIMPULAN

Kesimpulan hasil penelitian bahwa profesionalisme guru berdampak nyata pada peningkatan motivasi kerja guru. Temuan empirik bahwa kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah berdampak dalam meningkatkan kinerja guru. Temuan empirik bahwa profesionalisme guru berdampak nyata pada peningkatan kinerja guru di Yayasan Telkom Makassar. Temuan empirik bahwa motivasi kerja berdampak nyata pada peningkatan kinerja guru di Yayasan Telkom Makassar. Temuan empirik bahwa kepemimpinan yang diimplementasikan kepala sekolah berdampak dalam meningkatkan kinerja guru dimediasi motivasi kerja guru di Yayasan Telkom Makassar. Kemudian temuan empirik bahwa profesionalisme guru berdampak nyata dalam meningkatkan kinerja guru dimediasi motivasi guru pada Yayasan Telkom Makassar. Dari hasil penelitian ini maka rekomendasi agar kepemimpinan kepala sekolah terlaksana dengan sangat baik, namun sebaiknya kepala sekolah harus selalu menunjukkan sikap kepedulian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan bagi semua guru disekolah. Sebaiknya guru-guru lebih memiliki kemampuan dalam menerapkan teori belajar siswa dengan baik, yakni mengetahui karakter masing-masing siswa, serta dengan melakukan bimbingan dan konseling bagi siswa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada MTSN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah*, 4(1), 111–118. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>
- Aisyah, S., & 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>
- Alnisyar, A. A. R. N. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SMA NEGERI SE-KECAMATAN TAMALATE KOTA MAKASSAR* [Universitas Negeri Makassar]. <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/23492>
- Alwi, M. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Motivasi dan Pengawasan dengan Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Mapilli. *Pepatudzu*, 17(1), 30–46. <https://doi.org/10.35329/fkip.v17i1.1963>
- Barnawi, & Arifin, M. (2012). *Kinerja guru profesional: Instrumen pembinaan, peningkatan dan penilaian* (Cet. 1). Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4(1), 82–92. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/412>
- Caterine, W., Budiana, N., & Indrowaty, S. A. (2019). *Etika Profesi Pendidikan Generasi Milenial 4.0*. Universitas Brawijaya Press.
- Fitra, F., & Gultom, T. U. Y. (2017). Pengaruh Pelatihan (Training) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Performance) Karyawan di PT Kreasijaya Adhikarya. *JURNAL UNITEK*, 10(2), 21–31. <https://doi.org/10.52072/unitek.v10i2.81>

- Giantoro, H. M., Haryadi, H., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smk negeri di kabupaten purbalingga. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(2). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i2.1290>
- Handayani, P., Prasetyo, I., & Wiroko, R. (2018). PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU DAN KINERJA GURU SMP NEGERI 1 GONDANG BOJONEGORO. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 1(03), 328–341. <https://doi.org/10.37504/map.v1i03.106>
- Hasim, S. 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. <https://doi.org/10.59562/metrik.v17i2.14039>
- Kaharuddin. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Konsep dan Strategis dalam Peningkatan Mutu Pendidikan)*. Pustaka Pencerah.
- Kastawi, N. S., Nugroho, A., & Miyono, N. (2021). Kontribusi Motivasi Kerja dan Peran Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru SMA. *Kelola: Jurnal Manajemen*, 8(1), 77–93. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2021.v8.i1.p77-93>
- Maryati, Y., & Hanggara, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Survei pada Guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan). *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 19(01), 1–9. <https://doi.org/10.25134/equi.v19i01.5130>
- Mulyasa, E. (2011). *Menjadi kepala sekolah profesional: Dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK* (Cet. 11). Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nasrun, N. (2016). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 1(2), 63–70. <http://dx.doi.org/10.17977/um027v1i22016p063>
- Nery, F. S. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tebing Tinggi* [Universitas Medan Area]. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/15324>
- Novita, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Business And Economics (Jbe) Upi Yptk*, 7(2), 156–161. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i2.164>
- Nurmalina. (2022). *Motivasi dan Kepuasan Kerja Dalam Organisasi. In Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Nurussalami. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kinerja Guru Pada Sd Negeri Siem Kecamatan Darussalam Aceh Besar. *Bunayya: Jurnal Pendidikan Anak*, 4(1), 1–12. <http://dx.doi.org/10.22373/ji.v4i2.4133>
- Pardede, N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 1 Kota Pematangsiantar. *Al-Irsyad: Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 11(2), 279–287. <http://dx.doi.org/10.30829/al-irsyad.v11i2.11090>
- Rachmawati, Y. (2013). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Ekonomi*, 1(1), 19–28. [https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=Rachmawati%2C+Y.+%282018%29.+Pengaruh+Kepemimpinan+Kepala+Sekolah+Terhadap+Kinerja+Guru.+Jurnal+Pendidikan+Ekonomi+I KIP+Veteran+Semarang%2C+01%2801%29%2C+19%E2%80%93328.&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Rachmawati%2C+Y.+%282018%29.+Pengaruh+Kepemimpinan+Kepala+Sekolah+Terhadap+Kinerja+Guru.+Jurnal+Pendidikan+Ekonomi+I KIP+Veteran+Semarang%2C+01%2801%29%2C+19%E2%80%93328.&btnG=)
- Ratnasari, S. L., Girsang, M. M. M. M. B., & Ariyati, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *BENING*, 8(2), 189–202. <https://doi.org/10.33373/bening.v8i2.3549>
- Risdiantini, Y. H., Prasetyo, I., & Riswati, F. (2019). PENGARUH PROFESIONALISME DAN ENTREPRENEURSHIP TERHADAP KINERJA GURU DI SD CITRA BERKAT CITRALAND SUARABAYA. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(03), 263–274. <https://doi.org/10.37504/jmb.v2i03.183>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior 15th Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sadiman, & Arief, S. (2022). *Media Pendidikan*. Jakarta Rajawali, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- Soetari, E., Akbar, G. G., & Ismawati, I. (2021). Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Untuk Mewujudkan Efektivitas Pembelajaran (Penelitian Di SD IT Persis Tarogong Garut). *Khazanah Akademia*, 5(01), 15–20. <https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v5i01.80>
- Sudjana, N. (2009). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar* (Cet. 13, Cet. 14). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru* (Cet.3, Ed.1). Jakarta : Rajawali Pers.
- Supiani. (2022). *MONOGRAF KINERJA GURU: PENINGKATAN MELALUI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA*. CV. DOTPLUS Publisher.
- Suryadi, E., & Yusup. (2023). Analisis tunjangan profesi dan profesionalisme guru dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Insight Management Journal*, 3(2), 139–152. <https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.238>
- Suyatno, S. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 19(01), 1–9. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/view/2649>
- Sya'roni, H. C. (2023). MOTIVASI GURU DALAM MEMEDIASI PROFESIONALISME GURU DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 37–49. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i2.95>
- Taka, H. V. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank XY. *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.59923/assets.v2i1.188>
- Tombakan, S., & Sumilat, M. O. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru se Kecamatan Modoinding di Masa Pandemi Covid19. *Jurnal Civic Education: Media Kajian Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(1), 41–53. <https://doi.org/10.36412/ce.v5i1.2636>
- Umar. (2021). *Pengantar Profesi Keguruan*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Wicaksono, D. B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Wilayah Jakarta Timur Ii (Jt 2). *Improvement: Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 8(1), 92–106. <https://doi.org/10.21009/improvement.v8i1.20464>
- Wiranata, R., Surur, M., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh profesionalisme dan sertifikasi terhadap kinerja guru mata pelajaran IPS di SMP Negeri Se-Kabupaten Lumajang. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 187–195. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v11i2.17368>