

## PENGARUH PERAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN BAGI GURU

Wahyu Titi Sari<sup>1</sup>, Maryanto<sup>2</sup>, Yovitha Yuliejantiningih<sup>3</sup>

<sup>1</sup>SMP di Kabupaten Demak

<sup>2,3</sup>Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Semarang

Email : [wahyutitisari410@gmail.com](mailto:wahyutitisari410@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini yakni: (1) untuk mengetahui besarnya pengaruh peran kepala sekolah terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru, (2) untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi berprestasi terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru, (3) untuk mengetahui besarnya pengaruh peran kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian analisis korelasional. Populasi dalam penelitian ini guru SMP Negeri se sub rayon 03 Kabupaten Demak dengan jumlah 348 orang, sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 186 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proporsional Random Sampling*. Analisis data menggunakan statistic diskriptif dan analisis regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan peran kepala sekolah terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak yang ditunjukkan pada taraf signifikan sebesar 50,2 %, (2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak yang ditunjukkan pada taraf signifikan sebesar 36,2 % (3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara peran kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak yang ditunjukkan pada taraf signifikan sebesar 63,4 %

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah Peran kepala sekolah dan motivasi berprestasi yang masih belum kategori baik, atau masih cukup rendah ini perlu diperbaiki dengan cara misalnya adanya pelatihan guru profesional, guru harus banyak belajar mengenai materi dari berbagai sumber, guru lebih kreatif, adanya pendidikan karakter yang ditanamkan dalam diri serta pembiasaan-pembiasaan budaya oleh seluruh warga sekolah.

**Kata Kunci:** peran kepala sekolah, motivasi berprestasi dan pengembangan keprofesian berkelanjutan

### Abstract

*The aims of this study were: (1) to determine the influence of the principal's role on continuing professional development for teachers, (2) to determine the influence of achievement motivation on continuing professional development for teachers, (3) to determine the influence of the principal's role and motivation achievement together towards continuous professional development for teachers.*

*This study uses a quantitative approach to the type of correlational analysis research. The population in this study was teachers at state junior high schools in sub-rayon 03, Demak Regency, with a total of 348 people, while the number of samples in this study was 186 people. The sampling*

*technique uses the Proportional Random Sampling technique. Data analysis used descriptive statistics and regression analysis.*

*The results of the study show that: (1) There is a positive and significant influence on the role of the principal on sustainable professional development at state junior high schools in Sub Rayon 03 Demak Regency which is shown at a significant level of 50.2%, (2) There is a positive and significant influence on achievement motivation on sustainable professional development at state junior high schools in Sub Rayon 03, Demak Regency, which is shown at a significant level of 36.2% (3). Demak Regency which is shown at a significant level of 63.4%*

*The suggestions that can be given in this research are the role of school principals and achievement motivation which are still not in a good category, or are still quite low, need to be improved by means of professional teacher training, teachers have to learn a lot about material from various sources, teachers are more creative, there is character education that is instilled in oneself and cultural habituation by all school members.*

**Keywords:** *the role of the principal, achievement motivation and sustainable professional development*

## A. PENDAHULUAN

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan (Marert 2022), kepala sekolah di SMP Negeri se sub rayon 03 Demak tersebut memiliki kemampuan dalam memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalisme dengan mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan serta yang paling terlihat yaitu berhasil memotivasi guru untuk membuat karya tulis terutama untuk persyaratan kepangkatan. Hal ini terbukti di beberapa SMP Negeri sub rayon 03 sudah ada guru yang berhasil naik pangkat. Persyaratan utama bagi guru untuk naik pangkat yaitu harus melaksanakan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). PKB ini mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan refleksi yang didesain untuk meningkatkan karakteristik, pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan. Menurut Permenneg PAN dan RB Nomor 16 tahun 2009, unsur kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan meliputi hal-hal sebagai berikut: 1) Pengembangan diri, 2) Publikasi ilmiah dan 3) karya inovatif (Priansa, 2017: 170- 174).

Data yang berhasil penulis himpun menunjukkan bahwa mulai tahun 2019 – 2021 guru PNS yang berhasil naik pangkat ada 43 orang dengan rincian sebagai berikut: di SMP Negeri 2 Demak ada 8 orang guru, SMP Negeri 3 Demak ada 6 orang guru, SMP Negeri 5 Demak ada 4 orang, SMP Negeri 1 Wedung ada 2 orang, SMP Negeri 1 Bonang ada 2, SMP Negeri 2 Bonang ada 6 guru, SMP Negeri 3 Bonang ada 5 guru, SMP Negeri 1 Wonosalam ada 5 orang guru, SMP Negeri 2 Wonosalam ada 2 guru, SMP Negeri 2 Wedung ada 1 orang guru, sedangkan di SMP Negeri 3 Wedung ada 2 orang guru. Meskipun dalam setiap periode kenaikan pangkat, di setiap sekolah reratanya tidak lebih dari 3 orang yang melakukannya atau bahkan sama sekali tidak ada. Paling tidak, guru sudah termotivasi untuk berprestasi dengan bukti sering mengikuti pelatihan dan bimbingan teknis tentang perangkat pembelajaran, teknik penilaian dan media pembelajaran meskipun saat ini karena situasi pandemi Covid-19 dilakukan secara daring.

Keikutsertaan guru dalam kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan ini sebagian diantaranya dikarenakan peran kepala sekolah yang selalu memberikan motivasi kepada guru untuk membuat karya ilmiah, berupa Penelitian Tindakan Kelas (PTK),

membuat makalah, artikel ilmiah. Disamping itu guru juga membuat karya inovatif dalam pembelajaran berupa media dan alat peraga yang kreatif dan inovatif sehingga membuat pembelajaran berlangsung atraktif dan menyenangkan bagi peserta didik. Sebagian guru merasa tertantang dengan dorongan dari kepala sekolah dan kemudian melakukan kegiatan PKB dengan semangat. Namun sebagian lagi juga bersikap apatis terhadap dorongan dan motivasi dari kepala sekolah sehingga mereka pasif dalam kegiatan PKB, akibatnya mereka juga terhambat dalam kenaikan pangkat. Bagi mereka, kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan terlalu menyulitkan karena harus membuat karya ilmiah serta mengikuti kegiatan pengembangan diri yang tentu saja membutuhkan banyak waktu, tenaga dan biaya.

Sikap dan tindakan yang berbeda dari guru terhadap kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan sebagaimana deskripsi di atas, sebagian diantaranya dikarenakan faktor peran kepala sekolah. Kepala sekolah dalam realitasnya mempunyai peranan dalam proses memotivasi guru untuk mengikuti kegiatan PKB. Proses peran kepala sekolah berkaitan dengan peran-peran yang digunakannya. Peran-peran kepala sekolah yang efektif antara lain adalah memiliki peran-peran yang demokratis, lugas, dan terbuka. (Mulyasa, 2011: 20). Model peran kepala sekolah akan berperan dalam pembentukan dan pembangunan iklim dan budaya sekolah, agar tercipta sekolah yang efektif. Peran kepala sekolah tersebut mempunyai tanggungjawab tersendiri artinya peran kepala sekolah dalam pendidikan mempunyai sifat tanggung jawab yang berbeda dari peran yang lain. Peran kepala sekolah harus bertanggung jawab terhadap pengalaman-pengalaman di sekolah dalam membentuk sikap dan perilaku warga sekolah. Tanggung jawab tersebut merupakan satu aspek penting dalam sistem sekolah, dan merupakan fungsi yang mendasar dalam pelaksanaan manajemen pendidikan.

Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan mampu mengambil keputusan dengan tepat untuk kemajuan sekolah. Pentingnya peranan dan fungsi peran kepala sekolah dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan, sehingga bisa dikatakan sukses tidaknya kegiatan sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas peran kepala sekolah termasuk dalam hal keprofesionalan guru-guru di sekolah. Penyediaan tenaga guru yang profesional, berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai serta pola peran kepala sekolah yang dinamis terus menjadi landasan dalam dunia pendidikan dalam rangka mencapai cita-cita pendidikan nasional. Kepala sekolah harus mampu memotivasi kerja guru untuk melaksanakan tugasnya secara profesional. Guru harus memiliki keinginan untuk berprestasi.

Berkaitan dengan profesionalisme sebagaimana deskripsi di atas, serta data faktual guru di SMP se sub rayon 03 Demak ada sebanyak 348 guru. Pada realitanya masih banyak potensi guru di SMP Negeri se sub rayon 03 Demak yang belum dimaksimalkan. Dalam kurun 3 tahun, yaitu 2019 - 2021 hanya ada 43 guru PNS yang naik pangkat. Berdasarkan data faktual tersebut di atas, maka dapat dianalisis bahwa masih terdapat permasalahan serius dalam kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Kegiatan PKB belum menyentuh semua guru dan belum tersebar secara merata pada 3 dimensi kegiatan PKB.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan penelitian yang bekerja dengan angka, datanya berwujud bilangan, yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab hipotesis penelitian. Melalui pendekatan kuantitatif diharapkan data yang diperoleh dapat diubah dalam bentuk angka dan analisisnya menggunakan statistik regresi linier sederhana dan regresi linier ganda (multiple regression). Pada analisis regresi melihat hubungan satu arah antar variabel bebas yang lebih khusus, dimana variabel x berfungsi sebagai variabel bebas yang mempengaruhi, dan variabel sebagai variabel yang dipengaruhi. Peneliti memilih analisis regresi dikarenakan, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional, mendeskripsikan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dengan menggunakan koefisien korelasi, menentukan signifikan atau tidak signifikan, serta menunjukkan arah positif atau negatif pada hubungan antar variabel tersebut. Variabel-variabel yang hendak hendak diukur besaran besaran korelasinya yaitu peran kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Untuk memperoleh data yang diperlukan sebagai bahan pokok dalam penelitian ini, peneliti mengadakan penelitian langsung ke obyek penelitian, dengan menggunakan kuisisioner atau angket. Dalam penelitian ini Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:26), bahwa “Untuk mengetahui dan mengukur keadaan atau data diri, pengalaman, pengetahuan, sikap, pendapat seseorang digunakan metode kuisisioner yang lebih sering disebut angket”. Menurut Sugiyono (2015:193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Dalam rangka memperoleh data sesuai dengan pokok permasalahan yang akan diungkap dalam penelitian diperlukan alat atau instrumen.

Adapun penyebaran dan pengembalian angket dilakukan langsung. Alat atau instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Alasan menggunakan angket adalah dapat diperoleh informasi mengenai fakta, dan peneliti akan memperoleh data secara langsung dari responden. Angket terdiri dari tiga bagian, bagian pertama tentang peran kepala sekolah, bagian kedua tentang motivasi berprestasi, dan bagian ketiga tentang pengembangan keprofesian berkelanjutan. Angket peran kepala sekolah diisi oleh guru karena yang merasakan guru, angket motivasi berprestasi diisi guru karena yang merasakan adalah guru sedangkan angket pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah diisi guru karena yang menjalankan adalah guru.

Pada teknik analisis data ini, data yang telah terkumpul dianalisis secara manual dan dengan bantuan program aplikasi komputer atau data akan dianalisis dengan menggunakan teknik regresi dengan statistik parametrik dengan bantuan microsoft excel dan program SPSS. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi: (1) statistic deskriptif, (2) uji persyaratan analisis, dan (3) uji hipotesis.

### Populasi

Populasi merupakan keseluruhan obyek penelitian atau segala sesuatu yang dianggap sebagai pendukung variabel yang akan diteliti terhadap suatu hasil penelitian kemudian digeneralisasikan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri di wilayah Sub Rayon 03 Kabupaten Demak yang seluruhnya berjumlah 348 guru.

### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2015:116) sampel dapat didefinisikan sebagai berikut : “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.” Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin (lihat Sevilla 1994) dalam Husein Umar (2018) yaitu sebagai berikut:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Dimana :  $n$  = Jumlah sampel

$N$  = Jumlah populasi

$e$  = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Uma Sekaran, 2011). Sebagai peneliti dengan jumlah populasi yang cukup besar maka presisi yang ditetapkan dalam penelitian ini besar. Jumlah guru SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak yaitu 348 guru. Berdasarkan rumus tersebut jumlah sampel yang diperoleh penelitian ini dengan nilai presisi yang ditetapkan sebesar 5% adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{348}{1+348 \cdot 0,05^2} = 186,096$$

Maka sampel dibulatkan menjadi 186 orang. Sampel yang akan diambil dari populasi menggunakan *convenience sampling*, yaitu istilah umum yang mencakup variasi luasnya prosedur pemilihan responden. *Convenience sampling* merupakan pengumpulan informasi dari anggota populasi yang dengan senang hati bersedia memberikannya (Uma Sekaran, 2011). Pengambilan 186 sampel yaitu dengan memberikan dan menjelaskan mengenai kuesioner pada guru di 11 sekolah SMP Negeri Sub Rayon 03 kabupaten Demak. Berdasarkan notasi rumus besar sampel penelitian minimal oleh Slovin diatas, maka apabila kita punya 348 orang dalam sebuah populasi, kita bisa tentukan minimal sampel yang akan diteliti. Margin of error yang ditetapkan adalah 5% atau 0,05.

Perhitungannya adalah :  $n = N / (1 + (N \times e^2))$

Sehingga :  $n = 348 / (1 + (348 \times 0,05^2))$

$n = 348 / (1 + (348 \times 0,0025))$

$n = 348 / (1 + 0,87)$

$n = 348 / 1,87$

$n = 186,09$

### **Sampling Penelitian**

Teknik Sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono.2015: 118). Teknik sampling dalam penelitian ini adalah Proporsional Random Sampling, karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Proporsional random sampling adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Maka setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpencil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasinya. Cara tersebut dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Peran kepala sekolah terhadap Pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak**

Hasil analisis deskriptif Peran kepala sekolah SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak secara berturut-turut sangat baik 8,60%, baik 30,11%, cukup 35,49 %, kurang 17,74 % dan sangat kurang 8,06 %. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata peran kepala sekolah sebesar 120,66 yang terletak pada interval 116 – 123 dalam kategori cukup baik. Dengan demikian peran kepala sekolah SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak adalah cukup baik.

Dari hasil pengumpulan data angket variabel peran kepala sekolah, indikator memiliki kompetensi jumlah skor di bawah rata-rata keseluruhan indikator, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki guru perlu ditingkatkan dengan melibatkan guru dalam kegiatan peningkatan kompetensi. Dengan melibatkan guru dalam berbagai kompetensi yang dimiliki guru, guru akan merasa nyaman dan mengetahui hal-hal apa saja yang perlu dimiliki guru dalam peningkatan peran kepala sekolah. Harapannya dengan memiliki kompetensi yang sesuai akan berdampak pada peran kepala sekolah sehingga pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat ditingkatkan.

Meningkatnya peran kepala sekolah juga dapat meningkatkan pengembangan keprofesian berkelanjutan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Suarjana, I. W. (2011), dengan judul : Kinerja Guru Dalam Hubungan Dengan Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, Dan Sikap Profesional Guru SMP Negeri Di Kecamatan Sukawati. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan peran kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Pengaruh peran kepala sekolah terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dan signifikan, artinya semakin baik peran kepala sekolah menyebabkan pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak meningkat. Dengan demikian peran kepala sekolah akan dapat meningkatkan pengembangan keprofesian berkelanjutan, hal ini sesuai dengan pendapat dari Satori (2008: 13) yang menyatakan bahwa profesionalisme menunjuk kepada komitmen para

anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.

Hasil perhitungan koefisien determinasi peran kepala sekolah terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan sebesar 0,502. Koefisien tersebut berarti prosentase pengaruh peran kepala sekolah terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak adalah sebesar 50,2% faktor lain yang mempengaruhi sebesar 49,8 % tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh peran kepala sekolah terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak memberikan pengaruh terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan hanya sebesar 50,2 % Besarnya pengaruh dalam kategori cukup ini tersebut dikarenakan peran kepala sekolah dalam pelaksanaannya masih banyak kendala di antaranya perlu adanya pembinaan pada guru untuk penegakkan kode etik guru sebagai paanduan sekaligus kompas bagi guru dalam melaksanakan tugasnya serta menanamkan jiwa dan semangat profesionalisme pada diri sendiri.

Kondisi tersebut di atas menunjukkan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak banyak dipengaruhi oleh banyak faktor, artinya peran kepala sekolah bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya pengembangan keprofesian berkelanjutan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Payong (2011: 19) yang menyatakan bahwa Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan juga diartikan sebagai proses dimana para guru baik secara individu maupun bersama-sama dengan orang lain mengkaji, memperbaharuidan memperluas komitmen mereka sebagai pelaku perubahan terhadap tujuan pengajaran dimanana mereka mengembangkan secara kritis pengetahuan, ketrampilan dan intelegensi emosional mereka bagi perencanaan, pemikiran dan praktek profesional yang baik dengan para siswanya, guru yang lebih muda dan pihak terkait melalui setiap proses belajarr mengajar mereka.

## **2. Pengaruh Motivasi berprestasi terhadap Pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak**

Hasil analisis deskriptif motivasi berprestasi SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak secara berturut-turut sangat baik 16,13 %, baik 32,26 %, cukup 27,92 %, kurang 22,04 % dan sangat kurang 1,61%. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata peran kepala sekolah sebesar 112,78 yang terletak pada interval 107 - 113 dalam kategori cukup baik. Dengan demikian motivasi berprestasi SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak adalah cukup baik.

Dari hasil pengumpulan data angket variabel motivasi berprestasi, indikator inovasi sekolah skornya lebih rendah dari rata-rata keseluruhan indikator, oleh karena itu perlu ditingkatkan lagi inovasi sekolah dengan mendorong dan melibatkan guru dalam melakukan kegiatan inovasi sekolah. Dengan melibatkan guru dalam berbagai inovasi sekolah, guru akan merasa nyaman dan mengetahui hal-hal apa saja yang perlu diperbaiki, guru dalam peningkatan inovasi sekolah. Harapannya Kepala Sekolah perlu mendorong dan melibatkan guru dalam melakukan inovasi sekolah, Kepala

sekolah perlu menyediakan waktu yang cukup bagi guru untuk berdialog dan membahas permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam menyelesaikan permasalahan dalam kegiatan pembelajaran maupun dalam melaksanakan tugas tambahan lainnya. Kepala sekolah juga harus dapat member solusi yang cepat dan tepat terhadap permasalahan yang ada, sehingga guru akan merasa nyaman dalam bekerja karena mempunyai alasan yang tepat dalam memecahkan masalah dengan efektif dan efisien. Inovasi sekolah yang baik yang akan mendorong terciptanya motivasi berprestasi yang nyaman dan dapat membuat guru bekerja lebih fokus pada peningkatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat ditingkatkan.

Hasil perhitungan koefisien determinasi peran kepala sekolah terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan sebesar 0,362 Koefisien tersebut berarti prosentase pengaruh peran kepala sekolah terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak adalah sebesar 36,2 % faktor lain yang mempengaruhi sebesar 63,8 % tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adanya pengaruh motivasi berprestasi terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat sesuai dengan hasil penelitian dari Masanah (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak” Hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru. Pengaruhnya sebesar 88,70%. Sedangkan 11,30 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **3. Pengaruh Peran kepala sekolah dan Motivasi berprestasi terhadap Pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak.**

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh dari persamaan garis regresi linier yaitu:  $\hat{Y} = 22,331 + 0,447 X_1 + 0,363 X_2$  yang dapat diinterpretasikan semakin tinggi peran kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ) maka semakin tinggi pula pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak. Hasil analisis regresi diperoleh signifikansi 0,000 taraf signifikan 5 % atau  $0,000 < 0,005$ .

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima dan sangat signifikan. Hal tersebut berarti pengaruh secara simultan profesionalisme dan motivasi berprestasi terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak sangat signifikan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Suhadi dkk (2014:46) faktor yang mempengaruhi pengembangan keprofesian berkelanjutan, antara lain: a) motivasi siswa, b) motivasi guru, c) kompetensi guru, d) lingkungan sekolah. Peran kepala sekolah termasuk dalam kompetensi guru dan motivasi berprestasi termasuk dalam lingkungan sekolah.

Dengan diterimanya hipotesis ketiga atau uji simultan tersebut, berarti tingkat pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten



Demak dipengaruhi oleh peran kepala sekolah dan motivasi berprestasi. Prosentase pengaruh peran kepala sekolah dan motivasi berprestasi berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,634. Dengan demikian persentase pengaruh profesionalismeguru dan motivasi berprestasi terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak adalah 63,4 %. Sedangkan sisanya sebesar 36,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak secara berturut-turut sangat baik 4,84 %, baik 20,43 %, cukup 44,09 %, kurang 25,27 % dan sangat kurang 5,38 %. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata peran kepala sekolah sebesar 120,66 yang terletak pada interval 116 - 123 dalam kategori cukup baik. Dengan demikian pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak adalah cukup baik.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak berdasarkan hasil penelitian masuk dalam kategori cukup baik karena peran kepala sekolah dan motivasi berprestasi di SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak termasuk dalam kategori cukup baik, hal ini sesuai dengan pendapat dari penelitian Philip Fatma Dewi (2017) yang menjelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan peran kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan, pengaruh positif ini berarti bahwa jika peran kepala sekolah baik dan motivasi berprestasi yang kondusif maka pengembangan keprofesian berkelanjutan akan meningkat.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan hasil analisis data dan uji hipotesis pada Bab IV maka didapatkan hasil statistik deskriptif tentang variabel pengembangan keprofesian berkelanjutan berada pada kategori cukup baik, yaitu mempunyai mean 117,2 yang terletak pada interval kelas 115-121. Variabel peran kepala sekolah berada pada kategori cukup baik, yaitu mempunyai mean 120,66 yang terletak pada interval kelas 116-123, dan variabel motivasi berprestasi berada pada kategori cukup baik, yaitu mempunyai mean 112,78 yang terletak pada interval kelas 107-113. Dari penelitian ini dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Peran kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak yang ditunjukkan dengan hasil uji t yang diperoleh nilai  $t_{hitung} 13,620 > t_{tabel}$  sebesar 1,972. pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,502 atau sebesar 50,2 %,
2. Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Negeri Sub Rayon 03 Kabupaten Demak yang ditunjukkan dengan hasil uji t yang diperoleh nilai  $t_{hitung} 10,208 > t_{tabel}$  sebesar 1,972 pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,362 atau sebesar 36,2 %,

3. Secara bersama-sama kedua variable penelitian yaitu peran kepala sekolah dan motivasi berprestasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan yang ditunjukkan dengan hasil uji F yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 158,564 >  $t_{tabel}$  sebesar 3,89. pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang artinya peran kepala sekolah dan motivasi berprestasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se sub Rayon 03 Kabupaten Demak. Besarnya pengaruh peran kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah sebesar sebesar 0,634 atau sebesar 63,4 %.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, Tri. Dkk. 2015. Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori XY Mc Gregor dan teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. April 2015 Vol. 1 No 1
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: Diva Press.
- Chandra, Ade dkk. 2020. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Insentif terhadap Motivasi Berprestasi Guru. *Jurnal Basicedu* Volume 4 Nomor 3 tahun 2020. Halaman 690-695
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2007. *Permendikbud Nomor 13 Tahun 2007. Tentang Standar Kepala Sekolah*. Jakarta.
- Hartini, dkk. 2021. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Hatimah, Huznul dan Andi Nurocmah. 2020. Peran Kepala Sekolah Sebagai Inovator Dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) kepada Guru SMA Negeri. *Jurnal Adiministrasi, Kebijakan dan Kepemimpinan Pendidikan*. Volume (1) no (2) Desember 2020 halaman 188-196
- Hoy, Wayne K, dan Miskel, Cecil G. 2014. *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Mangkunegara,
- Masanah. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah dasar Negeri Kecamatan Bonang Kabupaten Demak . *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol 8 Nomor 3 Desember 2019
- Mulyasa.2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa.2015. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Payong, Marselus R. 2011. *Sertifikasi Guru: Konsep Dasar, Problematika dan Implementasinya*. Jakarta: Indeks.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah
- Priansa, Donni Juni dan Somad, Rismi. 2014. *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta halaman 185
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Menjadi Kepala Sekolah Dan Guru Profesional*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- P. Robbins dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-16 Jakarta: Salemba Empat
- Purwanto, M. Ngalm. 2016. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya

- Rahyasih, Yayah. dkk. 2020. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan: Sebuah Analisis Kebutuhan karya tulis ilmiah guru. *Jurnal UPI* volume 20 Nomor 1 April 2020. Halaman 136-144
- Soegeng Ysh, A.Y dan Ghufron Abdullah. 2018. *Kepala Sekolah Teacher, Leader dan Manager*. Yigyakarta: Magnum
- Sugeng dan Ngurah Ayu Nyoman Murniati. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru SMP di Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. *Jurnal Pendidikan dan Konseling* Volume 4 Nomor 6 tahun 2022. Halaman 7991-7998
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- . 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- . 2019. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanto, Ahmad. 2018. *Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Terry, George R. dan Lesline W. Rue. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tewal, Bernhard, dkk. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Patra Media Grafindo
- Tumiwa, Ramon Arthur Ferry, dkk. 2021. *Reinventing Human Management Creativity, Innovation and Dynamics*. Yogyakarta: CV Diandra Piramitra Media
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Wasono, Muhammad Putro Joko. 2019. Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional terhadap Pengembangan Karier Guru SMP Negeri. *Jurnal Inopendas Jurnal Ilmiah Kependidikan*. Volume 2 No 2, Agustus 2019. Halaman 90-107