P-ISSN 2355-0058
E-ISSN 2502-6879

**Jurnal Penjaskesrek**
Volume 7, Nomor 2, Oktober 2020

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU

**Alan Alfiansyah Putra Karo Karo*[1], Liliana Puspa Sari[2], dan Dicky Hendrawan[3]**
[1,2,3] Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna

**Abstrak**
Kepala sekolah yang baik diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja guru agar mampu menjadi guru profesioal dan mampu bersaing di dunia pendidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi guru tingkat sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Serdang Bedagai. Dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang guru pendidikan jasmani dari 30 sekolah di Kabupaten Serdang Bedagai. Penelitian menggunakan pendekatan Kuantitatif denganmetode*Ext-Post Facto* untuk mengetahui dan mengungkap data dari peristiwa-peristiwa yang telah lalu kemudian mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Hasil penelitian analisis jalur menyatakan bahwa (1) pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru sebesar 0,539, (2) terdapat pengaruh Motivasi Kerja guru terhadap Kinerja Guru sebesar 0,397, (3) terdapat hubungan langsung antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja guru terhadap Profesionalisme Guru dengan pengaruh total sebesar 0,753. Kesimpulannya bahwa tinggi rendahnya kinerja guru Penjas tingkat SMK di Kabupaten Serdang Bedagai didukung oleh banyak faktor antara lain Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik, dan Motivasi Kerja Guru yang tinggi.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja, Guru

***Abstract***
*The principal is expected to be able to increase the motivation of teachers to be able to become professional teachers and be able to compete in the world of education. The purpose of this study was to study the motivation of principals' leadership, and the motivation of vocational high school level teachers in Serdang Bedagai District. With a total sample of 30 physical education teachers from 30 schools in Serdang Bedagai Regency. Research uses quantitative with the method of Ex-Post Facto to find out and uncover data from past events and then study the factors that can cause these events. The results of the analytical research stated (1) the Relationship between Principals' Leadership to Teacher Performance by 0.539, (2) the effect of teacher's work motivation on Teacher Performance by 0.397, (3) there was a direct relationship between Principal's Leadership and Teacher's work motivation to Teacher Professionalism with total influence amounted to 0.753. The conclusion is the low performance of Physical Education at the Vocational School level in Serdang Bedagai Regency is supported by many factors including good Principal Leadership, and high Teacher Work Motivation.*

***Keywords:*** *Leadership, Motivation, Performance, Teacher*

*correspondence adress
E-mail: alanalfiansyahputra03@gmail.com

## *PENDAHULUAN*

Pendidikan adalah pembelajaran pegetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari generasi yang satu kegenerasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian.Pendidikan dapat merubah pola fikir seseorang dan dapat menjadikan seseorang lebih dewasa dalam bersikap. Dengan pendidikan, seseorang diharapkan dapat merubah hidupnya menjadi lebih baik dari segi sikap sampai dalam mencari penghasilan di masa yang akan datang. Pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan suatu bangsa.Proses belajar mengajar merupakan suatu usaha menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan.Setiap warga negara berhak memperoleh ilmu pengetahuan pada tahap manapun dalam kehidupannya.

Guru profesional merupakan fasilitator bagi peserta didik untuk menggali potensi yang ada dalam diri setiap anak (Dartija, D., & Pranata, D. Y., 2017), (Karo Karo, A., Sinulingga, A., & Dewi, R., 2020). Diketahui bersama bahwa manusia memiliki potensi yang berbeda-beda dalam dirinya. Dengan adanya guru yang professional diharapkan akanmampu mengembangkan potensi yang ada menjadi suatu keterampilan yang baik dan berguna dimasa depan. Zahroh (2015:42) mengemukakan bahwa profesionalisme guru dapat diartikan sebagai kondisi, arah, nilai, tujuan, serta, kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang sebagai mata pencaharian. Sedangkan menurut Uno (2016:18) menyatakan bahwa profesionalisme seorang guru merupakan suatu keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis pengetahuan, yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum, dan perkembangan manusia termasuk gaya belajar. Kesimpulannya adalah dengan profesionalisme yang tinggi sudah pasti seorang guru akanmendapat predikat guru yang profesional dan berhak mendapat upah/gaji terhadap profesi yang ditekuninya tersebut.

Seorang guru dapat dikatakan seorang yang profesional apabila memiliki beberapa karakteristik ataupun syarat-syarat khusus. Seperti yang diungkapkan Zahroh (2015:44) yaitu syarat-syarat seseorang dapat dikatakan profesional manakala memiliki karakteristik-karakteristik sebagai berikut: (1) Kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan, (2) Memiliki pengetahuan spesialisasi, (3) Memiliki teknik kerja yang dapat dikomunikasikan atau *communicable*, (4) Memiliki kode etik, (5) Budaya profesional. Sehingga seseorang yang berkeinginan untuk menjadi profesional haruslah melewati tahap yang panjang mulai dari pengtahuan, pendidikan serta pelatihan.

Menurut Kurniasih dan Sani (2015:26) untuk menjadi profesional seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal, yaitu : (1) Guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya, (2) Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada siswa, (3) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, (4) Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, (5) Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Guru yang berkualitas adalah guru yang mampu mengelola pembelajaran dengan baik dan menjadi guru yang ideal bagi pendidikan. Mas (2008:1) dalam jurnalnya menyatakan bahwa "ciri guru yang ideal antara lain adalah guru yang mempunyai kemampuan mentransfer ilmunya kepada peserta didik sehingga dapat merubah sikap atau mempengaruhi atau memotivasi peserta didik, menantang nafsu peserta didik, menyenangkan, dan mampumenciptakan pembelajaran yang menggairahkan dan kondusif". Dengan kata lain seorang guru harus meningkatkan kualitas profesionalnya demi tercipta guru ideal yang akanmemberi gairah belajar bagi peserta didik untuk meningkatkan prestasi belajar dan akan meningkatkan mutu pendidikan dimasa yang akan datang.

Dari data Direktorat Tenaga Kependidikan Dikdasmen pada tahun 2004 menunjukkan terdapat 991.243 (45,96%) dari guru SD, SMP, SMA dan SMK tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal. Dengan demikian,untuk meningkatkan mutu pendidikan harus meningkatkan kemampuan guru hingga nanti menjadi guru yang professional dan unggul. Pada tahun 2012 hasil UKG nasional mendapat nilai rata-rata 53.05.Sedangkan pada tahun 2015 menurun dengan nilai rata-rata 42.25.Hasil tersebut jauh dari harapan pemerintah yangmenetapkan rata-rata nasional untuk nilai UKG sebesar 55.00. Dengan kata lain, melihat hasil UKG di atas guru-guru yang ada di Indonesia memiliki kompetensi yang masih dibawah rata-rata. Di Sumatera Utara sendiri, hasil nilai UKG tahun 2012 yaitu mencapai nilai rata-rata 48.96, sedangkan tahun 2015 hanya mendapat nilai 37.40.

Dari data UKG tahun 2015 diperoleh dari Dinas Pendidikan bahwa rata-rata nilai yang didapat guru Pendidikan Jasmani tingkat Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Serdang Bedagai adalah 52.27. Disini terlihat nilai yang diperoleh tidak dapat mencapai nilai rata-rata yang telah ditentukan oleh pemerintah yakni 55.00. Hal ini membuktikan bahwa profesionalisme guru Pendidikan Jasmani tingkat SMK di Kabupaten Serdang Bedagai masih rendah. Walaupun demikian UKG bukanlah satu-satunya patokan yang menyatakan rendahnya profesionalisme guru di Kabupaten Serdang Bedagai. Namun demikian dengan

nilai yang didapat dari proses UKG ini guru mengetahui sejauh mana kemampuan profesional seorang guru karena dalam UKG ada dua faktor yang di ujikan yaitu kompetensi profesional dan kompetensi paedagogik.

Nuraeni (2015:1) menyatakan bahwa "profesionalisme guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor *internal* yang meliputi minat dan bakat serta faktor *eksternal* yang berkaitan dengan lingkungan sekitar (termasuk kebijakan), sarana-prasarana, dan pelatihan yang diikuti".Faktor internal adalah faktor yang ada dalam diri seorang guru diantaranya motivasi, bakat, minat danpanggilan jiwa. Seperti yang di jelaskan oleh Abas (2011:73) dalam jurnalnya bahwa "secara teoritis seorang guru akan memiliki produktivitas kerja yang baik jika ada motivasi kerja". Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dapat memacu semangat untuk terus meningkatkan profesionalisme guru.

Sejalan dengan hal diatas, Mustofa (2015) mengemukakan faktor penyebab rendahnya profesionalisme guru adalah: 1) Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh, hal ini disebabkan oleh banyak guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari–hari sehingga waktu untuk membaca dan menulis untuk meningkatkan diri tidak ada,2) kemungkinan adanya perguruan tinggi swasta sebagai pencetak guru yang lulusannya asal jadi tanpa memperhitungkan *output*nya kelak dilapangan dan merupakan salah satu penyebab banyaknya guru yang tidak patuh terhadap etika profesi keguruan, 3) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untu meneliti sebagaimanayang diberlakukan oleh dosen perguruan tinggi. Hal ini tentu harus menjadi sorotan mengingat bangsa ini memerlukan tenaga pendidik yang profesional dibidang masing-masing demi membentukgenerasi penerus bangsa. Fakta ini menggambarkan sedikit tentang guru di Indonesia sangat lemah.

Dari permasalahan diatas peneliti berkeinginan untuk meneliti tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Serdang Bedagai.

## *METODE PENELITIAN*

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri dan Swasta yang terdaftar didalam data MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) Pendidikan Jasmani SMK Kabupaten Serdang Bedagai di Provinsi Sumatera Utara tahun 2017. Kabupaten Serdang Bedagai sendiri adalah kabupaten yang baru dimekarkan dari kabupaten Deli Serdang sesuai dengan UU RI Nomor 36 Tahun 2003 tentang pembentukan Kabupaten Samosir dan Serdang Bedagai pada 18 Desember 2003. Sebelunya pengelolaan

pendidikan di atur oleh Dinas pendidikan Daerah namun pada awal tahun 2017 untuk satuan pendidikan SMA dan SMK dikelola oleh Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Dinas Pendidikan Provinsi menyampaikan agar mendata guru-guru untuk tingkat satuan SMA dan SMK dengan memasukkan dalam komunitas Musyawarah Guru Mata Pelajaran. Sehingga penelitian ini dilaksanakan pada sekolah yang guru mata pelajarannya terdata dalam komunitas MGMP SMK, dan untuk uji validitasnya dilakukan pada sekolah yang gurunya terdata dalam MGMP SMA.

Populasi adalah seluruh objek data yang menjadi sorotan untuk diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru di tingkat Sekolah Menengah Kejuruan yang berjumlah 952 orang dari 34 sekolah menengah kejuruan negeri dan swasta di Kabupaten Serdang Bedagai. Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang di tentukan melelui teknik tertentu yang namtinya akan di teliti, karena tujuan penelitian ini ingin mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru terhadap kinerja Guru Pendidikan Jasmani Tingkat SMK maka diambil Sampel dalam penelitian ini yaitu 30 guru Pendidikan jasmani dari 34 Sekolah tingkat SMK yang terdata dalam MGMP di Kabupaten Serdang Bedagai. Untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling,* karena teknik pengambilan sampel dengan maksud tujuan tertentu yang dipandang mempunyai ciri-ciri tertentu (Sugiyono, 2008:124), (Margono, 2007:128).

Teknik pengambilan data dilakukan melalui survey penelitian dengan menggunakan teknik angket (Munzir, & Irfandi, 2020), yang digunakan untuk menjaring data variabel yakni kepemimpinan kepala sekolah, yakni budaya sekolah dan motivasi kerja guru serta variabel Y adalah profesionalisme guru. Angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan kepada responden untuk dijawab sebagai teknik pengumpulan data (Arikunto (2006:151). Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan teknik statistik deskriptif, uji persyaratan analisis dan pengujian hipotesis.

## *HASIL DAN PEMBAHASAN*

Dengan menggunakan instrumen penelitian maka diperoleh data Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Profesionalisme Guru yang telah di uji validitas dan realibilitasnya terlebih dahulu. Data ringkasan hasil penelitian dari setiap variabel dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 1. Ringkasan Karakteristik Data dari Setiap variabel Penelitian**

| Nilai Statistik | Y | $X_1$ | $X_2$ |
|---|---|---|---|
| Skore tertinggi | 201 | 145 | 97 |
| Skore terendah | 115 | 70 | 58 |
| Modus | 170,5 | 122,25 | 74,25 |
| Median | 170,83 | 102,722 | 80,056 |
| Rerata | 158,53 | 103,733 | 75,467 |
| Simpangan | 27,414 | 22,05 | 11,616 |
| Rata-rata Ideal | 123 | 93 | 63 |
| Simpangan baku Ideal | 27 | 21 | 14 |

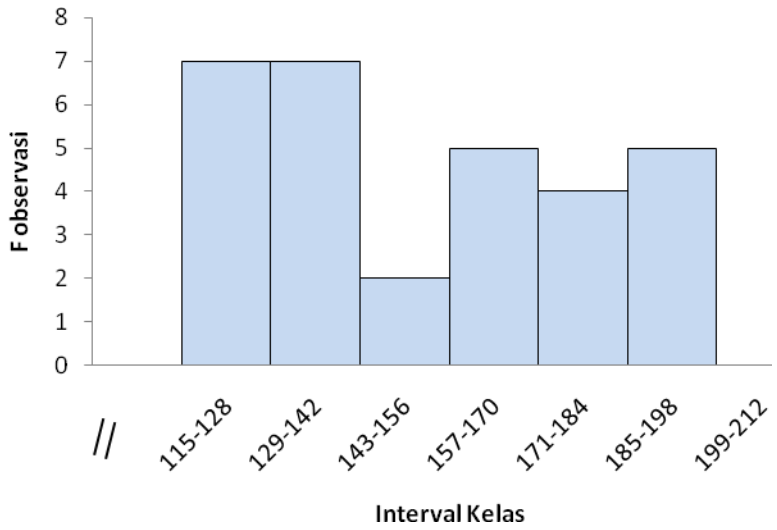
**Profesionalisme Guru**

Distribusi frekuensi variabel Profesionalisme Guru dapat dilihat pada tabel 2 dan histogramnya dapat dilihat pada gambar 1.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Profesionalisme Guru**

| Kls | interval kls | F ob | nilai tengah (x) | x.2 | F k | F r | tepi kls | fx | f x.2 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | 115-128 | 8 | 121,5 | 14762,25 | 8 | 0,2667 | 114,5 | 972 | 118098 |
| **2** | 129-142 | 1 | 135,5 | 18360,25 | 9 | 0,3 | 128,5 | 135,5 | 18360,25 |
| **3** | 143-156 | 4 | 149,5 | 22350,25 | 13 | 0,4333 | 142,5 | 598 | 89401 |
| **4** | 157-170 | 6 | 163,5 | 26732,25 | 19 | 0,6333 | 156,5 | 981 | 160393,5 |
| **5** | 171-184 | 6 | 177,5 | 31506,25 | 25 | 0,8333 | 170,5 | 1065 | 189037,5 |
| **6** | 185-198 | 3 | 191,5 | 36672,25 | 28 | 0,9333 | 184,5 | 574,5 | 110016,8 |
| **7** | 199-212 | 2 | 205,5 | 42230,25 | 30 | 1 | 198,5 | 411 | 84460,5 |
| | ∑ | 30 | 1144,5 | 192613,75 | | | | 4737 | 769767,5 |

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa skor rata-rata kelas Profesionalisme Guru yaitu 157,9 dan berada di kelas interval (157-170). Dengan demikian, sebanyak 13 guru PJOK (43%) berada di bawah skor rata-rata, 6 orang guru PJOK (20%) berada pada skor rata-rata, dan 11 orang guru PJOK (37%) berada pada skor di atas rata-rata. Berikut adalah gambar Histogram distribusi skor variabel Profesionalisme Guru PJOK.




**Gambar 1. Histogram Profesionalisme Guru**

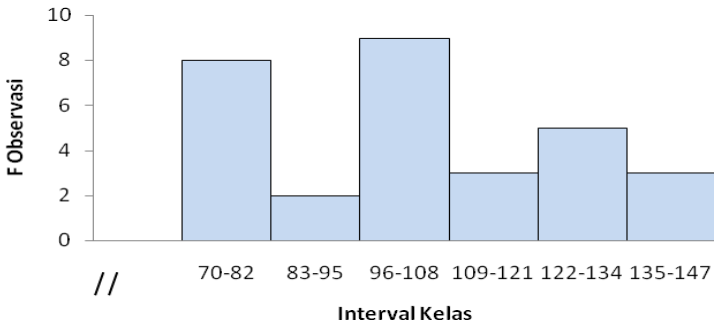
**Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Distribusi frekuensi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat dilihat pada tabel 3 dan histogramnya dapat dilihat pada gambar 2.

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah**

| Kls | interval kls | F ob | nilai tengah (x) | x.2 | F k | F r | tepi kls | fx | f x.2 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | 70-82 | 8 | 76 | 5776 | 8 | 0,2667 | 69,5 | 608 | 46208 |
| **2** | 83-95 | 2 | 89 | 7921 | 10 | 0,3333 | 82,5 | 178 | 15842 |
| **3** | 96-108 | 9 | 102 | 10404 | 19 | 0,6333 | 95,5 | 918 | 93636 |
| **4** | 109-121 | 3 | 115 | 13225 | 22 | 0,7333 | 108,5 | 345 | 39675 |
| **5** | 122-134 | 5 | 128 | 16384 | 27 | 0,9 | 121,5 | 640 | 81920 |
| **6** | 135-147 | 3 | 141 | 19881 | 30 | 1 | 134,5 | 423 | 59643 |
| | ∑ | 30 | 651 | 73591 | | | | 3112 | 336924 |

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa skor rata-rata kelas Kepemimpinan Kepala Sekolah yaitu 103,7 dan berada di kelas interval (96-108). Dengan demikian, sebanyak 10 guru PJOK (33%) berada di bawah skor rata-rata, 9 orang guru PJOK (30%) berada pada skor rata-rata, dan 11 orang guru PJOK (37%) berada pada skor di atas rata-rata. Berikut ini adalah gambar histogram distribusi skor variabel Profesionalisme Guru PJOK.




**Gambar 2. Histogram Kepemimpinan Kepala Sekolah**

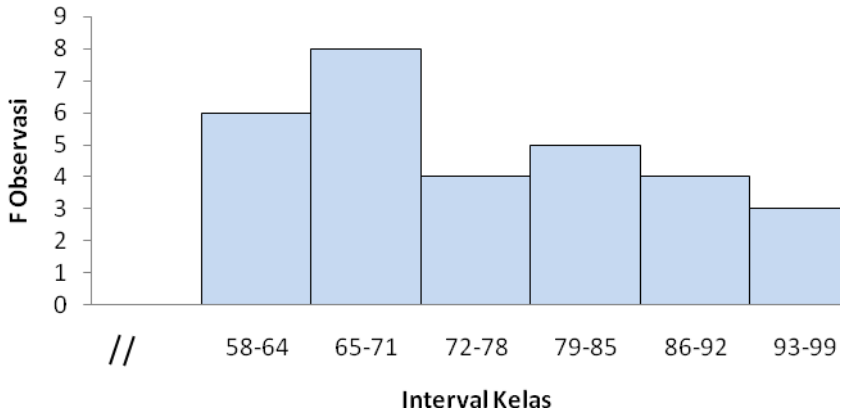
**Motivasi Kerja Guru**

Distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja Guru dapat dilihat pada tabel 4 dan histogramnya dapat dilihat pada gambar 3.

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru**

| Kls | interval kls | F ob | nilai tengah (x) | x.2 | F k | F r | tepi kls | fx | f x.2 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | 58-64 | 6 | 61 | 3721 | 6 | 0,2 | 57,5 | 366 | 22326 |
| **2** | 65-71 | 8 | 68 | 4624 | 14 | 0,466667 | 64,5 | 544 | 36992 |
| **3** | 72-78 | 4 | 75 | 5625 | 18 | 0,6 | 71,5 | 300 | 22500 |
| **4** | 79-85 | 5 | 82 | 6724 | 23 | 0,766667 | 78,5 | 410 | 33620 |
| **5** | 86-92 | 4 | 89 | 7921 | 27 | 0,9 | 85,5 | 356 | 31684 |
| **6** | 93-99 | 3 | 96 | 9216 | 30 | 1 | 92,5 | 288 | 27648 |
| | ∑ | 30 | 471 | 37831 | | | | 2264 | 174770 |

Dari tabel 4. dapat diketahui bahwa skor rata-rata kelas Motivasi Kerja Guru yaitu 75,46 dan berada di kelas interval (72-78). Dengan demikian, sebanyak 14 guru PJOK (47%) berada di bawah skor rata-rata, 4 orang guru PJOK (13%) berada pada skor rata-rata, dan 12 orang guru PJOK (40%) berada pada skor di atas rata-rata. Berikut ini adalah gambar histogram distribusi skor variabel kinerja Guru PJOK.




**Gambar 3. Histogram Motivasi Kerja Guru**

**Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kepemimpinan kepala Sekolah dengan kinerja Guru Pendidikan Jasmani tingkat SMK di Kabupaten Serdang Bedagai. Hal ini sesuai dengan teori Azhar (2014:53) bahwa "tugas kepala sekolah adalah untuk dapat menciptakan guru profesional agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan". Manik dan Bustomi (2011:99) juga menyatakan bahwa "kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku para pemimpin dalam mengarahkan dan mengendalikan para bawahan untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai sauatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan". Oleh karena itu keberhasilan pembelajaran disekolah tidak lepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang ada dilingkungan sekolah untuk bertindak profesional dalam proses belajar mengajar.

Mortimore dalam Daryanto (2015:101) menyatakan bahwa "kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam kegiatan pembinaan personil guru, perlindungan sekolah terhadap tekanan eksternal yang kurang mendukung, pemamtauan prestasi sekolah, penyedian waktu dan energi untuk perbaikan sekolah, pemberian dukungan kepada guru, dan pencarian sumber daya ektra untuk sekolahnya". Sehingga kepala sekolah mempunyai wewenang demi mejaga sekolah dan warga sekolahnya agar tetap aman dan mendukung segala kegiatan sekolah yang tujuannya demi meningkatkan mutu pendidikan dan profesionalisme guru.

Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu utama dalam pemberdayaan guru dan meningkatkan mutu proses dan produk pembelajaran. Keith dalam Guterres dan Supartha (2016:431) mengartikan bahwa "kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui orang lain dalam mencapai tujuan dan antusias". Sedangkan Semueil (2011:89) menjelaskan bahwa "kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberdayakan (*empowering*) bawahan/anggota sehingga timbul inisiatif untuk berkreasi dalam bekerja dan hasilnya lebih bermakna bagi organisasi dengan sekali-kali pemimpin mengarahkan, menggerakkan, dan mempengaruhi anggota". Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi semua anggotanya agar melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan meningkatkan profesionalisme guru.

Sesuai dengan hasil penelitian, kondisi dilapangan bahwa sebahagian kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi mampu mendukung kegiatan yang diikuti oelh guru demi

kemajuan mutu pendidikan disekolah. Hal ini dapat dilihat dari data responden bahwa kepala sekolah di sebagian SMK di Serdang Bedagai mendukung kegiatan seminar pendidikan yang diikuti oleh guru serta mendukung setiap pelaksanaan olahraga yang melibatkan guru Penjas di Serdang Bedagai. Dengan demikian guru dapat meningkatkan kompetensi yang dimilkiknya dapat meningkatkan kinerja dan profesionalisme diri. Disisi lain, masih banyak kepala sekolah yang tidak memberdayakan semua warga sekolah dalam setiap kegiatan-kegiatan untuk memajukan pendidikan disekolah. Sehingga berdampak kurang harmonisnya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, pegawai maupun siswa.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Azhar (2014:53) yang menaytakan bahwa "tugas kepala sekolah adalah untuk dapat menciptakan guru profesional agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan". Oleh karena itu keberhasilan pembelajaran disekolah tidak lepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang ada dilingkungan sekolah.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Tiara Anggia Dewi (2015:24-35) tentang pengaruh profesionalisme guru dan motvasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Tedapat pengaruh yang positif antara profesionalisme guru dengan kinerja guru, (2) Tedapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru, (3) Tedapat pengaruh yang positif antara profesionalisme guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

**Hubungan Motivasi Kerja Guru dengan Profesionalisme Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Motivasi Kerja Guru dengan Profesionalisme Guru Pendidikan Jasmani tingkat SMK di Kabupaten Serdang Bedagai. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian dalam Guterres dan Supartha (2016:431) yang menjelaskan bahwa "motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang besar mungkin demi keberhasilan orgnisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan". Dengan demikian motivasi adalah kemauan yang keras untuk menghasilkan sesuatu yang baik sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang tinggi maka seorang guru berkeinginan kuat agar meningkatkan profesionalisme dalam kerja secara terus-menerus sehingga mendapatkan hasil yang diharapkan.

Gibson dalam Manik dan Bustomi (2011:99) juga mengartikan "motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan

perilaku". Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Handoko dalam Safwan dkk (2014:134) bahwa "motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan". Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasai merupakan suatu keinginan atau doringan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan demi tujuan yang diinginkan.

Sesuai dengan hasil penelitian dilapangan bahwa seorang guru yang memilki motivasi tinggi maka baik pula profesionalismenya. Hal ini dapat dilihat dari hasil mengujian angket penelitian bahwa responden yang memdapatkan nilai tinggi untuk instrumen motivasi kerja guru mendapat nilai tinggi pula pada instrumen profesionalisme guru. Begitu pula sebaliknya untuk responden dengan jumlah hasil yang rendah pada instrumen motivasi kerja guru mendapat hasil yang rendah pula pada instrumen profesionalisme guru. Kesimpulannya bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi pula profesionalisme guru tersebut, begitu pula apabila rendah motivasi kerja guru maka semakin rendah pula profesionalismenya.

Temuan ini didukung oleh penelitian Ester Manik dan Kamal Bustomi (2011:97-107) tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP negeri 3 Rancaekek. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan budaya organisasi sebesar 0.522, terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja, terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja, terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja, terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja, terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja.

**Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Profesionalisme Guru Penjas tingkat SMK di Kabupaten Serdang Bedagai. Hal ini sejalan dengan pendapat Mortimore dalam Daryanto (2015:101) yang menyatakan bahwa "kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam kegiatan pembinaan personil guru, perlindungan sekolah terhadap tekanan eksternal yang kurang mendukung, pemamtauan prestasi sekolah, penyedian waktu dan energi untuk perbaikan sekolah, pemberian dukungan kepada guru, dan pencarian sumber daya ektra untuk sekolahnya". Artinya Kepala Sekolah sebagai motivator

penting untuk meningkatkan motivasi kerja guru agar dapat bekerja dengan baik dan berupaya meningkatkan profesionalismenya.

Menurut Robbins dalam Juniantara (2015:14) "motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan yang berarti bahwa ketika kebutuhan seorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi". Artinya motivasi adalah upaya mengubah perilaku kearah yang lebih baik dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi yaitu meningkatkan profesionaisme guru. Kepala Sekolah dalam hal ini berperan besar dalam meningkatkan motivasi kerja guru yang nantinya akan menghasilkan guru-guru yang profesional.

Sesuai dengan hasil penelitian bahwa sabagian Kepala Sekolah sudah melakukan tugasnya sebagai *Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator dan Motivator*. Namun sebahagian lagi masih ada yang belum melaksanakan peranannya dengan baik selaku kepala sekolah. Kepala Sekolah harus melaksanakan tugasnya dengan baik agar berdampak baik pula bagi profesionalisme guru di sekolah yang dipimpinnya. Begitu pula halnyanya dengan Motivasi Kerja Guru harus terus ditingkatkan, bukan hanya dari kesadaran diri sendiri namun peran Kepala Sekolah sangat besar untuk meningkatkan Profesionalisme para guru.

Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian Tiara Anggia Dewi (2015:24-35) tentang pengaruh profesionalisme guru dan motvasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Tedapat pengaruh yang positif antara profesionalisme guru dengan kinerja guru sebesar 4.361, (2) Tedapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 3.650, (3) Tedapat pengaruh yang positif antara profesionalisme guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

## *SIMPULAN DAN SARAN*

### Simpulan

Hasil penelitian analisis jalur menyatakan bahwa (1) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) terdapat pengaruh Motivasi Kerja guru terhadap Kinerja Guru, (3) terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja guru terhadap kinerja Guru. Kesimpulannya bahwa tinggi rendahnya profesionalisme guru Penjas tingkat SMK di Kabupaten Serdang Bedagai didukung oleh banyak faktor antara lain Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik, dan Motivasi Kerja Guru yang tinggi.

**Saran**

Dengan diperolehnya hasil penelitian terkait pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi guru tingkat sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Serdang Bedagai, beberapa saran dapat menjadi masukan untuk membuat kinerja guru lebih maksimal. Adapun saran-saran yang diberikan adalah: (a) melibatkan guru dalam setiap kegiatan dalam meningkatkan kinerja guru, (b) kepala sekolah mampu menjadi *educator, manager, administrator, leader, innovator, dan motivator,* (c) meneliti variabel lain dalam meningkatkan kompetensi guru yakni kompetensi profesional, kompetensi sosial, kompetensi, pedagogik dan kompetensi kepribadian.

***DAFTAR PUSTAKA***


Abast, M. Rio. (2011). HubunganMotivasidanIklimKerjadenganProduktivitas Guru SMK di Kota Manado. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 2(2), 71-82.

Arikunto, M. (2006). *Metode Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta.

Azhar, Awaluddin. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah dasar Negeri. Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan.

Bahar, Mustofa. (2015). Student Attitudes Towards Change From Ability Grouping To Heterogeneous Grouping At A University Class. *Mevlana International Journal of Education (MIJE)*, 5, 103-114. http://dx.doi.org/10.13054/mije.14.19.5.1.

Dartija, D., & Pranata, D. Y. (2017). The Analysis Of Competence Of Physical Education, Health, And Sports Teachers. In *Proceedings Of The 1st International Conference On Innovative Pedagogy (ICIP) 2017*. STKIP Bina Bangsa Getsempena.

Daryanto. (2015). *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.

Dewi, A. Tiara. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivikasi Kerja Terhadap Kinerja uru Ekonomi SMA Se Kota Malang. *Jurnal Promosi*, 3(1), 24-35.

Guterres, A. Luis. &Supartha, G. Wayan. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 429-454.

Juniantara, I., & Riana, I. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana,* 4(9), 611-628. Retrieved from https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/12082.

Karo Karo, A., Sinulingga, A., & Dewi, R. (2020). Hasil Pembentukan Karakter Atlet Pelajar Di Pplp Sumatera Utara Tahun 2018. *Jurnal Pedagogik Olahraga, 5*(2), 73-78. doi:https://doi.org/10.22245/jpor.v5i2.17891.

Kurniasi, I &Sani, B. 2015.*Sukses UjiKompetensi Guru: Panduan Lengkap.* Surabaya: Kata Pena.

Manik, Ester &Bustomi, Kamal. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Enterpreneurship*, 5(2), 97-107.

Margono. (2007). *Metodologi Penelitian Pendidikan*: Komponen MKDK. Jakarta: RinekaCipta.

Mas, R. Sitti. (2008). Profesionalitas Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Inovasi.* 5(2), 1-10.

Munzir, & Irfandi. (2020). Analisis Pelaksanaan Manajemen Pemusatan Pendidikan Dan Latihan Olahraga Bagi Pusat Pembinaan Latihan Mahasiswa (PPLM) Cabang

Olahraga Tarung Derajat Kota Banda Aceh. *Penjaskesrek Journal*, *7*(1), 74-89. https://doi.org/10.46244/penjaskesrek.v7i1.1010.

Safwan dkk. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Daerah padaPemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Akutansi*, 3(1), 133-139.

Semueil, W. I. (2011). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Manado. *Jurnal Pendidikan dan Kejuruan*, 2(2), 83-97.

Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

T, Nuraeni. (2015). *Profesionalisme Guru Indonesia di Era Globalisasi*. Artikel E-Buletin.

Uno, Hamzah, B. (2016). *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia.* Jakarta: BumiAksara.

Zahroh, Aminatul. (2015). *Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru*. Bandung: YramaWidya.