



PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SEKOLAH NDHOLO KUSUMO KECAMATAN TLOGOWUNGU DI KABUPATEN PATI

Eny Mufarrida¹, Rokhmad Budiyo², Arini Novandalina³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

enymufarrida@gmail.com¹, rokhmad.budiyo6@gmail.com²,

arini.novandalina@gmail.com³

Riwayat Artikel

Received :07-05-2024

Revised :24-06-2024

Accepted :15-07-2024

Abstraksi.

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai *variable intervening* pada Sekolah Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Ndholo Kusumo Kabupaten Pati sebanyak 55 guru. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Variabel penelitian ini menggunakan *variable independen* yang terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru, kemudian kinerja guru sebagai *variable dependen* dan variabel *interveningnya* adalah motivasi kerja yang memediasi kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Metode analisis data menggunakan analisis jalur atau *path analysis*.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *thitung* kepala sekolah adalah $8,394 > t_{tabel} 2,007$ maka variabel kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, nilai *thitung* kompetensi adalah $3,514 > t_{tabel} 2,007$ maka variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan nilai *thitung* motivasi kerja adalah $2,843 > t_{tabel} 2,007$ maka variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, nilai *thitung* kepala sekolah adalah $4,419 > t_{tabel} 2,007$ maka variabel kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru, nilai *thitung* kompetensi adalah $1,058 < t_{tabel} 2,007$ maka variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Analisis jalur menunjukkan pengaruh tidak langsung kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja lebih besar yaitu

sebesar $0,741 > 0,630$ dibanding pengaruh langsung kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja lebih besar yaitu sebesar $0,253 > 0,227$ dibanding pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja guru, sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja menjadi variabel mediasi (intervening) antara kepala sekolah dan kompetensi terhadap kinerja guru.

Saran untuk Yayasan Ndholo Kusumo agar meningkatkan kompetensi guru dalam bentuk pelatihan maupun uji kompetensi kembali.

Kata Kunci

Kepala Sekolah,
Kompetensi Guru,
Motivasi Kerja, Kinerja
Guru

Keyword:

School Principal, Teacher
Competency, Work
Motivation and Teacher
Performance

Abstract.

Education is an important factor in efforts to improve the quality of human resources. The aim of this research is to determine and analyze the influence of principal leadership and teacher competence on teacher performance with work motivation as an intervening variable at the Ndholo Kusumo School, Tlogowungu District in Pati Regency.

The population in this study were 55 teachers at the Ndholo Kusumo School, Pati Regency. The sample in this study used the census method, where all members of the population were used as samples. This research variable uses independent variables consisting of the principal's leadership and teacher competence, then teacher performance as the dependent variable and the intervening variable is work motivation which mediates the principal's leadership and teacher competence on teacher performance. The data analysis method uses path analysis.

Based on the calculation results, it was obtained that the t-count value of the principal was $8.394 > t$ table 2.007, so the principal variable had a positive and significant effect on teacher performance, the t-count value of competency was $3.514 > t$ table 2.007, so the competency variable had a positive and significant effect on teacher performance and the t-count value of work motivation. is $2.843 > t$ table 2.007, then the work motivation variable has a positive and significant effect on teacher performance, the t calculated value of the principal is $4.419 > t$ table 2.007 then the principal variable has a positive and significant effect on teacher work motivation, the calculated t value of competence is $1.058 < t$ table 2.007, then the competency variable has no significant effect on teacher work motivation. Path analysis shows that the indirect influence of the principal on teacher performance through work motivation is greater, namely $0.741 > 0.630$, compared to the direct influence of the principal on teacher performance and the indirect influence of competence on teacher performance through work motivation is greater,

namely 0.253 > 0.227, compared to the direct influence of competence. on teacher performance, so it can be concluded that work motivation is a mediating (intervening) variable between school principals and competence on teacher performance.

It is best for the school principal as a leader to communicate, which is the main key for a leader to be able to know and understand his subordinates. Suggestions for the Ndholo Kusumo Foundation to improve teacher competency in the form of training and competency tests again.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (Sisdiknas Undang-Undang no 20, 2003). Salah satu komponen yang sangat penting dalam menentukan kualitas pendidikan di suatu sekolah adalah komponen tenaga pendidik atau guru.

Sebagai salah satu komponen terpenting dalam pendidikan, guru harus mampu berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Saat ini guru tidak semata-mata berperan sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan saja, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang mengarahkan dan menuntun siswa dalam kegiatan belajar mengajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya (Supardi, 2016:54). Peningkatan kinerja guru akan berpengaruh pada peningkatan kualitas output SDM yang dihasilkan dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Oleh karena itu, sangat penting bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa kinerja dari para guru masih belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya indikasi-indikasi kurangnya kinerja guru, di antaranya masih ada beberapa guru yang belum merasa perlu menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, program semester maupun program tahunan. sebagian besar masih sekadar menyusun hanya untuk memenuhi kewajiban administrasi dan birokrasi serta tidak sedikit yang cenderung asal-asalan dalam menyusun administrasi pembelajaran tersebut. Pengamatan tersebut peneliti lakukan di unit kerja peneliti yakni RA Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati. Berikut daftar rekapitulasi pengumpulan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) beserta nilai kelengkapannya.

Kajian penelitian tentang kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan supervise klinis dilakukan oleh Siti Alawiyah, (2018) menunjukkan kepemimpinan transformasional dan supervisi klinis berpengaruh terhadap kinerja guru sejalan dengan Haris

Wadji Nugraha, (2018) menyatakan bahwa pengaruh supervisi klinis kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung. Menurut Nurmi Indah Sari, (2018) kinerja guru juga dipengaruhi oleh budaya sekolah dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso.

Penelitian yang dilakukan oleh Santris, (2019) menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran sebagai variabel intervening antara kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru, kemudian Oktyama & Wahyudin, (2020) menyatakan pengaruh mediasi menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru akuntansi melalui motivasi guru dan Khotijah & Helmy, (2021) hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dapat memediasi antara kepemimpinan Islami dan kinerja dan motivasi kerja dapat memediasi antara etika kerja Islami dan kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian Novita, (2022) yang menyatakan Motivasi kerja tidak memediasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Kinerja

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan, (Sulistiyorini, 2021). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi (Orocomna et al., 2018). Menurut Siagian Sondang, (2016) kinerja adalah norma–norma yang bersifat mengikat ditetapkan secara eksplisit serta praktik–praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekarayaan penafsiran pencapaian kinerja

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas-tugas dengan yakin dan semangat”(Mulyasa, 2020). Kepemimpinan yang dikemukakan oleh Reksoprodjo Handoko mengatakan bahwa “Kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan” (Nur’aini et al., 2020).

3. Kompetensi Guru

Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar. Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kafaah membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas.

4. Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2016). Pada dasarnya seorang bekerja karena

keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Vroom dalam Putra dan Sriathi, (2016) motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati yang berjumlah 55 orang. Sampel yang diapakai adalah sampel jenuh dimana penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel / Indikator Penelitian	.r _{hitung}	.r _{table}	Kesimpulan
1.	Kepemimpinan kepala sekolah (X ₁)			
	• Jawaban pernyataan X _{1.1}	0,457	0,260	Valid
	• Jawaban pernyataan X _{1.2}	0,540	0,260	Valid
	• Jawaban pernyataan X _{1.3}	0,538	0,260	Valid
	• Jawaban pernyataan X _{1.4}	0,697	0,260	Valid
	• Jawaban pernyataan X _{1.5}	0,697	0,260	Valid
2.	Kompetensi (X ₂)			
	• Jawaban pernyataan X _{2.1}	0,657	0,260	Valid
	• Jawaban pernyataan X _{2.2}	0,443	0,260	Valid
	• Jawaban pernyataan X _{2.3}	0,487	0,260	Valid
	• Jawaban pernyataan X _{2.4}	0,753	0,260	Valid
	• Jawaban pernyataan X _{2.5}	0,753	0,260	Valid
3.	Motivasi kerja (Z)			
	• Jawaban pernyataan Z ₁	0,747	0,260	Valid
	• Jawaban pernyataan Z ₂	0,599	0,260	Valid
	• Jawaban pernyataan Z ₃	0,831	0,260	Valid
	• Jawaban pernyataan Z ₄	0,654	0,260	Valid
	• Jawaban pernyataan Z ₅	0,534	0,260	Valid
4.	Kinerja guru (Y)			
	• Jawaban pernyataan Y ₁	0,562	0,260	Valid
	• Jawaban pernyataan Y ₂	0,437	0,260	Valid
	• Jawaban pernyataan Y ₃	0,820	0,260	Valid
	• Jawaban pernyataan Y ₄	0,465	0,260	Valid
	• Jawaban pernyataan Y ₅	0,820	0,260	Valid
	• Jawaban pernyataan Y ₆	0,820	0,260	Valid

Hasil Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item-item jawaban kuesioner dari ke empat variabel menunjukkan sebagai item-item jawaban yang valid

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan Kep. Sek (X ₁)	0,711	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,733	Reliabel
Motivasi kerja (Z)	0,760	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,746	Reliabel

Hasil tabel 2 menunjukkan semua hasil uji reliabilitas variabel penelitian dapat disimpulkan reliabel, karena memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60, sehingga untuk perhitungan statistik selanjutnya semua item jawaban kuesioner dapat digunakan karena valid dan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov Model 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00922274
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.046
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.392
Asymp. Sig. (2-tailed)		.998

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 3, hasil uji kolmogorof smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp 0,998 lebih dari 0,05. Hal ini berarti pada model regresi 1 data residual terdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov Model 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.09660870
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.657
Asymp. Sig. (2-tailed)		.782

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4, hasil uji kolmogorof smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp 0,782 lebih dari 0,05. Hal ini berarti pada model regresi 2 data residual terdistribusi normal.

Uji Multikolenieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolenieritas Model 1

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepala sekolah	.514	1.946
Kompetensi guru	.514	1.946

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Dari tabel 5 terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolenieritas Model 2

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepala sekolah	.374	2.677
Kompetensi guru	.503	1.988
Motivasi kerja	.496	2.017

a. Dependent Variable: Kinerja guru

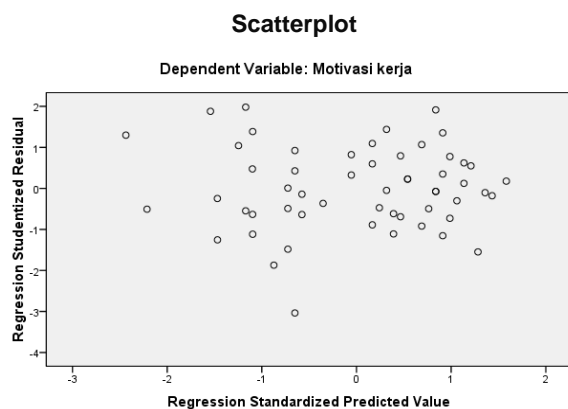
Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel 6 terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Uji Heterokedastisitas

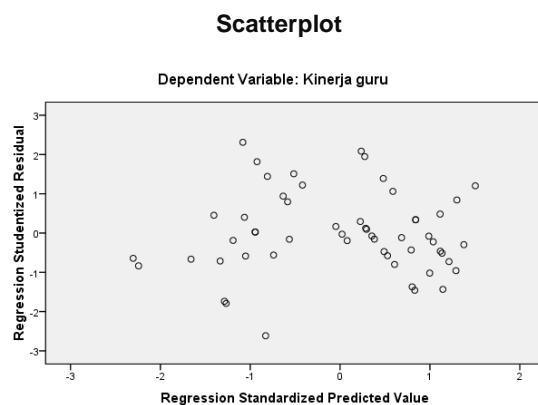
Gambar 1

Uji Heterokedastisitas Model 1



Gambar 2

Uji Heterokedastisitas Model 2



Pada grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi 1 dan 2.

Uji Kelayakan Model

Tabel 7. Hasil Uji F Model 1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221.640	2	110.820	26.434	.000 ^a
	Residual	217.997	52	4.192		
	Total	439.636	54			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi guru, Kepala sekolah

b. Dependent Variable: Motivasi kerja

Berdasarkan tabel 7 nilai F hitung sebesar 26,434 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model 1 tersebut merupakan model yang fit atau model yang layak.

Tabel 8. Hasil Uji F Model 2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	540.990	3	180.330	141.625	.000 ^a
	Residual	64.938	51	1.273		
	Total	605.927	54			

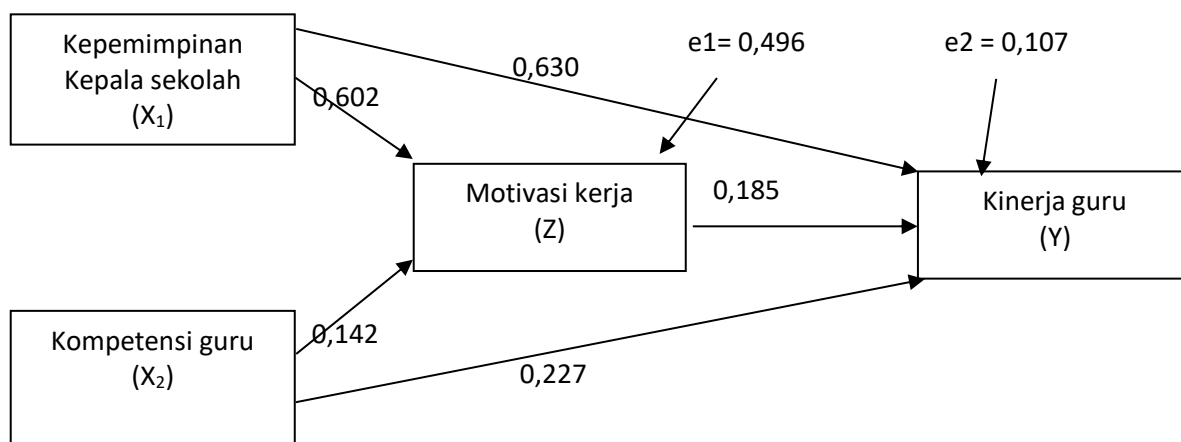
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kompetensi guru, Kepala sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan tabel 8 nilai F hitung sebesar 141,625 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model 2 tersebut merupakan model yang fit atau model yang layak.

Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Gambar 3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variable *Intervening*



Berdasarkan dari gambar 3, analisis jalur dapat dibuat perhitungan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh langsung kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar = 0,630

- 2) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja sebesar 0,602 dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,185 dengan demikian pengaruh tidak langsung kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja adalah sebesar $0,602 \times 0,185 = 0,111$
- 3) Pengaruh total kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja yaitu $= 0,630 + 0,111 = 0,741$
- 4) Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja guru sebesar $= 0,227$
- 5) Pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja sebesar 0,142 dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,185, dengan demikian pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja adalah sebesar $0,142 \times 0,185 = 0,026$
- 6) Pengaruh total kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja yaitu $= 0,227 + 0,026 = 0,253$

Hasil perhitungan menunjukkan pengaruh tidak langsung kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja lebih besar yaitu sebesar 0,741 dibanding pengaruh langsung kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu sebesar 0,630, sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja menjadi variabel mediasi (intervening) antara kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Pengaruh Langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Ndholo Kusuma Kecamatan Tlogowungu Di Kabupaten Pati

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung kepala sekolah adalah $8,394 > t$ tabel $2,007$ ($df = n-k-1 = 51$). Tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah maka akan meningkatkan kinerja guru pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati.

Pengaruh langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung kepala sekolah adalah $8,394 > t$ tabel $2,007$ ($df = n-k-1 = 51$). Tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi kepala sekolah maka akan meningkatkan kinerja guru pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati.

Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung motivasi kerja adalah $2,843 > t$ tabel $2,007$ ($df = n-k-1 = 51$). Tingkat signifikansi sebesar 0,006 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini

menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja guru pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati.

Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung kepala sekolah adalah $4,419 > t$ tabel $2,007$ ($df = n-k-1 = 51$). Tingkat signifikansi sebesar $0,000$ sedangkan level of significance (taraf signifikansi) sebesar $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi kepala sekolah maka akan meningkatkan motivasi kerja guru pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati.

Pengaruh langsung kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung kompetensi adalah $1,058 < t$ tabel $2,007$ ($df = n-k-1 = 51$). Tingkat signifikansi sebesar $0,295$ sedangkan level of significance (taraf signifikansi) sebesar $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan variable motivasi kerja sebagai variable intervening pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati

Pengaruh tidak langsung kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja lebih besar yaitu sebesar $0,741$ dibanding pengaruh langsung kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu sebesar $0,630$, sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja menjadi variabel mediasi (intervening) antara kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Pengaruh tidak langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan variable motivasi kerja sebagai variable intervening pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati

Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja lebih besar yaitu sebesar $0,253$ dibanding pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja guru yaitu sebesar $0,227$, sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja menjadi variabel mediasi (intervening) antara kompetensi terhadap kinerja guru.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yaitu: Nilai koefisien determinasi (R^2) pada model 1 yang dihasilkan sebesar ($50,4\%$), yang artinya variasi variabel Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru mampu menjelaskan dan sisanya sebesar $49,6\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja guru seperti lingkungan kerja dan yang lainnya. Pada Model 2 untuk koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan sebesar $89,3\%$ yang artinya variabel Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja Guru mempunyai peranan dan sisanya sebesar

10,7% dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Guru seperti Kompensasi, disiplin dan yang lainnya

SIMPULAN

Hasil penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kompetensi terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati.
2. Kompetensi guru berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati.
3. Motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati.
4. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati.
5. Kompetensi guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati
6. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati.
7. Kompetensi berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwiyah, S. (2018). *Judul: Kepemimpinan Transformasional dan Supervisi Klinis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMA dan SMK di Kota Magelang Tahun 2017*. IAIN Salatiga.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Khotijah, S., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 442–460.
- Mulyasa, H. E. (2020). *Menjadi guru profesional menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*.
- 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.

- Nugraha, H. W. (2018). *Pengaruh Supervisi Klinis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Nur'aini, K., Syahid, A., & Rustina, R. (2020). The Influence of School Leadership and Committee Performance on Improving the Quality of Learning Islamic Education. *INTERNATIONAL JOURNAL OF CONTEMPORARY ISLAMIC EDUCATION*, 2(2), 71–90.
- Oktyama, G. A., & Wahyudin, A. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Akuntansi dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 9(3), 994–1009.
- Orocomna, C., Tumbel, T. M., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 7(001), 66–72.
- Putra, I. D. M. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2016). *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja sebagai Prediktor Kinerja Karyawan*. Udayana University.
- Santris, B. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada SMA Sutomo 1 Medan. *Journal of Accounting and Management Innovation*, 3(2), 91–116.
- Sari, N. I. (2018). *Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Baso*.
- Siagian Sondang, P. (2016). *Manajemen SDM. Edisi Pertama, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyorini, I. (2021). *engaruh Kesehatan, Keselamatan Kerja, Upah dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Aksara Solopos di Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Supardi, S. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press.