



Jurnal Manajemen INDONESIA

<http://ojs.unimal.ac.id/index.php/jmind>

Determinan Kinerja Guru di Kabupaten Aceh Utara melalui motivasi sebagai variable intervening
Kussyeri¹, Matriadi^{2*}, Ikramuddin³

Kussyeri.191100410011@mhs.unimal.ac.id¹, fmatriadi@unimal.ac.id², ikramuddin@unimal.ac.id³

¹²³ Program Magister Ilmu Manajemen, FEB, Universitas Malikussaleh Lhokseumaw, Indonesia

*corresponden author

Keywords

Competence,
Leaderships,
Motivation, and
Teachers Performance

Abstract

This study analyzes several variables that affect teacher performance in North Aceh. The variable that wants to be disclosed is Competence. Respondents in this study are 198 junior high school teachers in North Aceh. Leadership, motivation and their influence on teacher performance. The sampling method used is a saturated sample. The data analysis method used is Structural Equation Modeling (SEM) using AMOS 21 software. From the results of the study, it can be seen that the influence of competence on motivation is not significant, the influence of leadership on motivation is very significant. Meanwhile, the influence of competence on teacher performance is also very significant. Likewise, the influence of leadership on teacher performance is also significant. Motivation was also found to mediate the influence between Competence and Leadership on Teacher Performance. It is recommended to improve teacher performance, it is hoped that the leadership or principal of SMP Negeri in North Aceh Regency to improve teacher competence, improve leadership abilities and also increase motivation for teachers so that their performance will increase in the future.

PENDAHULUAN

Guru adalah kelompok utama yang sangat bertanggung jawab untuk mencerdaskan generasi bangsa. Masa depan anak-anak bangsa sangat tergantung pada kinerja guru. Untuk mendapatkan generasi bangsa yang cerdas sesuai cita-cita luhur bangsa ini maka perlu dipikirkan bagaimana cara agar kinerja guru bias terus meningkat. Saat ini dirasakan bahwa kinerja guru masih lemah di Aceh sehingga peringkat pendidikan kita dibandingkan provinsi lain masih lemah. Variable yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya Kompetensi, Kepemimpinan dan juga Motivasi. Ketiga variable tersebut perlu diteliti agar ditemukan factor penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Aceh.

Kompetensi guru merupakan suatu factor penting yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam melaksanakan tugasnya mencerdaskan generasi bangsa, tanpa kompetensi sudah tentu guru tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Kepemimpinan merupakan pendorong utama untuk meningkatkan kinerja guru. Pemimpin yang memiliki kemampuan leaderships yang baik akan mampu menggerakkan para guru menuju kinerja terbaiknya dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sementara guru juga harus memiliki motivasi yang kuat untuk dapat mewujudkan tugasnya dalam mendidik generasi. Tanpa kompetensi, kemampuan kepemimpinan dan motivasi maka sudah tentu



kinerja guru dalam mendidik generasi bangsa akan rendah

Kinerja merupakan ungkapan dari kata *performance* dalam bahasa Inggris yang memiliki tiga makna yaitu: prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas. (Ruky, dalam Supardi (2016)). Sedangkan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (2016) kinerja memiliki tiga arti lain yaitu: “cara, kemampuan, dan sikap atau perilaku”. Selain itu Supardi (2016) mengemukakan tiga arti kinerja lainnya, yaitu: “hasil kerja, kemampuan, dan prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi/hasil kerja yang dihasilkan oleh sikap/prilaku berdasarkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja akan menjadi sebuah prestasi jika menunjukkan suatu kegiatan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikan dengan prestasi kerja karena ada persamaan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja sendiri merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu. Prestasi kerja dapat bermakna secara utuh, apabila dibedakan antara standar, target, dan kriteria yang telah disetujui secara bersama sebelumnya. (Suprihantoro dalam Supardi, 2016).

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi mengemukakan (2016) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis. Jenis-jenis motivasi menurut Winardi (2016) dapat bersifat negatif dan positif, yakni:

1. Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Motivasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguranteguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

Sama halnya Gregor dalam Winardi (2016) “masing-masing tipe (Motivasi) memiliki tempatnya sendiri di dalam organisasi-organisasi, hal mana tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang”.

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris “*competence*” yang berarti kecakapan, dan kemampuan (Akmal, 2014). Kalau kompetensi berarti kemampuan atau kecakapan, maka hal ini erat kaitannya dengan pemilikan pengetahuan, kecakapan atau keterampilan guru. Kompetensi juga merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang di refleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 10 mendefinisikan kompetensi adalah “seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Kompetensi juga berarti sebagai pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam berpikir dan bertindak (Kunandar, 2007).

Sedangkan kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) dan untuk menentukan (memutuskan sesuatu). Kompetensi kerja adalah suatu kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu (Wibowo, 2012). Menurut (Wibowo, 2012) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk

melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan salah satu unsur yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan, pengalaman dan unsur lainnya yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.

Charles E. Johnson dalam Akmal, mengemukakan bahwa kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyarat sesuai dengan kondisi yang diharapkan (Akmal, 2014). Kompetensi merupakan suatu tugas yang memadai atas kepemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang. Beberapa aspek atau ranah yang ada dalam konsep kompetensi menurut Gordon antara lain: pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat (Akmal, 2014).

Yuki dalam Sunyoto (2015) kepemimpinan merupakan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok dan organisasi. Menurut Melayu (Dalam Umi Farida 2016) Kepemimpinan (leadership) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang dimaksud.

Menurut Umi dan Hartono (2016) Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipengaruhi seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Vera dan Wahyuddin (Dalam Umi dan Hartono, 2016) Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi pula terhadap atasan.

erbeda dengan pengertian lainnya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017).

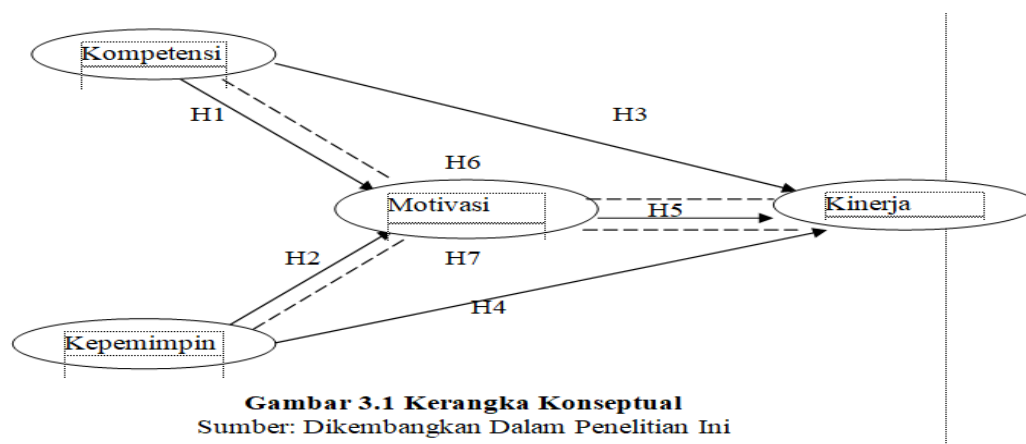
Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Rauch & Behling dalam Ansory & Indrasari, 2018). Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwasanya kepemimpinan adalah kegiatan yang mempengaruhi orang lain baik individu maupun kelompok. Sehubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam proses mempengaruhi, membimbing, mendorong, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain dalam hal melaksanakan pembelajaran atau kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan efektif.

permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi guru di Kabupaten Aceh Utara?. (2) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi guru di Kabupaten Aceh Utara?. (3) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di Kabupaten Aceh Utara?. (4) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di Kabupaten Aceh Utara?. (5) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Kabupaten Aceh Utara?. (6) Bagaimana motivasi memediasi hubungan kompetensi dengan kinerja guru di Kabupaten Aceh Utara? Dan (7) Bagaimana motivasi memediasi hubungan kepemimpinan dengan kinerja guru di Kabupaten Aceh Utara?

KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS

Kerangka konsep penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerang Konsep Penelitian.

Dari kerangka konsep di atas dapat dilihat alur hipotesis yang dikembangkan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru di Kabupaten Aceh Utara.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru di Kabupaten Aceh Utara
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kabupaten Aceh Utara.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kabupaten Aceh Utara.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kabupaten Aceh Utara.
6. Motivasi memediasi kompetensi terhadap kinerja guru di Kabupaten Aceh Utara.
7. Motivasi memediasi kepemimpinan terhadap kinerja guru di Kabupaten Aceh Utara.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah semua personel guru SMP di Aceh Utara yaitu 2.283 orang. Dari jumlah populasi tersebut diambil sampel sebanyak 198 orang guru menjadi responden. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada kriteria yang diusulkan oleh Hair et al. (2010:637) yaitu dengan teknik Maximum Likelihood Estimation (MLE). Jumlah sampel yang baik menurut MLE berkisar antara 100-200 sampel. Oleh karena itu jumlah sampel yang diharapkan minimal 100 sampel dan maksimum 200 sampel.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel ini dilakukan untuk memberi batasan terhadap variabel yang diteliti. Sugiyono (2009) mendefinisikan variabel adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan 4 konstruk laten yang terdiri dari 2 konstruk eksogen terdiri dari disiplin, workplace spirituality, motivasi dan keberhasilan tugas. Pada penelitian ini konstruk motivasi kerja merupakan variabel *intervening* antara semua variabel eksogen.

Definisi operasional variabel secara ringkas dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 1. Operasional Variabel

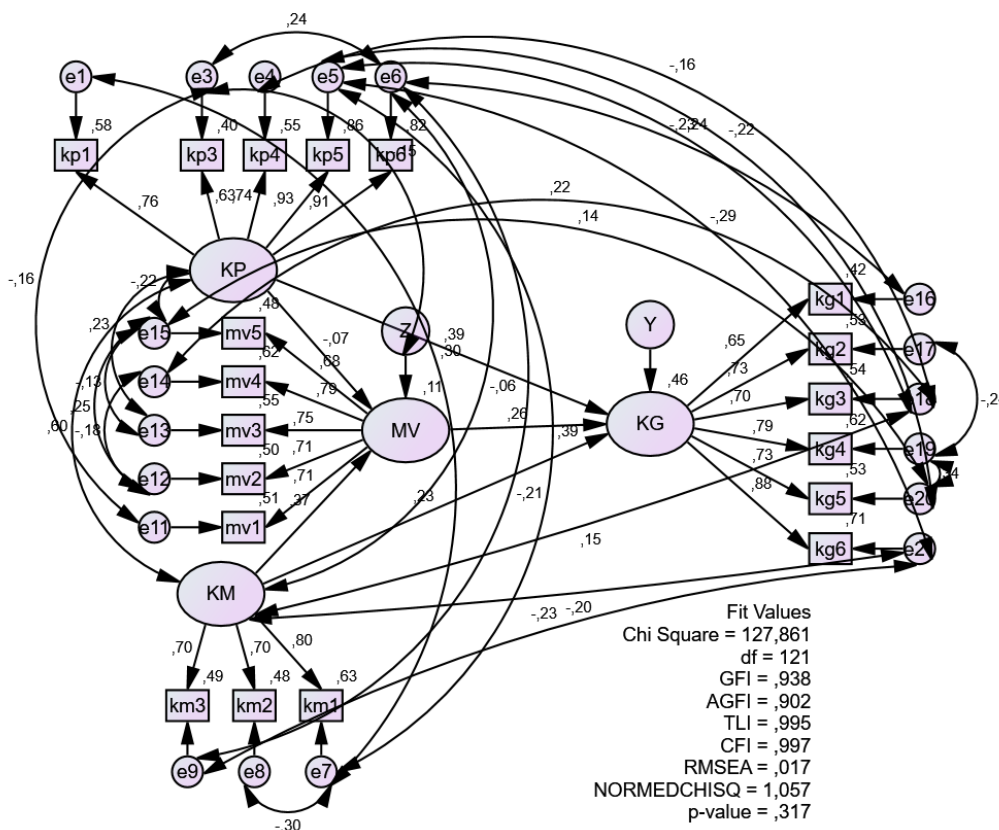
No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur
----	----------	-------------------	-----------	------------

1	Kompetensi (X_1)	Kemampuan, keahlian dan pengalaman guru lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara	1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Keterampilan 4. Nilai (<i>Value</i>) 5. Sikap (<i>Attitude</i>) 6. Minat (<i>Interest</i>) (Sutrisni, 2011)	Likert
2	Kepemimpinan (X_2)	Kepemimpinan adalah suatu proses menggerakkan seluruh anggota dalam suatu organisasi karena memiliki kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan, agar bekerja dalam suasana moralitas yang tinggi dan penuh semangat	1. Memiliki wawasan 2. Mendidik 3. Tegas 4. Teladan 5. Antisipatif (Torang, 2013).	Likert
3	Motivasi (Y_1)	Motivasi adalah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan	1. Gaji, 2. Supervisi, 3. Hubungan kerja, 4. Pengakuan atau penghargaan, dan 5. Keberhasilan. (Sedarmayanti, 2015)	Likert
4	Kinerja Guru (Y_2)	Hasil kerja yang dicapai dalam satu periode oleh guru lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kerjasama 6. Efektif dan efisiensi (Munadiyah <i>et al.</i> 2015)	Likert

Metode Analisis Data

Penulis yang mengumpulkan data dan informasi di lapangan, mengelola data dan informasi, menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) untuk memodelkan dan menguji hipotesis, pemodelan persamaan struktural (SEM) adalah sekumpulan teknik statistik yang memungkinkan pengujian secara relatif. jaringan hubungan yang kompleks (Ferdinand, 2006). Yang dimaksud dengan kompleks adalah model konkuren yang dibuat melalui beberapa variabel dependen sekaligus bertindak sebagai variabel independen untuk hubungan berlapis lainnya.

Adapun model yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Full Model Path Analysis

Dari gambar full model setelah dimodifikasi didapat bahwa model telah memenuhi semua persyaratan fit model. Selanjutnya pengaruh variable eksogen terhadap variable endogen dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen

			Estimate		S.E.	C.R.	P
			Unstandard	Standard			
MV	<---	KP	-0,072	-0,065	0,114	0,631	0,528
MV	<---	KM	0,34	0,369	0,103	3,299	***
KG	<---	KP	0,359	0,394	0,086	4,163	***
KG	<---	KM	0,174	0,228	0,08	2,178	0,029
KG	<---	MV	0,216	0,262	0,064	3,389	***

Sumber: Output Amos (2021)

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Guru SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara.

pengaruh kompetensi terhadap motivasi guru sebesar -0.065 atau 0,65% dan nilai probabilitas sebesar 0,528 yang jauh lebih besar dari 0,05 (5%). Hasil ini memberi arti bahwa apabila kompetensi



tidak berpengaruh terhadap motivasi guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, seperti (Wicaksono, Elmi, & Aima, 2020) kompetensi guru bukan satu-satunya variabel yang dapat meningkatkan motivasi guru. Selanjutnya penelitian serupa juga dilakukan oleh (Lara, González-Torres, Ibarrola-García, & Zúñiga, 2021; B. Suratman, Wulandari, Nugraha, & Narmaditya, 2020). Kompetensi dan profesionalitas tidak berpengaruh langsung terhadap motivasi guru (Bektaş, Kılınc, & Gümüş, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan Hipotesis 1 yang berbunyi “*Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi guru SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara.*” ditolak.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Guru SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara.

Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi guru sebesar 0.369 atau 36,9% dan nilai probabilitas sebesar 0,000 (***) yang jauh lebih kecil dari 0,05 (5%). Hasil ini memberi arti bahwa apabila faktor kepemimpinan meningkat sebesar 1 pada ukuran standar deviasi, maka motivasi kerja guru akan meningkat sebesar 0.369 pada ukuran standar deviasi.

Hasil penelitian ini memberi makna bahwa apabila faktor kepemimpinan kepala sekolah yang ada di lingkungan SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara berjalan sesuai dengan harapan guru, misalnya kepala sekolah mampu mengkoordinasikan atau berkomunikasi dengan baik, mampu berperan sebagai pengayom dan pembimbing, ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh guru di sekolah dan dapat mendelegasikan tugas kepada bawahan dengan baik dan jelas, maka akan meningkatkan motivasi para guru disekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Bektaş et al., 2020) mengatakan faktor kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru. Pendekatan kepemimpinan yang diterima atau didistribusikan di sekolah mempengaruhi motivasi guru (Engin, 2020; Ingsih, Astuti, Suhana, & Ali, 2021). Temuan menunjukkan bahwa guru dengan efikasi diri yang tinggi juga memiliki tingkat motivasi yang tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan Hipotesis 2 yang berbunyi “*Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi guru SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara.*” diterima.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 0.394 atau 39,4% dan nilai probabilitas sebesar 0,000 (***) yang jauh lebih kecil dari 0,05 (5%). Hasil ini memberi arti bahwa apabila faktor kompetensi guru meningkat sebesar 1 pada ukuran standar deviasi, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.394 pada ukuran standar deviasi.

Hasil penelitian ini memberi makna bahwa apabila kompetensi di lingkungan SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara ditingkatkan maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru. Guru dipandang lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pengajar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Arlita, Ahyani, & Missriani, 2020) menemukan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja guru. Kemudian penelitian (Kurniadi, Popoi, & Mahmud, 2020) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi guru dengan meningkatnya kinerja guru dalam aktivitas belajar mengajar disekolah. Hasil penelitian ini juga mevalidasi penelitian (Parashakti, Fahlevi, Ekhsan, & Hadinata, 2020; S. Suratman, Arafat, & Eddy, 2020), dalam kajian yang serupa menemukan bahwa kompetensi dapat secara langsung mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan Hipotesis 3 yang berbunyi “*Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara.*” diterima.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 0.228 atau 22,8% dan nilai probabilitas sebesar 0,029 yang jauh lebih kecil dari 0,05 (5%). Hasil ini memberi arti bahwa apabila faktor kepemimpinan meningkat sebesar 1 pada ukuran standar deviasi, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.228 pada ukuran standar deviasi.

Hasil penelitian ini memberi makna bahwa apabila faktor kepemimpinan kepala sekolah dipandang baik dan cakap oleh para guru di lingkungan SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru. Faktor kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja guru disekolah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ibrahim & Tahir, 2019) menemukan adanya pengaruh yang positif antara kemampuan supervisi kepala sekolah dengan meningkatnya kinerja guru. Selanjutnya (Kartini, Kristiawan, Fitria, Negeri, & Sugihan, 2020) mengatakan kepemimpinan kepala sekolah berdampak terhadap peningkatan kinerja guru.

Kemudian (Kurniadi et al., 2020; Zubaidah, Haryono, & Udin, 2021) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan dan mengubah gaya kepemimpinan kepala sekolah, meningkatkan penyediaan pekerjaan guru motivasi dengan berbagai pilihan motivasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan Hipotesis 4 yang berbunyi “*Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara.*” diterima.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0.262 atau 26,2% dan nilai probabilitas sebesar 0,000 (***) yang jauh lebih kecil dari 0,05 (5%). Hasil ini memberi arti bahwa apabila faktor motivasi kerja guru meningkat sebesar 1 pada ukuran standar deviasi, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.262 pada ukuran standar deviasi.

Hasil penelitian ini memberi makna bahwa apabila motivasi kerja guru di lingkungan SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara ditingkatkan maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru. Guru dipandang lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pengajar, jika semua indikator motivasi yang merupakan faktor dasar pemenuhan kebutuhan dapat dipenuhi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hutagalung, Purba, Silalahi, & Putri, 2020), mengungkapkan secara parsial motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian terhadap motivasi guru juga ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi guru dengan meningkatnya kinerja guru (Aini, Rasyad, & Hardika, 2020). Selanjutnya (Zubaidah et al., 2021) mengatakan bahwa meningkatnya motivasi kerja akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan Hipotesis 5 yang berbunyi “*Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara.*”.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara Melalui Motivasi Kerja

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara seperti yang ditampilkan dalam Gambar 5.15, dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara. Hasil ini memberi makna bahwa kompetensi guru tidak dapat meningkatkan kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel motivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Wicaksono et al., 2020) yang menyebutkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh antara kompetensi dengan kinerja guru. Hal yang sama juga disampaikan oleh (Lara et al., 2021), yang menemukan bahwa motivasi tidak berperan sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan Hipotesis 6 yang berbunyi “*Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara melalui Motivasi sebagai variabel mediasi.*”.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara Melalui Motivasi Kerja

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara seperti yang ditampilkan dalam Gambar 5.15, dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memediasi secara penuh (*full mediation*) hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara. Hasil ini memberi makna bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel motivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kurniadi et al., 2020) menemukan pengaruh positif dan signifikan antara tingkat kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Selanjutnya (Ingsih et al., 2021) mengatakan motivasi memberikan peran penting dalam hubungan tidak langsung antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan Hipotesis 7 yang berbunyi “*Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara melalui Motivasi sebagai variabel mediasi.*”.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi guru yaitu sebesar - 0.065 atau 0,65% dan nilai probabilitas sebesar 0,528 yang jauh lebih besar dari 0,05 (5%).
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi guru yaitu sebesar 0.369 atau 36,9% dengan probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru yaitu sebesar 0.394 atau 39.4% dengan nilai probabilitas 0.000 yang jauh lebih kecil dari 0,05.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru yaitu sebesar 0.228 atau 22,8% dengan probabilitas sebesar 0,029 yang jauh lebih kecil dari 0,05%.
5. Motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yaitu sebesar 0.262 atau 26,2% dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0.05.
6. Motivasi tidak memediasi hubungan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara.
7. Motivasi memediasi secara parsial hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara dengan nilai c' sebesar 2,695 dengan probabilitas sebesar 0,007 yang jauh lebih kecil dari 0,05%.

Berdasarkan kesimpulan penelitian seperti yang telah diuraikan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru maka diharapkan kepada pimpinan atau kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara untuk meningkatkan kompetensi guru, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuann guru, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap dan minat guru dalam lingkungan sekolah sebagai tempat menjalankan tugasnya sebagai guru.
2. Kepala sekolah juga diharapkan dapat menunjukkan sikap dan gaya kepemimpinan yang baik misalnya pimpinan harus mampu memberikan dorongan kerja kepada bawahannya, menggunakan pola komunikasi yang baik dan efektif. Menggerakkan karyawan untuk melaksanakan standart kerja yang telah ditetapkan. Membangun hubungan kerja yang baik dan pimpinan harus mengutamakan kepentingan organisasi dalam bekerja.

3. Dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru di sekolah, maka diharapkan kepada Kepala sekolah di SMP Negeri di Kabupaten Aceh Utara untuk mampu meningkatkan kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan moril dan spritual bagi para guru.
4. Sebagai pelaksana supervisi, diharapkan kepada Kepala Sekolah agar lebih meningkatkan kemampuan menjadi perantara dalam menyampaikan informasi untuk memberitahu para guru apa yang harus dikerjakan. Di samping itu Kepala Sekolah juga harus meningkatkan kemampuan memberikan ide-ide kepada para guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Kepala Sekolah diharapkan juga mampu berpartisipasi dan bekerjasama dengan baik dengan para guru. Kepala Sekolah juga diharapkan mampu mendelegasikan tugas kepada para guru dengan baik dan jelas.
5. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kompetensi para guru masih sangat rendah sehingga berdampak pada rendahnya kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut dapat menurunkan motivasi kerja guru disekolah dan akhirnya akan menurunkan kinerjanya dalam proses belajar mengajar.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Aini, N., Rasyad, A., & Hardika. (2020). The Influence of Independence, Adversity Quotient, and Work Motivation on Teacher Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(20), 105–114. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201204.055>
- Arlita, S. E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Attractive: Innovative Education Journal*, 2(3), 8. <https://doi.org/10.51278/aj.v2i3.70>
- Bektaş, F., Kılınç, A. Ç., & Gümüş, S. (2020). The effects of distributed leadership on teacher professional learning: mediating roles of teacher trust in principal and teacher motivation. *Educational Studies*, 00(00), 1–23. <https://doi.org/10.1080/03055698.2020.1793301>
- Engin, G. (2020). An Examination of Primary School Students' Academic Achievements and Motivation In Terms of Parents' Attitudes, Teacher Motivation, Teacher Self-efficacy and Leadership Approach. *International Journal of Progressive Education*, 16(1), 2020. <https://doi.org/10.29329/ijpe.2020.228.18>
- Hutagalung, R. K., Purba, E. N., Silalahi, J. T., & Putri, A. (2020). The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(8), 387–396. <https://doi.org/10.38124/ijisrt20aug327>
- Ibrahim, M. M., & Tahir, M. Y. (2019). Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Motivasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 116–126.
- Ingsih, K., Astuti, D., Suhana, S., & Ali, S. (2021). Improving teacher motivation and performance through communication, work discipline, leadership and work compensation. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(1), 1–16.
- Joseph F. Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis*. Cengage Learning, EMEA Cheriton House, North Way Andover, Hampshire, SP10 5BE United Kingdom Cengage. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Kartini, D., Kristiawan, M., Fitria, H., Negeri, S., & Sugihan, M. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 156–164. Retrieved from <http://ijpsat.ijsh-t-journals.org>
- Kurniadi, A., Popoi, I., & Mahmud, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jambura Economic Education Journal*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.37479/jeej.v2i1.4425>
- Lara, S., González-Torres, M. C., Ibarrola-García, S., & Zúñiga, A. (2021). Fostering communicative

- competence and motivation through comunicARTE program. *Sustainability (Switzerland)*, 13(5), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su13052600>
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 135(Aicmbs 2019), 259–267. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Suratman, B., Wulandari, S. S., Nugraha, J., & Narmaditya, B. S. (2020). Does teacher certification promote work motivation and teacher performance? A lesson from Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(10), 516–525.
- Suratman, S., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). The Influence of Principal's Leadership and Teacher's Competence toward Teacher's Performance in Indonesia. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 96–104. <https://doi.org/10.52690/jswse.v1i2.32>
- Wicaksono, T., Elmi, F., & Aima, M. H. (2020). THE EFFECT OF COMPETENCE AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE Magister of Management , Lecturer of Postgraduate , Mercu Buana University , Indonesia Magister of Management , Lecturer of Postgraduate , Mercu Buana University , Indonesia Magister of Manage. *Dijemss*, 1(3), 249–261. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Zubaidah, R. A., Haryono, S., & Udin, U. (2021). The effects of principal leadership and teacher competence on teacher performance: The role of work motivation. *Quality - Access to Success*, 22(180), 91–96.
- Abadiah, T. M., Hidayati, D. H. N., & Mawardi, M. C. (2017). *Analisis Pengaruh Aset Tidak Berwujud dan Kinerja Keuangan terhadap Nilai Perusahaan*. *Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*.
- Ahmad Susanto. (2017). *Teori Belajar & Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media
- Ajeng Putri Kumaladewi, dan Edy Rahardja. 2016. *Pengaruh Locus Of Control, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Semarang*. *Jurnal Manajemen Analisis*.
- Akmal Hawi, (2014). *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Rajawali Pers,
- Amir, Hermansyah dan Ginting, Menda Sura. *Penerapan Model Pembelajaran Somatis Auditor Visual Dan Intelektual (Savi) Berbantuan Media Computer Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Kimia Fisika*. *Jurnal Exacta*. ISSN 1412-3617. Vol X/No. 1/2012. (Diakses pada tanggal 04 Januari 2017).
- Aunurrahman. (2016). *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Farida, umi, (2016). *Manajemen sumber daya manusia II*, Ponorogo : pusat penerbitan Fakultas ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Aini, N., Rasyad, A., & Hardika. (2020). The Influence of Independence, Adversity Quotient, and Work Motivation on Teacher Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(20), 105–114. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201204.055>
- Arlita, S. E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Attractive: Innovative Education Journal*, 2(3), 8. <https://doi.org/10.51278/aj.v2i3.70>
- Bektaş, F., Kılınç, A. Ç., & Gümüş, S. (2020). The effects of distributed leadership on teacher professional learning: mediating roles of teacher trust in principal and teacher motivation.

- Educational Studies*, 00(00), 1–23. <https://doi.org/10.1080/03055698.2020.1793301>
- Engin, G. (2020). An Examination of Primary School Students' Academic Achievements and Motivation In Terms of Parents' Attitudes, Teacher Motivation, Teacher Self-efficacy and Leadership Approach. *International Journal of Progressive Education*, 16(1), 2020. <https://doi.org/10.29329/ijpe.2020.228.18>
- Hutagalung, R. K., Purba, E. N., Silalahi, J. T., & Putri, A. (2020). The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(8), 387–396. <https://doi.org/10.38124/ijisrt20aug327>
- Ibrahim, M. M., & Tahir, M. Y. (2019). Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Motivasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 116–126.
- Ingsih, K., Astuti, D., Suhana, S., & Ali, S. (2021). Improving teacher motivation and performance through communication, work discipline, leadership and work compensation. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(1), 1–16.
- Joseph F. Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis*. Cengage Learning, EMEA Cheriton House, North Way Andover, Hampshire, SP10 5BE United Kingdom Cengage. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Kartini, D., Kristiawan, M., Fitria, H., Negeri, S., & Sugihan, M. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 156–164. Retrieved from <http://ijpsat.ijsh-t-journals.org>
- Kurniadi, A., Popoi, I., & Mahmud, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jambura Economic Education Journal*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.37479/jeej.v2i1.4425>
- Lara, S., González-Torres, M. C., Ibarrola-García, S., & Zúñiga, A. (2021). Fostering communicative competence and motivation through comunicARTE program. *Sustainability (Switzerland)*, 13(5), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su13052600>
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 135(Aicmbs 2019), 259–267. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Suratman, B., Wulandari, S. S., Nugraha, J., & Narmaditya, B. S. (2020). Does teacher certification promote work motivation and teacher performance? A lesson from Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(10), 516–525.
- Suratman, S., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). The Influence of Principal's Leadership and Teacher's Competence toward Teacher's Performance in Indonesia. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 96–104. <https://doi.org/10.52690/jswse.v1i2.32>
- Wicaksono, T., Elmi, F., & Aima, M. H. (2020). THE EFFECT OF COMPETENCE AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE Magister of Management , Lecturer of Postgraduate , Mercu Buana University , Indonesia Magister of Management , Lecturer of Postgraduate , Mercu Buana University , Indonesia Magister of Manage. *Dijemss*, 1(3), 249–261. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Zubaidah, R. A., Haryono, S., & Udin, U. (2021). The effects of principal leadership and teacher competence on teacher performance: The role of work motivation. *Quality - Access to Success*, 22(180), 91–96.
- Hermansyah. *Peran Kepala Desa dalam Pelaksanaan Pembangunan Kecamatan Tana Lia Kabupaten Tana Tidung*. eJournal Pemerintahan Integratif, 2 (2017).
- Husaini, Usman. (2010). *Manajemen: Teori,Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi 3,. Cetakan 1.Jakarta:

Bumi Aksara.

- Ihsana, (2017). *Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Kunandar, (2007). *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan. Pendidikan dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- M. Chabib Thoah. (2012). *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Yogyakarta: pustaka Pelajar.
- Malayu SP. Hasibuan, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- Maswan dan Khoirul Muslimin. (2017). *Teknologi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelaja.
- Munandar, S. (2006). *Ilmu Sosial Dasar Teori dan Konsep Ilmu Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nurdianyah Fazar (2020) “Efektifitas Penggunaan Media Online Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Saat Awal Pandemi Covid-19” Jurnal: Pendidikan Ekonomi Indonesia Vol.1 No.2.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Riyanda, Muhammad (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan*. (Jurnal). Lumbung Pustaka: Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Safitri, Pramudya Ajeng. (2018). *Statistik Lingkungan Hidup Indonesia*. Jakarta: Badan Pusat Statistik/BPS-Statistics Indonesia.
- Sardiman, A.M. (2009). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Rajawali Press.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, D. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers
- Uno, Hamzah. (2009). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Zainal, Veithzal Rivai., dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.