

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DIMEDIASI WORK ENGAGEMENTAnadya Alfrida Retnodiani¹, Arif Hartono²

Universitas Islam Indonesia

anadyaa.retnodiani@gmail.com¹, arifhartono@uii.ac.id²**Keywords***Principal Leadership, Work Motivation, Work Engagement, Teacher Performance***Abstract**

This study aims to test and analyze empirically the influence of principal leadership and work motivation on teacher performance mediated by work engagement. This analysis uses independent variables, namely the principal's leadership and work motivation. The dependent variable is teacher performance. The mediating variable in this research is work engagement. This research uses quantitative research methods. The sample of this research is the teachers of SMAN 10 Banjarmasin. The sampling method is by means of a census, where the entire population is sampled in the study. Data collection was carried out by distributing questionnaires directly to the teachers of SMAN 10 Banjarmasin as many as 56 questionnaires. This study has seven hypotheses with SEM analysis and uses the PLS analysis method. The results show that all variables, both leadership and motivation, have a significant influence on teacher performance through work engagement. this research was accepted, so that leadership proved to have a significant positive effect on work engagement in teachers at SMAN 10 Banjarmasin Hypothesis. proposed in this study was accepted, so that work motivation proved to have a significant positive effect on work engagement.

Kata Kunci

Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Work Engagement, Kinerja Guru

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi *work enggamenet*. Analisis ini menggunakan variabel independent yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Variabel dependennya adalah kinerja guru. Variabel mediasi penelitian ini work engagement (keterikatan kerja). Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif, Sampel penelitian ini adalah guru SMAN 10 Banjarmasin. Metode pengambilan sampel adalah dengan cara sensus, dimana seluruh populasi menjadi sampel pada penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner disebar langsung ke guru SMAN 10 Banjarmasin sebanyak 56 kuesioner. Penelitian ini memiliki tujuh hipotesis dengan analisis SEM dan menggunakan metode analisis PLS. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel baik kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui *work engagement*. *penelitian ini diterima, sehingga kepemimpinan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement pada guru di SMAN 10 Banjarmasin Hipotesis. yang diajukan pada penelitian ini diterima, sehingga motivasi kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement.*

Corresponding Author: Anadya Alfrida Retnodiani

E-mail: anadyaa.retnodiani@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal mendasar dalam negara. Dalam Pendidikan terjadi proses belajar dan mengajar dimana peran guru diperlukan. Pendidikan merupakan proses esensial dalam proses perkembangan seorang pribadi, untuk dapat bertumbuh dan bermanfaat bagi sesama (Warren et al., 2021). Untuk meningkatkan mutu Pendidikan maka diperlukan penilaian kinerja guru. Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya (Permen PAN-RB). Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif melibatkan pemimpin yang mampu memberikan dukungan pedagogis kepada guru, memantau dan memberikan umpan balik terhadap pengajaran, serta mendorong refleksi dan pengembangan profesional guru (Robinson, 2011). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif melibatkan pemimpin yang mampu membagi tanggung jawab kepemimpinan dengan guru dan staf, melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, serta memfasilitasi kolaborasi dan pembelajaran bersama dalam sekolah (Hopkins, 2008). Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (Keith-Spiegel & Koocher, 1985). Adapun perbedaan antara pemimpin dan kepemimpinan menurut peneliti kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua yang saling berhubungan dapat melibatkan pemimpin, kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi, dan kepemimpinan fokus pada tujuan yang dicapai (Mahendro Sumardjo, 2018). Sedangkan, Pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan serta manfaat kemampuan melalui sikap dan perilaku yang mengarahkan dan memotivasi individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang hasil penelitiannya memiliki pengaruh langsung yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru (Hebebe et al., 2020).

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja, walaupun motivasi bukan faktor satu-satunya yang mempengaruhi kinerja (dan Kinichi, 2005). Motivasi mengacu pada alasan yang mendasari perilaku (Guay et al., 2010). Motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu (Armstrong, 2009). Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan (Chamberlain et al., 2006).

Selain itu, work engagement juga dapat mempengaruhi pada kinerja guru yang lebih baik. Work engagement (keterikatan kerja) penting dimiliki setiap guru dalam sebuah sekolah. Engagement (keterikatan) didefinisikan sebagai perasaan seseorang untuk bertanggung jawab dan peduli terhadap performansi pekerjaannya (Britt & Rouet, 2012). Work engagement erat kaitannya dengan kinerja karyawan (Schaufeli et al., 2003). Berdasarkan konsep yang dijelaskan oleh peneliti bahwa work engagement sebagai keadaan dimana anggota dari sebuah instansi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik (energi yang dikeluarkan pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya), kognitif (keinginan yang dimiliki pegawai mengenai instansi, pemimpin, dan kondisi kerja dalam instansi) dan emosional (meliputi perasaan pegawai terhadap instansi dan pemimpinnya) selama menunjukkan kinerja mereka (Febriansyah & Henndy Ginting, 2020).

Beberapa variabel yang telah dijelaskan diatas, perlu diperhatikan bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru pada SMAN 10 Banjarmasin. Dimana pada sekolah tersebut adanya peningkatan jumlah guru yang mengikuti sertifikasi. Banyaknya guru yang mengajar disana, ada beberapa guru yang tidak mengikuti sertifikasi guru padahal sertifikasi guru merupakan langkah dimana pemerintah mewujudkan guru yang lebih profesional dengan memberikan tunjangan sertifikasi kepada guru yang lulus sertifikasi. Dari 56 guru yang ada, yang mengikuti program tersebut hanya 14 orang. Pada fenomena tersebut, hal ini terjadi karena perlu adanya keterikatan dengan kepemimpinan kepala sekolah untuk motivasi guru agar kinerja guru di sekolah tersebut baik. sehingga mampu untuk bersaing dengan sekolah lain. Sehingga kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam mengelola sekolah beserta orang yang didalamnya berpengaruh terhadap kinerja guru dan keberhasilan sekolah tersebut. Guru akan termotivasi terhadap hal-hal yang telah di fasilitasi oleh kepala sekolah dalam hal kepengurusan pengadministrasian sekolah sekolah sehingga berpengaruh pada kinerja guru. Kemudian, dengan keterikatan kerja guru dimana yang telah termotivasi dan atas kepemimpinan yang baik maka dengan keterikatan kerja ini akan juga berdampak pada kinerja guru.

Mengukur kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran dan penerapan kompetensinya yang sesuai diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, yaitu (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial dan (4) professional. Hal ini yang berkaitan dengan kinerja guru, sebagai wujud perilaku wujud perilaku dimana dalam hal ini adalah kegiatan guru dalam mengelola proses pembelajaran mulai dari bagaimana seorang menilai pembelajaran sampai pada perbaikan dan pengayaann.

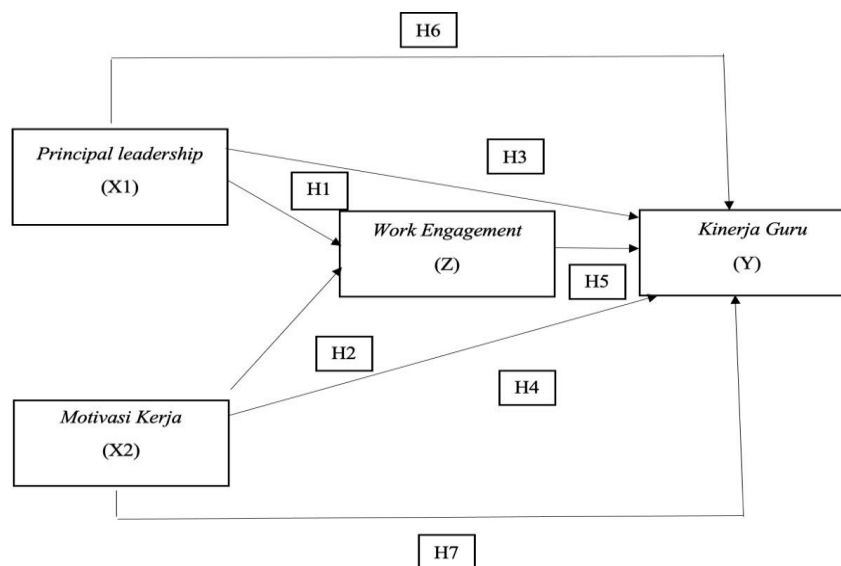
Penelitian menyebutkan untuk membahas kepemimpinan, bahwa kepemimpinan dasar untuk membangun kepemimpinan situasional yaitu directive behavior dan supportive behavior (Blanchard, 1985). Directive behavior dapat digambarkan dengan 3 kata yaitu struktur, control dan supervise. Sedangkan supportive behavior dapat digambarkan dengan 3 kata juga yaitu menghargai, mendengar dan memfasilitasi. Adapun indikatornya yaitu Directing, Caoching, Supporting, dan delegating.

Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya (Obulesu et al., 2018). Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Penelitian menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu: 1. Faktor Higienis (Hygiene Factor/Maintenance Factors), Maintenance factor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah (Ratnasari, 2021). Kebutuhan kesehatan ini menurut penelitian merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi (Ratnasari, 2021). Gaji (salaries), Kondisi kerja (work condition), Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (company policy and administrasion), Hubungan antar pribadi (interpersonal relation), hubungan antar pribadi adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lainnya”. Kualitas supervisi (quality supervisor), kualitas supervisi adalah “tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan oleh tenaga kerja”. 2. Faktor Motivasi (Motivation factors), Motivation factors adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (job content) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan

pekerjaan. Faktor ini dinamakan *satisfiers* yang meliputi: Prestasi (*achievement*), Pengakuan (*recognition*), Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), Tanggung jawab (*responsibility*), Pengembangan potensi individu (*advancement*).

Berdasarkan konsep yang dijelaskan oleh penelitian bahwa *work engagement* sebagai keadaan dimana anggota dari sebuah instansi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik (energi yang dikeluarkan pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya), kognitif (keinginan yang dimiliki pegawai mengenai instansi, pemimpin, dan kondisi kerja dalam instansi) dan emosional (meliputi perasaan pegawai terhadap instansi dan pemimpinnya) selama menunjukkan kinerja mereka (Febriansyah & Henndy Ginting, 2020). Penelitian menyebutkan indikator yaitu: Vigor (Semangat), Dedication (Dedikasi), dan Absorption (Penghayatan) (Ho Kim et al., 2017).

Gambar 1 Kerangka Teori



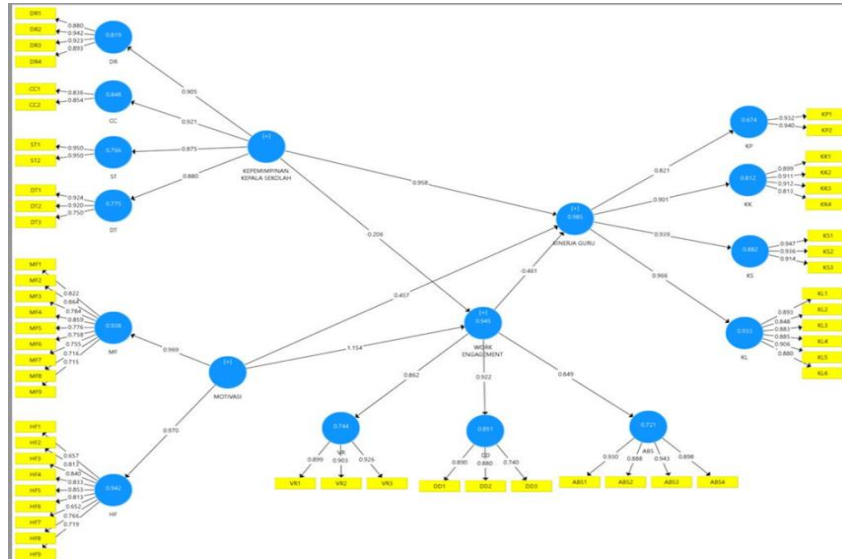
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dengan pendekatan deskriptif. Pada penelitian ini juga menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Sumber data pada penelitian ini di lakukan di sekolah SMAN 10 Banjarmasin, penulis menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru di sekolah SMA Negeri 10 Banjarmasin sebanyak populasi 56 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 56 guru di SMA Negeri 10 Banjarmasin dipilih untuk menjadi responden. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala interval berdasarkan skala likert 6 (enam) sebagai skala pengukurannya untuk memudahkan responden dalam menjawab maupun pada saat proses analisis data. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala sekolah (*Principal's leadership*) (X1) dan Motivasi kerja (X2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja guru (Y). Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah keterikatan Kerja (*work engagement*) (Z). Dalam penelitian ini, analisis data akan menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)* yang berbasis komponen atau varian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menguji model dan hipotesis menggunakan analisis PLS (*Partial Least Squares*). Analisis menggunakan PLS (*Partial Least Squares*) terdiri dari dua bagian yaitu evaluasi Model Eksternal (*Outer Model*) dan evaluasi Model Internal (*Inner Model*). Berikut akan dijelaskan evaluasi masing-masing model berdasarkan hasil analisis yang dilakukan.

Gambar 2 Hasil pengukuran menggunakan PLS



Validitas Konvergensi (*convergent validity*)

Analisis Model Eksternal (*Outer Model*) pertama adalah mempelajari efektivitas Validitas Konvergensi (*Convergent Validity*). *Convergent validity* diukur dengan menggunakan parameter *outer loading*. Jika nilai *Loading Factor* pada setiap jalur (*path*) antara komponen (variabel laten) dan variabel persediaan (*manifest*) adalah ≥ 0.7 , maka item atau indikator telah mencapai Validitas Konvergensi (*Convergent Validity*) (Rianse et al., 2016).

Tabel 1 Loading Factor

Variabel Laten	Konstruk	Kode Item	Loading Factor
Kepemimpinan	Directing	DR1	0,880
		DR2	0,942
		DR3	0,923
		DR4	0,893
	Coaching	CC1	0,836
		CC2	0,854
	Supporting	ST1	0,950
		ST2	0,950
	Delegating	DT1	0,924
DT2		0,920	
DT3		0,750	
Motivasi Kerja	Motivation Factors	MF1	0,822
		MF2	0,864

		MF3	0,784	
		MF4	0,859	
		MF5	0,776	
		MF6	0,758	
		MF7	0,755	
		MF8	0,716	
		MF9	0,715	
		HF1	0,657	
		HF2	0,813	
		HF3	0,840	
		HF4	0,833	
	Hygiene Factors	HF5	0,853	
		HF6	0,813	
		HF7	0,652	
		HF8	0,766	
		HF9	0,719	
		VR1	0,899	
	Vigor	VR2	0,903	
		VR3	0,926	
		DD1	0,890	
	Dedication	DD2	0,880	
		DD3	0,740	
		ABS1	0,930	
		ABS2	0,888	
	Absorption	ABS3	0,943	
		ABS4	0,898	
		KP1	0,932	
	Kompetensi Pedagogik	KP2	0,940	
		KK1	0,899	
		KK2	0,911	
	Kompetensi Kepribadian	KK3	0,912	
		KK4	0,813	
		KS1	0,947	
	Kinerja Guru	Kompetensi Sosial	KS2	0,936
			KS3	0,914
			KL1	0,893
			KL2	0,848
		Kompetensi Profesional	KL3	0,883
			KL4	0,885
			KL5	0,906
			KL6	0,880

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai semua indikator lebih besar dari 0,7, sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator dalam penelitian ini valid secara statistik dan dapat digunakan dalam struktur penelitian.

Validitas Konstruk (*construct validity*)

Validitas Konstruk (*Construct Validity*) menunjukkan sejauh mana tes mengukur validitas Teori Konstruk (*Construct*) dari tes tersebut. Jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari atau sama dengan 0,5 (Rianse et al., 2016) berarti struktur tersebut memiliki efektivitas struktur yang baik. Nilai $AVE \geq 0,5$ artinya suatu indikator kecil kemungkinannya untuk memasuki variabel lain dalam suatu konstruksi (kurang dari 0,5), sehingga indikator tersebut lebih cenderung Konvergen dan memasuki konstruksi yang diharapkan, lebih besar dari 50 % (Rianse et al., 2016).

Tabel 2 Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Kepemimpinan	0,641202121
Kinerja Guru	0,69017561
Motivasi	0,568652014
Work Engagement	0,603999182

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai AVE masing-masing variabel dalam model analisis pada penelitian ini memiliki nilai Validitas Konstruk (*Construct Validity*) yang baik, hal ini dikarenakan bahwa nilai AVE lebih besar dari 0,5.

Validitas Diskriminatif (*discriminant validity*)

Validitas Diskriminatif (*Discriminant Validity*) merupakan pengujian yang bertujuan untuk melihat apakah setiap indikator yang merupakan variabel laten memiliki nilai loading yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator variabel laten lainnya. Dalam uji validitas diskriminatif (*discriminant validity*), parameter yang digunakan adalah membandingkan apakah akar AVE yang dibangun lebih tinggi dari korelasi antar variabel laten tersebut, atau dengan melihat nilai "Cross-Loading" (Rianse et al., 2016).

Tabel 3 Cross Loading

	X1	Y	X2	Z
Kepemimpinan	0,800751			
Kinerja Guru	0,830768	0,986395		
Motivasi	0,887507	0,75409	0,915351	
Work Engagement	0,839743	0,784009	0,777174	0,967917

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa nilai setiap indeks dalam satu konstruk lebih tinggi dari pada konstruk lain, dan digabungkan dalam satu konstruk ini. Oleh karena itu dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminatif (*Discriminant Validity*) yang baik.

Reability Komposit (*composite reliability*)

Uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*. Jika suatu konstruk dapat dikatakan *reliable*, apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*, maka

harus $\geq 0,6$ dan nilai *Composite Reliability* harus $\geq 0,7$ (Abdillah et al., 2016). *Composite Reliability* mengukur nilai reliabilitas yang sesungguhnya dari suatu variabel, Sedangkan *Cronbach's Alpha* mengukur nilai terendah (*lower bound*) reliabilitas suatu variabel, sehingga nilai *Composite Reliability* selalu lebih tinggi dibandingkan nilai *Cronbach's Alpha* (Firdaus et al., 2016).

Tabel 4 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
X1	0,943176396	0,944374333	0,951330409
Y	0,967572689	0,96846534	0,970837482
X2	0,955322826	0,955795297	0,959501368
Z	0,926916688	0,927443303	0,938391089

terlihat bahwa semua struktur dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.6 dan nilai *Composite Reliability* ≥ 0.7 , sehingga dapat dikatakan bahwa semua struktur tersebut *reliable*. Artinya setiap struktur dalam model penelitian memiliki konsistensi internal dalam pengujian reliabilitas instrumen.

Second Order Confirmatory Analysis (CFA)

Evaluasi model structural dapat dilihat dengan menggunakan parameter *p values* dengan melakukan prosedur *bootstrapping*. Nilai signifikansi yang digunakan (*two tailed*) *t values* adalah 1.96 dengan signifikansi 5%.

Tabel 5 Path coefficient pengukuran signifikans (T Statistik) second order

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan -> DR	0,819	0,892	0,0811	18,190	0,0000
Kepemimpinan -> CC	0,848	0,857	0,0779	18,480	0,0000
Kepemimpinan -> ST	0,766	0,714	0,0649	18,750	0,0000
Kepemimpinan -> DT	0,775	0,712	0,0647	7,750	0,0000
Motivasi -> MF	0,938	0,928	0,0516	19,690	0,0000
Motivasi -> HF	0,942	0,942	0,0523	19,700	0,0000
Work Engagement -> VR	0,744	0,178	0,0178	18,620	0,0000
Work Engagement -> DD	0,851	0,826	0,0826	22,822	0,0000
Work Engagement -> ABS	0,721	0,178	0,0178	24,490	0,0000
Kinerja Guru -> KP	0,674	0,675	0,0450	18,210	0,0000
Kinerja Guru -> KK	0,812	0,812	0,0541	19,010	0,0000
Kinerja Guru -> KS	0,882	0,857	0,0571	20,939	0,0000
Kinerja Guru -> KL	0,933	0,928	0,0619	19,660	0,0000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel R-Square dengan mengalikan nilai *R-Square* dengan 100%, jika lebih dari 67% berarti koefisien determinasi sangat baik, jika kurang dari 67%, tetapi lebih besar dari 33% artinya moderat. Koefisien determinasi, jika kurang dari 33% tetapi lebih besar dari 19% berarti koefisien determinasi lemah (Ulum et al., 2014).

Tabel 6 R-Square dan R-Square Adjusted

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Guru	0,987347199	0,986617229
Work Engagement	0,950051186	0,948166325

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan nilai *R-squared* yang ditunjukkan pada tabel dikalikan 100%, koefisien determinasi masing-masing variabel Kinerja Guru adalah 98,7%, Sedangkan untuk koefisien determinasi masing-masing variabel *Work Engagement* adalah 95%. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi variabel Kinerja Guru mempunyai pengaruh sebesar 98,7% terhadap penelitian, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Koefisien determinasi variabel *Work Engagement* mempunyai pengaruh sebesar 95% terhadap penelitian, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

Goodness of Fit

Goodness of Fit index digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan disamping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Kriteria nilai GoF adalah 0.10, 0.25 dan 0.36 yang menunjukkan bahwa GoF small, GoF medium dan GoF large (Ulum et al., 2014) dan (Sarwono et al., 2015). Kemudian *Goodness of Fit* (GoF) merupakan pengukuran kelayakan suatu model. Rumus GoF adalah (Sarwono et al., 2015):

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{com} \times R^2}$$

Dimana *com* merupakan rata-rata nilai *communality* dan *R2* merupakan nilai rata-rata *R2* dalam model. Nilai rata-rata *R2* dapat dilihat dari nilai *R2* pada variabel kinerja guru yaitu sebesar 0,987. Sedangkan nilai *communality* tiap variabel dapat diketahui dari pengukuran model dengan teknik *blindfolding* pada bagian *construct cross validated communality*.

Tabel 7 Nilai Rata-Rata Communality

Variabel	Communality	Rata-Rata Communality
Kepemimpinan	0,569	
Kinerja Guru	0,605	
Motivasi	0,501	0,544
Work Engagement	0,502	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel di atas dan nilai rata-rata *R2* maka nilai GoF adalah:

$$\text{GoF} = \sqrt{0,544 \times 0,987}$$

$$\text{GoF} = 0,727$$

Semakin besar nilai GoF maka penggambaran model semakin sesuai. Kategori nilai GoF menurut (Sarwono et al., 2015) dan (Ulum et al., 2014) terbagi menjadi tiga, yaitu 0,1 (lemah), 0,25 (moderat), dan 0,36 (besar). Nilai GoF 0,727 diinterpretasikan GoF besar,

artinya model pengukuran (*outer model*) dengan model struktural (*inner model*) sudah layak atau valid.

Hasil pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat diketahui dari penghitungan model menggunakan PLS teknik *bootstrapping*. Untuk melihat apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak, dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikan antar konstruk t-statistik dan p-value. Dalam penelitian ini, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t- value adalah 1.96. (*significance level* = 5%) dengan ketentuan nilai t- statistik harus lebih besar dari 1.96.

Tabel 8 Uji Pengaruh Variabel

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0,5785	0,5743	0,0340	24,348	0,000
X1 -> Z	0,1785	0,1799	0,0770	3,334	0,000
X2 -> Y	0,4264	0,4500	0,0924	4,599	0,000
X2 -> Z	1196	1199	0,0640	18,776	0,000
Z -> Y	0,3347	0,3563	0,0910	3,675	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Work Engagement

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement. Pengaruh signifikan dapat dilihat dari hasil Path Coefficient dengan T-Statistics sebesar $3,334 \geq 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan perhitungan statistik tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* diterima. Dilihat dari hasil pengujian, hipotesis 1 pada penelitian ini diterima, hal ini terbukti dari hasil T-statistic sebesar $3,334 \geq 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work engagement guru SMAN 10 Banjarmasin. Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dalam mengarahkan anggotanya maka akan semakin tinggi pula work engagement pada guru untuk terlibat tidak hanya pada tugas yang ada. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya tentang hubungan kepemimpinan terhadap work engagement yang dilakukan oleh para peneliti yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* (SORMIN, 2023); (Arifin et al., 2023); (Li et al., 2023); (Hasan et al., 2022); (Decuyper, 2019),.

Pengaruh Motivasi Terhadap Work Engagement

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Pengaruh signifikan dapat dilihat dari hasil *Path Coefficient* dengan T-Statistics sebesar $18,776 \geq 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan perhitungan statistik tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement diterima. Dilihat dari hasil pengujian, hipotesis 2 pada penelitian ini diterima, hal ini terbukti dari hasil *T-Statistics* sebesar $18,776 \geq 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work engagement guru SMAN 10 Banjarmasin. Artinya, semakin baik motivasi kerja pada guru maka akan semakin tinggi pula work engagement guru untuk terlibat tidak hanya pada tugas yang ada. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya tentang hubungan

kepemimpinan terhadap work engagement yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* (Manalo et al., 2020); (Paais & Pattiruhu, 2020); (Abdulrahman et al., 2019); (Singh et al., 2022); (Ali et al., 2022).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Pengaruh signifikan dapat dilihat dari hasil Path Coefficient dengan T-Statistics sebesar $24,348 \geq 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan perhitungan statistik tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru diterima. Dilihat dari hasil pengujian, hipotesis 3 pada penelitian ini diterima, hal ini terbukti dari hasil T-Statistics sebesar $24,348 \geq 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang dimiliki oleh guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMAN 10 Banjarmasin. Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya tentang hubungan kepemimpinan terhadap kinerja guru yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (Damayanti, 2020); (Karo-Karo et al., 2020); (Kartini & Putra, 2020); (Ford, 2019). Dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain yang kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru (Indajang et al., 2020).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Pengaruh signifikan dapat dilihat dari hasil Path Coefficient dengan T-Statistics sebesar $4,599 \geq 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan perhitungan statistik tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H4 menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru diterima. Dilihat dari hasil pengujian, hipotesis 4 pada penelitian ini diterima, hal ini terbukti dari hasil T-Statistics sebesar $4,599 \geq 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work engagement guru SMAN 10 Banjarmasin. Artinya, semakin baik motivasi kerja pada guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya tentang hubungan kepemimpinan terhadap work engagement yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru

Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Guru

Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Pengaruh signifikan dapat dilihat dari hasil Path Coefficient dengan T-Statistics sebesar $3,675 \geq 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan perhitungan statistik tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H5 menunjukkan bahwa Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru diterima. Dilihat dari hasil pengujian, hipotesis 5 pada penelitian ini diterima, hal ini terbukti dari hasil T-Statistics sebesar $3,675 \geq 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa work engagement yang dimiliki oleh guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMAN 10 Banjarmasin. Artinya, semakin baik keterikatan kerja atau work engagement pada guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya tentang hubungan work engagement terhadap kinerja guru yang dilakukan oleh Jhonson (2022); Krisnadipura (2021); Gameda (2020); Soininen (2023); Merilainen (2019) yang menyimpulkan bahwa work engagement berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Mediasi

Hubungan dan pengaruh mediasi dapat dikatakan signifikan apabila nilai T-Statistics lebih besar dari 1.96 dan nilai p-value kurang dari 0.05 pada taraf signifikansi 5%. Sedangkan koefisien parameter menunjukkan arah pengaruh dengan melihat positif dan negatifnya original sampel sekaligus besarnya pengaruh variabel independen variabel dependen (Ghozali, 2015).

Tabel 9 Uji Mediasi

	Original sample(O)	Sample mean(M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDE)	P values
X1 -> Z -> Y	0,0861	0,0917	0,0510	2,444	0,007
X2 -> Z -> Y	0,4000	0,6140	0,1090	3,658	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di mediasi Work Engagement

Engagement secara signifikan dapat memediasi hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja Guru. Pengaruh signifikan dapat dilihat dari hasil Path Coefficient dengan T-Statistics sebesar $2,444 \geq 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,007 \leq 0,05$. Berdasarkan perhitungan statistik tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H6 dalam penelitian ini diterima. Dilihat dari hasil pengujian, hipotesis 6 pada penelitian ini diterima, hal ini terbukti dari hasil T-Statistics sebesar $2,444 \geq 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa work engagement mampu memediasi secara signifikan antara kepemimpinan dan kinerja guru. Artinya tingginya kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru karena meningkatnya keterikatan kerja atau work engagement yang dimiliki oleh guru SMAN 10 Banjarmasin. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya tentang hubungan work engagement terhadap kepemimpinan dan kinerja guru yang menyimpulkan bahwa work engagement mampu memediasi secara signifikan antara kepemimpinan dan kinerja guru secara positif signifikan dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain, Namun kepemimpinan memiliki keterikatan kerja yang mempengaruhi kinerja secara tidak langsung.

Motivasi Terhadap Kinerja Guru di mediasi Work Engagement

Work Engagement secara signifikan dapat memediasi hubungan antara Motivasi dan Kinerja Guru. Pengaruh signifikan dapat dilihat dari hasil Path Coefficient dengan T-Statistics sebesar $3,658 \geq 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan perhitungan statistik tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H7 dalam penelitian ini diterima. Dilihat dari hasil pengujian, hipotesis 7 pada penelitian ini diterima, hal ini terbukti dari hasil T-Statistics sebesar $3,658 \geq 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa work engagement mampu memediasi secara signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru. Artinya tingginya motivasi kerja guru dapat meningkatkan kinerja guru karena meningkatnya keterikatan kerja atau work engagement yang dimiliki oleh guru SMAN 10 Banjarmasin. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya tentang hubungan work engagement terhadap motivasi kerja dan kinerja guru yang menyimpulkan bahwa work engagement mampu memediasi secara signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru secara positif signifikan.

KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, secara khusus penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut: Hipotesis 1 yang diajukan pada penelitian ini diterima, sehingga kepemimpinan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement pada guru di SMAN 10 Banjarmasin. Hipotesis 2 yang diajukan pada penelitian ini diterima, sehingga motivasi kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement pada guru di SMAN 10 Banjarmasin. Hipotesis 3 yang diajukan pada penelitian ini diterima, sehingga kepemimpinan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada guru di SMAN 10 Banjarmasin. Hipotesis 4 yang diajukan pada penelitian ini diterima, sehingga motivasi kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada guru di SMAN 10 Banjarmasin. Hipotesis 5 yang diajukan pada penelitian ini diterima, sehingga work engagement terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada guru di SMAN 10 Banjarmasin. Hipotesis 6 yang diajukan pada penelitian ini diterima, sehingga work engagement terbukti mampu memediasi secara signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru pada guru di SMAN 10 Banjarmasin. Hipotesis 7 yang diajukan pada penelitian ini diterima, sehingga work engagement terbukti mampu memediasi secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru pada guru di SMAN 10 Banjarmasin.

REFERENSI

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121–141.
- Abdulrahman, N. M., Hama, H. J., Hama, S. R., Hassan, B. R., & Nader, P. J. (2019). Effect of microalgae *Spirulina* spp. as food additive on some biological and blood parameters of common carp *Cyprinus carpio* L. *Iraqi Journal of Veterinary Sciences*, 33(1), 27–31.
- Ali, R., Wahyu, F. R. M., Darmawan, D., Retnowati, E., & Lestari, U. P. (2022). Effect of Electronic Word of Mouth, Perceived Service Quality and Perceived Usefulness on Alibaba's Customer Commitment. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 232–237.
- Arifin, Z., Desrani, A., Ritonga, A. W., & Ibrahim, F. M. A. (2023). An Innovation in Planning Management for Learning Arabic at Islamic Boarding Schools. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 77–89.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of human resource management practice 11th edition*.
- Blanchard, O. J. (1985). Debt, deficits, and finite horizons. *Journal of Political Economy*, 93(2), 223–247.
- Britt, M. A., & Rouet, J.-F. (2012). *Learning with multiple documents: Component skills and their acquisition*.
- Chamberlain, S. R., Muller, U., Blackwell, A. D., Clark, L., Robbins, T. W., & Sahakian, B. J. (2006). Neurochemical modulation of response inhibition and probabilistic learning in humans. *Science*, 311(5762), 861–863.
- Damayanti, D. (2020). Rancang Bangun Sistem Pengukuran Keselarasan Teknologi Dan Bisnis Untuk Proses Auditing. *Jurnal Tekno Kompak*, 14(2), 92–97.
- dan Kinichi, K. (2005). *Organization Behavior*. Irwin: Mc. Graw-Hill, Boston.
- Decuypere, M. (2019). Researching educational apps: Ecologies, technologies, subjectivities and learning regimes. *Learning, Media and Technology*, 44(4), 414–429.
- Febriansyah, H., & Henndy Ginting, P. (2020). *Tujuh Dimensi employee engagement*. Prenada Media.
- Firdaus, I. H., Abdillah, G., Renaldi, F., & Jl, U. J. A. Y. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Ahp Dan Topsis. *Semin. Nas. Teknol. Inf. Dan Komun*, 2016, 2089–9815.
- Ford, H. (2019). *Today and Tomorrow: Commemorative Edition of Ford's 1926 Classic*. Routledge.
- Guay, F., Chanal, J., Ratelle, C. F., Marsh, H. W., Larose, S., & Boivin, M. (2010). Intrinsic, identified, and controlled types of motivation for school subjects in young elementary school children. *British Journal of Educational Psychology*, 80(4), 711–735.
- Hasan, S., Elpisah, E., Sabtohadhi, J., Nurwahidah, M., Abdullah, A., & Fachrurazi, F. (2022). *Manajemen keuangan*. Penerbit Widina.

- Hebebcı, M. T., Bertiz, Y., & Alan, S. (2020). Investigation of views of students and teachers on distance education practices during the Coronavirus (COVID-19) Pandemic. *International Journal of Technology in Education and Science*, 4(4), 267–282.
- Ho Kim, W., Park, J. G., & Kwon, B. (2017). Work engagement in South Korea: Validation of the Korean version 9-item Utrecht work engagement scale. *Psychological Reports*, 120(3), 561–578.
- Hopkins, W. G. (2008). *Introduction to plant physiology*. John Wiley & Sons.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Karo-Karo, A. A. P., Sari, L. P., & Hendrawan, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penjaskesrek*, 7(2), 218–232.
- Kartini, K. S., & Putra, I. N. T. A. (2020). Respon siswa terhadap pengembangan media pembelajaran interaktif berbasis android. *Jurnal Pendidikan Kimia Indonesia*, 4(1), 12–19.
- Keith-Spiegel, P., & Koocher, G. P. (1985). *Ethics in psychology: Professional standards and cases*. Crown Publishing Group/Random House.
- Li, Z.-X., Liu, Y., & Ernst, R. (2023). Reply to Comment by Åke Johansson on Li et al.(2023): A dynamic 2000–540 Ma Earth history: From cratonic amalgamation to the age of supercontinent cycle. *Earth-Science Reviews*, 241, 104460.
- Mahendro Sumardjo, D. J. P. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia: Konsep-Konsep Kunci*.
- Manalo, A., Maranan, G., Benmokrane, B., Cousin, P., Alajarmeh, O., Ferdous, W., Liang, R., & Hota, G. (2020). Comparative durability of GFRP composite reinforcing bars in concrete and in simulated concrete environments. *Cement and Concrete Composites*, 109, 103564.
- Obulesu, O., Mahendra, M., & ThrilokReddy, M. (2018). Machine learning techniques and tools: A survey. *2018 International Conference on Inventive Research in Computing Applications (ICIRCA)*, 605–611.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Ratnasari, F. I. (2021). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Cv Kakita Jaya Surabaya*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Rianse, I. S., Abdullah, W. G., Hartono, S., Suryantini, A., & Widayati, W. (2016). Financial, Economic and Environmental Feasibility Analysis of Palm Sugar Domestic Industry in Kolaka Indonesia. *International Journal of Economics and Management Systems*, 1.
- Robinson, F. (2011). *The ethics of care: A feminist approach to human security*. Temple University Press.
- Sarwono, E., Yusmin, E., & Suratman, D. (2015). Pengaruh model pembelajaran kooperatif

tipe STAD terhadap kemampuan pemecahan masalah dan motivasi belajar siswa SMP. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 7(5).

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2003). Utrecht work engagement scale-9. *Educational and Psychological Measurement*.

Singh, S., Wang, J., & Cinti, S. (2022). An overview on recent progress in screen-printed electroanalytical (bio) sensors. *ECS Sensors Plus*, 1(2), 23401.

SORMIN, R. K. (2023). Pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di BTPN kantor cabang Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(127), 73–79.

Ulum, I., Ghozali, I., & Purwanto, A. (2014). Intellectual capital performance of Indonesian banking sector: a modified VAIC (M-VAIC) perspective. *International Journal of Finance & Accounting*, 6(2), 103–123.

Warren, C. M., Snow, T. T., Lee, A. S., Shah, M. M., Heider, A., Blomkalns, A., Betts, B., Buzzanco, A. S., Gonzalez, J., & Chinthrajah, R. S. (2021). Assessment of allergic and anaphylactic reactions to mRNA COVID-19 vaccines with confirmatory testing in a US regional health system. *JAMA Network Open*, 4(9), e2125524–e2125524.