

## Analisis Profesionalisme Guru Berdasarkan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja (Studi pada SMP Negeri Sub Rayon 01 Kabupaten Bireuen)

Anwar Husin<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Alumni Magister manajemen UNIKI. Kepala SMPN 2 Peudada, Bireuen – Aceh  
email: anwar.smpn2peudada@gmail.com

### Article history

*Received:*  
December 6, 2022  
*Accepted:*  
December 9, 2022  
*Published:*  
December 10, 2022

*Page:*  
68 – 77

*Keywords:*  
Teacher Professionalism,  
Principal Leadership,  
School Culture,  
Work Motivation.



© 2022  
Oleh authors. SingKite Journal;  
Management, Business and  
Entrepreneurship. Artikel ini  
bersifat open access yang didis-  
tribusikan di bawah syarat dan  
ketentuan *Creative Commons  
Attribution-ShareAlike 4.0  
International License*

**ABSTRACT:** Teachers with professional recognition are required to have personality and professional behavior in improving the quality of education. Many things make up a professional teacher. Because this is part of the competencies that teachers must have. This study limits the problem of teacher professionalism from the implications of the principal's leadership, school culture and work motivation on the teacher himself. This research is in the form of a case involving a group of teachers working in a junior high school (SMP) in Rayon 01 District, Bireuen Regency, namely 179 teachers. With this type of quantitative research and analysis tools using path analysis models. The results of the analysis found that the principal's leadership aspect had an effect on teacher professionalism by 31.05%, while school culture had an effect on 27.35%, and work motivation by 26.05%. Simultaneously these three aspects make a major contribution to the formation of teacher professionalism, which is equal to 45.2%.

**ABSTRAK:** Guru dengan pengakuan profesi, dituntut memiliki kepribadian dan perilaku yang profesional dalam meningkatkan mutu pendidikan. Banyak hal yang membentuk seorang guru profesional. Karena hal ini bagian dari kompetensi yang harus dimiliki guru. Penelitian ini membahas masalah profesionalisme guru dari implikasi dari kepemimpinan Kepala Sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja pada diri guru itu sendiri. Penelitian berupa kasus pada sekelompok guru yang bekerja pada sekolah menengah pertama (SMP) di Sub Rayon 01 kabupaten Bireuen yakni sejumlah 179 guru. Dengan jenis penelitian kuantitatif dan alat analisis menggunakan model analisis jalur. Ditemukan hasil analisis bahwa aspek adanya Kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh pada profesionalisme guru sebesar 31,05%, sedangkan budaya sekolah memberi dampak sebesar 27,35%, dan motivasi kerja sebesar 26,05%. Secara simultan ketiga aspek ini memberi kontribusi besar terhadap pembentukan profesionalisme guru yakni sebesar 45,2%.

### 1. Pendahuluan

Kepala sekolah merupakan guru yang ditugaskan untuk memimpin suatu lembaga pendidikan sekolah dan bertanggung jawab terhadap pendayagunaan seluruh sumberdaya sekolah yang dipimpinya untuk menjamin terlaksananya proses pembelajaran yang baik dalam mencapai tujuan Pendidikan, termasuk membentuk guru yang profesional, sesuai diharapkan dalam aspek atau komponen kompetensi.

Sebagaimana dinyatakan para ahli, antara lain Ma'mur (2012) bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumberdaya yang ada di suatu sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Dan Munir (2008) menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah harus memfungsikan perannya secara maksimal dan mampu memimpin sekolah dengan bijak dan terarah serta mengarah kepada pencapaian tujuan yang

maksimal demi meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di sekolahnya yang tentu saja akan berimbas pada kualitas lulusan anak didik sehingga membanggakan dan menyiapkan masa depan yang cerah.

Oleh karenanya, Mulyasa (2003) menyatakan bahwa seorang kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai educator, manajer, *administrator dan supervisor* (EMAS). Akan tetapi dalam perkembangannya sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai leader, *innovator dan motivator* di sekolahnya. Dengan demikian, dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah setidaknya harus mampu berfungsi sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator* (EMASLIM).

Penelitian Suwandi (2016) di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus, menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya kerja berpengaruh langsung terhadap profesionalisme sebesar 65,4%, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja yaitu 76,0%.

Disamping itu, mendukung kerja guru lebih professional adanya budaya sekolah yang kondusif dan terbuka karena budaya organisasi sekolah merupakan faktor penting bagi profesionalisme seorang guru. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996:77) mengatakan bahwa "Budaya organisasi diartikan sebagai perpaduan nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan dan pola perilaku dalam suatu organisasi". Moeherson (2012) bahwa budaya organisasi berkaitan dengan makna bersama yang diyakini oleh anggota organisasi (*refers to a system of shared meaning held by members*) secara bersama sama. Ini dapat disimpulkan adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang – orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Pengertian tersebut menekankan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan aspek subjektif dari seseorang dalam memahami apa yang terjadi dalam organisasi. Hal ini dapat memberikan pengaruh dalam nilai – nilai dan norma – norma yang meliputi semua kegiatan.

Menurut Robbins (2009:480). Karakteristik utama dalam budaya organisasi, yaitu, adanya: (1) Inisiatif individual. Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dimiliki individu, (2) Toleransi terhadap tindakan beresiko, (3) Arah yakni sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi, (4) Integrasi, (5) Dukungan dari manajemen, (6) Kontrol, (7) Identitas, (8) Sistem imbalan, (9) Toleransi terhadap konflik, dan (10) Pola-pola komunikasi.

Penelitian Siti Zubaidah dan Aih Ervanti Ayuningtyas (2015) menyatakan budaya Organisasi (sekolah) dapat meningkatkan Profesionalisme Guru. Dengan karakteristik (1) *observed behavioral regularities*; (2) *norms*; (3) *dominant value*; (4) *philosophy*; (5) *rules* dan (6) *organization climate*. Karakteristik tersebut sangat menunjang untuk peningkatan profesionalisme guru di sekolah.

Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial, sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu.

Guru menjadi pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa aja, karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri.

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila pegawai memiliki motivasi yang positif, dia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2003:120) bahwa motivasi dibutuhkan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja.

Danim (2011:121) menyatakan bahwa istilah motivasi guru paling tidak memuat enam unsur esensial. Pertama, tujuan yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran. Kedua, spirit atau obsesi pribadi untuk mencapai tujuan. Ketiga, kemauan tiada henti untuk mewujudkan cita-cita dan harapan atas capaian tingkat tinggi. Keempat, ketiadaan putus asa atau berhenti sebelum tujuannya tercapai. Kelima, spirit untuk mengembangkan diri. Keenam, aneka proses kreatif, inovasi, dan alternatif.

Hasil penelitian Edi Harapan (2019) terhadap guru SDN di pedesaan di Kecamatan Babat Toman, Kabupaten Musi Banyasin, Sumatera Selatan, menunjukkan motivasi kerja guru di pedesaan masih rendah dan belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap profesionalitasnya.

Penelitian ini berupa studi kasus pada guru SMP Negeri di Rayon 01 Kabupaten Bireuen berkaitan dengan menganalisis profesionalisme guru didasarkan pada dampak adanya kepemimpinan Kepala Sekolah, budaya sekolah yang mendukung dan motivasi kerja guru itu sendiri.

## 2. Metode Penelitian

### a. Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2012:11) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Sedangkan alat untuk analisis masalah dengan menggunakan model analisis jalur (*Path Analysis*). Yakni teknik untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantungnya tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung” (Robert D. Rutherford, 1993, dalam Marwan, dkk; 2019).

Dengan pengumpulan data melalui angket yang disebar pada objek penelitian (responden guru). Angket berisi pernyataan yang disusun berdasarkan dimensi dan indikator variabel, dirancang bertikut ini:

Tabel 1. Variabel dan Dimensinya

VARIABEL	DEFINISI	DIMENSI
Profesional guru (Y)	Profesional adalah sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Sumber: Kurniawan (2005)	1. <i>Dedication</i> 2. <i>Social obligation</i> 3. <i>Autonomy demands</i> 4. <i>Belief in self-regulation</i> 5. <i>Professional community affiliation</i>
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> )	Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang di beri tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana di selenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran, interaksi antara guru yang memberpelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Sumber: Wahjosumidjo (2009)	1. Memiliki kepribadian yang kuat 2. Memahami kondisi guru, pegawai dan siswa 3. Memiliki visi dan memahami misi sekolah 4. Kemampuan mengambil keputusan 5. Kemampuan berkomunikasi
Budaya sekolah (X <sub>2</sub> )	Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implicit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Sumber: Moeheriono (2012)	1. Inovasi dan Pengambil Resiko 2. Perhatian dan Secara Detail 3. Orientasi Hasil 4. Orientasi Orang 5. Orientasi Tim 6. Keagresifan 7. Kemantapan
Motivasi (X <sub>3</sub> )	<i>Motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction.</i> Sumber: McDonald dalam Oemar Hamalik (2011)	1. Motivasi internal 2. Motivasi eksternal

## b. Populasi dan Sampel Penelitian

Studi dilakukan pada kasus guru SMP Negeri di Sub Rayon 01 Kabupaten Bireuen sejumlah 10 sekolah yang berada pada kecamatan Simpang Mamplam dan Samalanga, dengan sampel sejumlah 179 dari 234 guru diambil sesuai rumusan Slovin dengan presisi 5%. Menggunakan sampling proporsional stratifikasi (*Proportionate Stratified Random Sampling*). Adapun karakteristik responden guru yang menjadi objek penelitian dideskripsikan berikut ini:

Tabel 2. Diskripsi Karakteristik Responden

No.	Uraian	Frekuensi	%
1	Jenis Kelamin:		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laki-laki</li> <li>• Perempuan</li> </ul>	43 136	24,02% 75,98%
2	Umur:		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 - 25 thn</li> <li>• 26 - 35 thn</li> <li>• 36 - 45 thn</li> <li>• &gt; 45 thn</li> </ul>	21 97 33 28	11,73% 54,18% 18,43% 15,64%
	Pendidikan:		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SMA</li> <li>• Diploma/DIII</li> <li>• Sarjana (S1)</li> <li>• Pasca Sarjana (S2)</li> </ul>	0 12 160 7	0,00% 6,70% 89,38% 3,91%

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

## c. Alat Analisis

Dalam kajian analisis profesionalisme guru SMP di Sub Rayon 01 Kabupaten Bireuen ini digunakan analisis model jalur. Dengan alasan ketiga faktor yang terkait saling berhubungan kausalitas yakni Kepemimpinan Kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja guru.

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung (Marwan, dkk, 2019). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien jalur.

Untuk dapat menggunakan alat analisis ini, dipastikan data memiliki skala ukur minimal interval. Juga syarat statistik regresi dan analisis jalur, terpenuhinya semua asumsi klasik, yakni normalitas, heterosiditas, multikolinieritas serta model hubungan antar variabel linieritas (Syahril dan Win K, 2021).

## 3. Hasil dan Pembahasan

### a. Hasil Penelitian

#### 1). Uji Validitas isi Instrumen

Sehubungan data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden atas dasar angket yang di isinya, maka perlu dilakukan uji validitas isi instrument. Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Intrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2004).

Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik korelasi, dimana jika skala data ordinal menggunakan koefisien korelasi Rank-Spearman (Rs), dengan hasil bahwa terdapat 10 item variable profesionalisme guru dinyatakan valid dengan rata-rata nilai  $R_s = 0,52$ . Terdapat 10 item variable Kepemimpinan Kepala sekolah dinyatakan valid dengan rata-rata nilai  $R_s = 0,48$ , juga terdapat 10 item variable budaya sekolah yang valid dengan rata-rata nilai  $R_s = 0,56$  serta 10 item variable motivasi guru dinyatakan valid dengan rata-rata nilai  $R_s = 0,71$ .

## 2). Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk pengujian realibilitas instrument dihitung dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui tingkat kekonsistenan alat ukur yang dipakai. Uji reabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama.

Suatu data dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2003). Hasil uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliable, ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Profesionalisme Guru	0,675	10	Realible
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,673	10	Realible
Budaya Organisasi	0,799	10	Realible
Motivasi Kerja	0,863	10	Realible

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

## 2). Analisis Deskriptif

Berikut dideskripsikan hasil tanggapan atau penilaian guru terhadap variabel yang diteliti, yakni:

Tabel 4. Deskripsi Skor tentang Variabel Penelitian

Variabel	Persentase Jawaban setiap item (%)					Skor Pencapaian (%)
	STS	TS	KS	S	SS	
Profesionalisme Guru	0,00	1,32	16,23	45,31	37,14	83,65
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,00	1,10	24,31	48,90	25,69	79,84
Budaya Sekolah	0,00	1,44	28,57	41,42	28,57	79,42
Motivasi guru	0,00	1,73	19,26	45,80	33,21	82,10

Sumber: Hasil Olahan Data (2022) Catatan: STS = sangat tidak setuju, sampai SS = sangat setuju

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Tingkat Profesionalisme guru, menyangkut aspek *dedication, social obligation, autonomy demands, elief in self-regulation and professional community affiliation* sudah termasuk baik, dengan pencapaian sebesar 83,65% dari harapan kompetensi.
- Menurut guru, Kepemimpinan Kepala sekolah selama ini baik dalam hal kepribadian, visi misinya berkomunikasi dan mengambil keputusan sudah agak baik, dengan tingkat pencapaian 79,84%.
- Sedangkan budaya sekolah dalam mendukung profesionalisme guru, walaupun belum optimal tetapi sudah cukup baik mendukung kerja guru untuk meningkatkan diri dan melaksanakan kewajiban. Tingkat dukungan budaya mencapai 69,42%.
- Aspek berkaitan dengan motivasi guru, baik motivasi internal seperti kedisiplinan, perilaku dan semangat kerja maupun motivasi eksternal adalah dukungan lingkungan, sudah mencapai maksimal dengan pencapaian 82,10% dari harapan ideal.

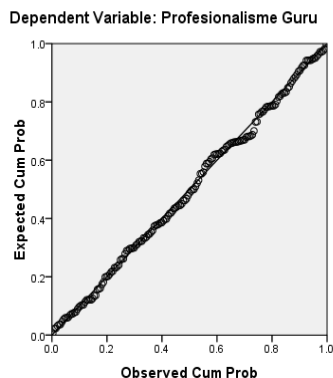
## 3). Uji Asumsi Klasik Model

### a). Uji Normalitas

Dalam menggunakan statistik parametrik dengan analisis model, perlu dipenuhi asumsi normalitas, yang dilakukan secara grafis. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Sugiyono, 2003). Ghozali (2017:145) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang dianggap baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 1.

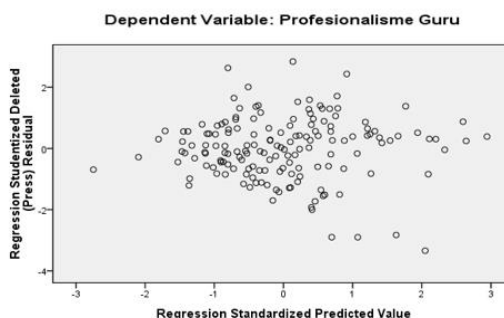
Hasil Pengujian Normalitas sesuai gambar 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Uji Normalitas

Scatterplot



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

**b). Uji Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas terjadi bila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya (Santoso, 2009). Untuk medeteksi dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan (gambar 2). Karena dari gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

**c). Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan Nilai Tolerance jika:

1. Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
2. Nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi

Sedangkan pedoman keputusan berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah:

1. Jika Nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
2. Jika nilai VIF > 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)		4.857	.000		
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.333	5.174	.000	.758	1.319
Budaya sekolah	.280	4.061	.000	.658	1.519
Motivasi Kerja	.237	3.679	.000	.752	1.329

a. Dependent Variable: Pengelolaan dana desa

Dari tabel 5 diatas, maka nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

**4). Uji Model Secara Simultan**

Penelitian menggunakan model analisis statistic, untuk membuktikan model antar variable liner sekaligus menguji model secara simultan dalam format:  $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$ , maka berikut dilakukan uji hipotesisnya:

Tabel 6. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur	Regression	898.986	3	299.662	48.047	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1091.450	175	6.237		
	Total	1990.436	178			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 48,047 sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 179 orang pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2,27. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti bahwa variabel profesionalisme guru berkorelasi dan dipengaruhi signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ).

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis dalam permasalahan penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pertama dilakukan taksiran nilai kausalitas antar variabel eksogen ( $X_1, X_2, X_3$ ) yang hasilnya disajikan dalam tabel 7.

Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya sebagai dinyatakan dalam tabel 8.

Tabel 7. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Budaya sekolah	Motivasi Kerja
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	.475**	.339**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	179	179	179
Budaya sekolah	Pearson Correlation	.475**	1	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	179	179	179

\*\**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Tabel 8. Taksiran Koefisien Jalur

Model Jalur	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.065	2.072		4.857	.000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.292	.056	.333	5.174	.000
Budaya sekolah	.211	.052	.280	4.061	.000
Motivasi Kerja	.153	.042	.237	3.679	.000

a. Dependent Variable: Pengelolaan dana desa

Berdasarkan tabel 7. terdapat hubungan antar variabel eksogen (kepemimpinan Kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi guru). Sedangkan dalam tabel 8, diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

### Hipotesis 1

$H_0: \rho_{yx1} \leq 0$  : Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap profesionalisme guru

$H_a: \rho_{yx1} > 0$  : Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap profesionalisme guru

Pengujian menggunakan Kriteria bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan koefisien jalurnya  $\rho_{yx1} = 0,333$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,174 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,174 > 1,97$ ), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga  $H_0$  ditolak artinya variabel kepemimpinan

kepala sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap profesionalisme guru SMP Negeri pada Rayon 01 Kabupaten Bireuen pada taraf signifikan 5%.

### Hipotesis 2

Ho:  $\rho_{yx1} \leq 0$  : Budaya sekolah tidak berpengaruh terhadap profesionalisme guru

Ha:  $\rho_{yx1} > 0$  : Budaya sekolah berpengaruh terhadap profesionalisme guru

Dengan hasil koefisien jalur antara budaya sekolah dan profesionalisme guru sebesar  $\rho_{yx2} = 0,280$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,061. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,061 > 1,97$ ), maka artinya variabel budaya sekolah ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap profesionalisme guru SMP Negeri pada Rayon 01 Kabupaten Bireuen pada taraf signifikan 5%.

### Hipotesis 3

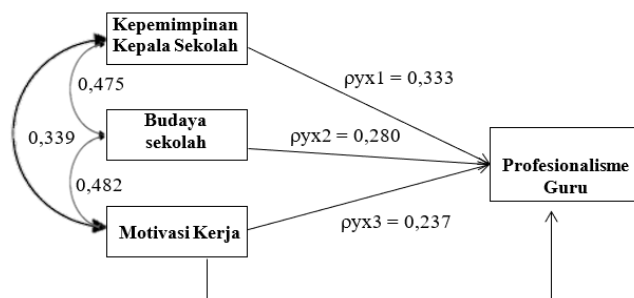
Ho:  $\rho_{yx1} \leq 0$  : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap profesionalisme guru

Ha:  $\rho_{yx1} > 0$  : Motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru

Nilai koefisien jalur motivasi kerja dan profesionalisme guru sebesar  $\rho_{yx1} = 0,237$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,679. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,679 > 1,97$ ), artinya variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap profesionalisme guru SMP Negeri pada Rayon 01 Kabupaten Bireuen pada taraf signifikan 5%.

## 5). Pembahasan

Hasil pengolahan data setiap variabel dengan skala data interval, diperoleh nilai korelasi antar variabel independent (eksogen) dan koefisien jalur antara variabel eksogen terhadap variabel dependent (endogen) sehingga model struktural yang dianalisis diperoleh sebagaimana gambar 3. Hal ini dalam rangka menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung setiap variabel eksogen terhadap endogen dalam model jalur.



Gambar 3. Diagram Jalur Penelitian

Gambar 3. Diagram Jalur antar variabel penelitian

#### a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru

##### Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap profesionalisme guru ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,333$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,333)^2 \times 100\% = 11,08\%$

##### Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap profesionalisme guru ( $Y$ ), karena adanya hubungan kausal dengan variabel lainnya, dinyatakan berikut ini:

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah melalui budaya sekolah terhadap profesionalisme guru, adalah  $(0,333)(0,475)(0,280) \times 100\% = 10,88\%$

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi kerja terhadap profesionalisme guru, adalah  $(0,333)(0,339)(0,237) \times 100\% = 9,09\%$

##### Pengaruh Total Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Profesionalisme Guru ( $Y$ )

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru, sebesar 31,05%.

### b. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Profesionalisme Guru

#### *Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung budaya sekolah ( $X_2$ ) terhadap profesionalisme guru ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,280$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,280)^2 \times 100\% = 7,84\%$

#### *Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung budaya sekolah ( $X_2$ ) terhadap profesionalisme guru ( $Y$ ), karena adanya hubungan kausal dengan variabel lainnya, dinyatakan berikut ini:

Pengaruh budaya sekolah melalui kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru, adalah  $= (0,280)(0,482)(0,333) \times 100\% = 10,95\%$

Pengaruh budaya sekolah melalui motivasi kerja terhadap profesionalisme guru, adalah  $= (0,280)(0,339)(0,237) \times 100\% = 8,56\%$

#### *Pengaruh Total Budaya Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Profesionalisme Guru ( $Y$ )*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total budaya sekolah terhadap profesionalisme guru, sebesar 27,35%.

### c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru

#### *Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap profesionalisme guru ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx3} = 0,237$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,237)^2 \times 100\% = 5,61\%$

#### *Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap profesionalisme guru ( $Y$ ), karena adanya hubungan motivasi kerja dengan variabel lainnya, dinyatakan berikut ini:

Pengaruh motivasi kerja melalui kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, adalah  $(0,237)(0,482)(0,333) \times 100\% = 10,52\%$

Pengaruh motivasi kerja melalui budaya sekolah terhadap profesionalisme guru, adalah  $(0,237)(0,475)(0,280) \times 100\% = 9,92\%$

#### *Pengaruh Total Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Profesionalisme Guru ( $Y$ )*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total motivasi kerja terhadap profesionalisme guru, sebesar 26,05%.

## 4). Analisis Pengaruh Secara simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:  $Y = 0,333 X_1 + 0,280 X_2 + 0,237 X_3$

( $Y$ = Profesionalisme guru,  $X_1$  = Kepemimpinan Kepsek,  $X_2$ = Budaya sekolah,  $X_3$ = Motivasi kerja guru)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut :

- Variabel Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) bernilai positif (0,333) artinya apabila kepemimpinan dijalankan dengan baik maka akan dapat mendukung profesionalisme guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,333 satuan. Jika tingkat diklat meningkat 10% berdampak pada profesionalisme guru sebesar 3,33%.
- Variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) bernilai positif (0,280) artinya apabila budaya organisasi guru berjalan dengan baik maka akan menaikkan rata-rata 0,280 satuan dari profesionalisme guru. Dengan adanya peningkatan 10% kompetensi guru maka akan mendukung kenaikan kinerja guru sebesar 2,80%.
- Variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,237 artinya apabila dalam bekerja seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam sekolah maka akan dapat mendukung profesionalisme guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,237 satuan, atau 2,37%.

Juga melalui nilai dan pengujian koefisien korelasi ( $R$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Diketahui besaran kontribusi semua faktor eksogen dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yakni:

Tabel 10. Koefisien Korelasi Simultan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.672 <sup>a</sup>	.452	.442	2.497

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SMP Negeri pada Rayon 01 Kabupaten Bireuen diperoleh  $R$  sebesar 0,672 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan yang tinggi, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,672.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,452 menjelaskan bahwa kontribusi faktor kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SMP Negeri pada Rayon 01 Kabupaten Bireuen sebesar 45,2%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 54,8%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja guru seperti tunjangan kinerja, disiplin kerja, komunikasi, iklim organisasi dan lain-lain.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut ini:

- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SMP Negeri pada Rayon 01 Kabupaten Bireuen yakni sebesar 31,05%.
- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi terhadap profesionalisme guru sebesar 27,35%.
- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja terhadap profesionalisme guru sebesar 26,05%.
- Hasil analisis data, membuktikan secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap profesionalisme guru SMP Negeri pada Rayon 01 Kabupaten Bireuen. Dengan kontribusi sebesar 45,2%.

#### Daftar Pustaka

- Asmani, Jamal Ma'mur. (2012). *Pendidikan Berbasis Keunggulan Lokal*. Yogyakarta: Diva Press.
- Ayuningtyas, Aih Ervanti dan Siti Zubaidah (2015). *Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru di Sekolah, Prosiding Seminar Nasional*, Vol. 1 No. 9, 2015.
- Danim Sudarwan (2011). *Pengantar Pendidikan*. Bandung: ALFABETA.
- Edi Harapan (2019). *Komunikasi antar pribadi: perilaku insani dalam organisasi pendidikan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996). *Organisasi* jilid 1 edisi 8, Jakarta: Binarupa Aksara
- Kurniawan, Agung. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Penerbit Pembaharuan.
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama, Medan: Sefa Bumi Persada.
- Moeheriono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Munir (2008). *Kurikulum Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung: Alfabeta
- Mulyasa, E. (2003). *Managemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Oemar Hamalik (2011). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Suwandi (2016). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan komitmen kerja terhadap profesionalisme guru di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus, *Penelitian*
- Stephen P. Robbins, (2009). *Manajemen*, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit. Erlangga
- Syahril dan Win Konadi (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. *Jurnal indOmera* Vol 2 No 4 (September 2021)
- Wahjosumidjo (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada