

PERAN VARIABEL EFIKASI DIRI SEBAGAI MODERATOR PENINGKATAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU

Eny Lestari¹, Arief Yulianto², Sugi³

^{1,2,3} Universitas Negeri Semarang

Alamat e-mail : enylestari79@students.unnes.ac.id²,
ariefyulianto@mail.unnes.ac.id², sugi.tmq@gmail.com³

ABSTRACT

Education plays a strategic role in preparing superior human resources to support the Golden Indonesia Vision 2045. Teachers play a central role as the spearhead of improving the quality of education, with achievement motivation being an important factor influencing their professional quality and performance. Unfortunately, this motivation is still relatively low, as seen from the lack of teacher participation in self-development, learning innovation and professional programs. This study aims to analyze the factors that influence teachers' achievement motivation, both internal (self-efficacy) and external (principal leadership, school organizational climate, and academic supervision). The study was conducted on 268 public junior high school teachers in the ex Kawedanan Candiroto area, Temanggung Regency, Central Java, using a total sampling technique. The variables studied include achievement motivation as the dependent variable; principal leadership, school organizational climate, and academic supervision as independent variables; and self-efficacy as a moderating variable. Data were collected through a closed questionnaire that had been tested for validity and reliability, then analyzed using SEM-PLS through the SmartPLS program. The results of the analysis show that all independent variables have a positive and significant effect on teacher achievement motivation. In addition, self-efficacy acts as a moderator that strengthens the influence of the three external variables. Implication of this finding

Keywords: Achievement Motivation, Teachers, Principal Leadership, Organisational Climate, Academic Supervision, Self-Efficacy.

ABSTRAK

Pendidikan berperan strategis dalam mempersiapkan sumber daya manusia unggul guna mendukung Visi Indonesia Emas 2045. Guru memegang peran sentral sebagai ujung tombak peningkatan mutu pendidikan, di mana motivasi berprestasi menjadi faktor penting yang memengaruhi kualitas dan kinerja profesional mereka. Namun, motivasi ini masih tergolong rendah, terlihat dari minimnya partisipasi guru dalam pengembangan diri, inovasi pembelajaran, dan program profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi motivasi berprestasi guru, baik internal (efikasi diri) maupun eksternal (kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, dan supervisi akademik). Penelitian dilakukan terhadap 268 guru SMP negeri di wilayah eks

Kawedanan Candiroto, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah, dengan teknik total sampling. Variabel yang diteliti meliputi motivasi berprestasi sebagai variabel dependen; kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, dan supervisi akademik sebagai variabel independen; serta efikasi diri sebagai variabel moderasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan SEM-PLS melalui program SmartPLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru. Selain itu, efikasi diri berperan sebagai moderator yang memperkuat pengaruh ketiga variabel eksternal tersebut. Implikasi temuan ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang mendukung, iklim organisasi yang kondusif, supervisi akademik yang efektif, dan penguatan efikasi diri dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru di wilayah studi.

Kata Kunci: Motivasi Berprestasi, Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, Supervisi Akademik, Efikasi Diri.

A. Pendahuluan

Pendidikan di Indonesia memiliki peranan penting dalam rangka mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul. Melalui sistem pendidikan yang bermutu akan menghasilkan generasi muda yang produktif, inovatif, serta memiliki kompetensi dan mampu bersaing di era globalisasi sehingga dapat berkontribusi dalam pembangunan nasional Indonesia. Penyediaan SDM unggul menjadi sangat krusial, karena sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam mencapai cita-cita bangsa Indonesia yaitu menuju Indonesia Emas 2045. Oleh karena itu peran sektor pendidikan menjadi sangat sentral.

Pada sektor pendidikan, guru memegang peranan penting, karena guru sebagai aktor utama dalam sistem pendidikan memiliki tanggung jawab besar untuk membentuk generasi yang kompetitif dan unggul. Selain harus memiliki tanggung jawab besar tersebut guru juga harus

memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, karena dengan adanya motivasi berprestasi yang tinggi di kalangan guru akan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran yang mereka berikan.

Dengan demikian, sektor pendidikan yang didukung oleh guru-guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan menjadi landasan yang kuat untuk menciptakan SDM unggul, yang pada akhirnya akan mempercepat terwujudnya Visi Indonesia Emas.

Motivasi berprestasi guru adalah dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri seorang guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan dapat tercapai (Noviyanti, 2022:6). Mukhtar et al., (2017:71) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi guru adalah dorongan dalam diri guru untuk melakukan kegiatan atau tugas secara sungguh-sungguh agar dapat mencapai keunggulan dan dapat meraih prestasi kerja yang gemilang dalam pekerjaannya.

Teori yang terkait dengan motivasi berprestasi guru dan sebagai rujukan untuk pembahasan lebih lanjut dalam penelitian ini mengacu pada teori motivasi yang dikemukakan oleh McClelland (1961). Teori motivasi McClelland menyatakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial yang dapat dilepaskan atau dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu, serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia. Dengan demikian, motivasi untuk mengerahkan cadangan energi potensial tersebut menurut McClelland terpusat pada tiga bentuk kebutuhan, yaitu: 1) kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*) disingkat *nAch*, 2) kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*) disingkat *nPow*, dan 3) kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*) disingkat *nAff*. (Ridha, 2020).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi guru adalah dorongan dari dalam diri seseorang guru, untuk meraih pencapaian yang maksimal dalam bidang pengajaran serta melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, melebihi capaian prestasi diri sendiri pada waktu sebelumnya, maupun capaian prestasi guru lain untuk meningkatkan kualitas keprofesionalan guru.

Seiring dengan perkembangan bidang pendidikan, terdapat banyak tantangan yang dihadapi oleh para guru. Tantangan tersebut antara lain beban kerja yang tinggi,

perkembangan teknologi yang cepat, serta perubahan kurikulum yang menuntut guru untuk segera tanggap dan beradaptasi demi untuk mengupayakan transformasi pendidikan. Selain itu hubungan interpersonal guru dalam lingkungan sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, serta upaya tindak lanjut hasil supervisi akademik guru menjadi isu penting dalam menumbuhkan motivasi berprestasi guru.

Berdasarkan beragam tantangan yang dihadapi oleh guru tersebut, maka sangat penting untuk mencari solusi yang efektif. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui penelitian yang mendalam mengenai motivasi berprestasi guru.

Pentingnya penelitian mengenai motivasi berprestasi guru ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan kebijakan pendidikan. Implikasi yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, dari aspek pentingnya peran kepala sekolah. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi kepala sekolah dalam hal mengidentifikasi karakteristik serta gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru.

Kedua, pentingnya menciptakan iklim organisasi sekolah yang positif. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi semua pemangku kepentingan dalam lingkup organisasi sekolah untuk

mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi sekolah serta mengupayakan bagaimana iklim organisasi sekolah yang positif sehingga dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru.

Ketiga, pentingnya supervisi akademik yang efektif. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi kepala sekolah maupun guru untuk mengidentifikasi pelaksanaan supervisi akademik serta tindak lanjutnya sehingga pelaksanaan supervisi akademik menjadi efektif dan berdampak terhadap peningkatan motivasi berprestasi guru.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Berdasarkan jenis desain penelitian, penelitian ini termasuk dalam studi pengujian hipotesis, karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, mendeskripsikan, dan menguji hipotesis tentang keterkaitan atau hubungan yang bersifat kausalitas antara peran kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, supervisi akademik, efikasi diri, dan motivasi berprestasi guru.

Menurut pendapat Sekaran (2003) dalam Wahyudin (2015:122) menyatakan bahwa studi pengujian hipotesis pada umumnya bertujuan untuk menganalisis, mendeskripsikan, dan mendapatkan bukti empiris pola hubungan antara dua variabel atau lebih, baik yang bersifat korelasional (*corelation*),

kausalitas (*causality*), maupun yang bersifat komparatif (*comparative*).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner yang dibagikan kepada responden. Menurut Wahyudin (2015:145) menjelaskan bahwa teknik angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis kepada narasumber atau responden berkaitan dengan aspek-aspek penting yang berhubungan dengan pengukuran variabel penelitian. Jumlah pertanyaan disusun sesuai dengan indikator-indikator penting yang tercakup dalam variabel penelitian.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang jumlah item dan alternatif jawaban maupun respon sudah ditentukan, responden tinggal memilih sesuai dengan keadaan sebenarnya. Angket diberikan kepada responden dengan tujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Selanjutnya, untuk mendeteksi apakah angket atau daftar kuesioner dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian maka perlu dilakukan pengujian agar data yang terkumpul sesuai dengan tujuan penelitian dan berkualitas.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM-PLS. SEM-PLS merupakan sebuah pendekatan pemodelan kausal yang

bertujuan memaksimalkan variansi dari variabel laten kriteria yang dapat dijelaskan (*explain variance*) oleh variabel laten predictor. (Sholihin & Ratmono, 2020:6). Dalam penelitian ini SEM-PLS digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent serta pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent melalui variabel moderasi.

Tahap analisis data meliputi beberapa tahap, yaitu (1) Tahap Analisis Deskriptif Karakteristik Responden; (2) Tahap Analisis Deskriptif Variabel Penelitian dan (3) SEM-PLS yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent serta pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent melalui variabel moderasi.

C. Hasil Penelitian dan

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengujian Inner Model

Pengujian inner model bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten dalam model penelitian, yang mencakup pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung antar konstruk. Pengujian ini diawali

2. Pengujian Goodness of Fit Model

Tabel 1. Goodness of Fit Model

	R-square	Q Square	SRMR
Motivasi Berprestasi	0,679	0,589	0,059

Sumber : data diolah (2025)

Hasil uji *goodness of fit* model melalui nilai *R-square* menunjukkan bahwa konstruk Motivasi Berprestasi memiliki *R-square* sebesar 0,679,

dengan uji *goodness of fit*, yang digunakan untuk menilai seberapa baik model yang dibangun menggambarkan data yang ada. Salah satu indikator yang sering digunakan dalam uji *goodness of fit* adalah *R-squared* (R^2), yang menunjukkan sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabilitas variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model tersebut dalam menjelaskan data.

Selanjutnya, pengujian multikolinearitas perlu dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi yang terlalu tinggi antara variabel independen dalam model, yang dapat mempengaruhi keakuratan estimasi koefisien regresi. Pengujian multikolinearitas biasanya dilakukan dengan menghitung *Variance Inflation Factor* (VIF), di mana nilai VIF yang lebih tinggi dari 5 atau 10 menunjukkan adanya masalah multikolinearitas yang perlu diperbaiki. Dengan melakukan uji *goodness of fit* dan multikolinearitas, peneliti dapat memastikan bahwa model inner yang digunakan valid dan dapat diandalkan dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

yang berada pada kategori *strong*. Nilai *Q-square* sebesar 0,589 menunjukkan bahwa model memiliki *big predictive relevance*, yang berarti

model memiliki daya prediksi yang kuat terhadap variabel endogen.

Selanjutnya, nilai *SRMR* model rendah, yaitu sebesar 0,059 (<0,08), yang berarti berada pada kriteria *fit*. Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian tersebut, disimpulkan

3. Pengujian Multikolinearitas

Tabel 2. VIF Inner Model

Konstruk	VIF
Efikasi Diri -> Motivasi_Berprestasi	1.073
Iklm Organisasi Sekolah -> Motivasi_Berprestasi	2.037
Kepemimpinan Kepala Sekolah -> Motivasi_Berprestasi	1.925
Supervisi Akademik -> Motivasi_Berprestasi	1.759
Efikasi Diri x Iklm Organisasi Sekolah -> Motivasi_Berprestasi	1.722
Efikasi Diri x Supervisi Akademik -> Motivasi_Berprestasi	1.568
Efikasi Diri x Kepemimpinan Kepala Sekolah -> Motivasi_Berprestasi	1.696

Sumber : data diolah (2025)

Hasil analisis pada Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas tinggi antar konstruk dalam model. Nilai *Inner VIF* terbesar adalah 2,037, yaitu pada korelasi antara variabel Iklm Organisasi Sekolah dan Motivasi Berprestasi. Meskipun merupakan nilai *Inner VIF* terbesar, nilai ini masih berada di

4. Evaluasi terhadap Effect Size

Tabel 3. Effect Size (f²)

Konstruk	f-square
Efikasi Diri -> Motivasi_Berprestasi	0,458
Iklm Organisasi Sekolah -> Motivasi_Berprestasi	0,026
Kepemimpinan Kepala Sekolah -> Motivasi_Berprestasi	0,027
Supervisi Akademik -> Motivasi_Berprestasi	0,038
Efikasi Diri x Iklm Organisasi Sekolah -> Motivasi_Berprestasi	0,146
Efikasi Diri x Supervisi Akademik -> Motivasi_Berprestasi	0,088
Efikasi Diri x Kepemimpinan Kepala Sekolah -> Motivasi_Berprestasi	0,085

Sumber : data diolah (2025)

bahwa model *SEM-PLS* ini memiliki kebaikan model yang baik dan *fit* dengan data yang dianalisis, sehingga dapat digunakan untuk menguji hubungan antar variabel sebagaimana hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

bawah 5,00, yang berarti tidak ada multikolinearitas antar konstruk dalam model *SEM-PLS* yang diestimasi. Dengan demikian, model dapat dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas dan dapat digunakan untuk analisis hubungan antar variabel sebagaimana hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Hasil analisis *effect size* pada Tabel 3 menunjukkan variasi pengaruh masing-masing variabel terhadap Motivasi Berprestasi. Efikasi Diri memiliki *effect size* sebesar 0,458, yang tergolong besar, sehingga perubahan dalam Efikasi Diri memberikan dampak yang signifikan terhadap Motivasi Berprestasi. Sebaliknya, Iklim Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki *effect size* yang relatif kecil, masing-masing sebesar 0,026 dan 0,027, menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap Motivasi Berprestasi kurang signifikan. Supervisi Akademik memiliki *effect size* sebesar 0,038, yang masih tergolong kecil.

Interaksi antara Efikasi Diri dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi memiliki *effect size* sebesar 0,146, yang termasuk kategori sedang, menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel ini memiliki dampak yang cukup berarti. Interaksi antara Efikasi Diri dan Supervisi Akademik serta interaksi antara Efikasi Diri dan Kepemimpinan Kepala Sekolah masing-masing memiliki *effect size* sebesar 0,088 dan 0,085, yang tergolong kecil hingga sedang. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi, sedangkan variabel lainnya memiliki pengaruh yang lebih kecil, baik secara langsung maupun melalui interaksi.

5. Pengujian Pengaruh Langsung

Tabel 4. Pengujian Pengaruh Langsung

	Koef. Jalur	T Statistik	P values
Efikasi Diri -> Motivasi_Berprestasi	0,397	7,782	0,000
Iklim Organisasi Sekolah -> Motivasi_Berprestasi	0,131	2,273	0,023
Kepemimpinan Kepala Sekolah -> Motivasi_Berprestasi	0,129	2,492	0,013
Supervisi Akademik -> Motivasi_Berprestasi	0,146	3,075	0,002
Efikasi Diri x Iklim Organisasi Sekolah -> Motivasi_Berprestasi	0,300	4,909	0,000
Efikasi Diri x Supervisi Akademik -> Motivasi_Berprestasi	0,225	5,022	0,000
Efikasi Diri x Kepemimpinan Kepala Sekolah -> Motivasi_Berprestasi	0,232	4,382	0,000

Sumber : data diolah (2025)

a. Efikasi Diri -> Motivasi Berprestasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Efikasi Diri terhadap Motivasi Berprestasi signifikan dengan nilai *p-value* 0,000 (<0,05), *T-statistics* 7,782 (>1,96), dan koefisien jalur positif sebesar 0,397. Arah pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Efikasi Diri, maka semakin tinggi pula Motivasi Berprestasi. Sebaliknya, jika Efikasi Diri menurun, maka Motivasi Berprestasi juga akan menurun. Efikasi Diri dalam penelitian ini terbukti merupakan faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap Motivasi Berprestasi, sehingga upaya-upaya peningkatan Motivasi Berprestasi dapat dilakukan melalui peningkatan Efikasi Diri.

b. Iklim Organisasi Sekolah -> Motivasi Berprestasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi signifikan dengan nilai *p-value* 0,023 (<0,05), *T-statistics* 2,273 (>1,96), dan koefisien jalur positif sebesar 0,131. Arah pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin baik Iklim Organisasi Sekolah, maka semakin tinggi pula Motivasi Berprestasi. Sebaliknya, jika Iklim Organisasi Sekolah menurun, maka Motivasi Berprestasi juga akan menurun.

c. Kepemimpinan Kepala Sekolah -> Motivasi Berprestasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi signifikan dengan nilai *p-*

value 0,013 (<0,05), *T-statistics* 2,492 (>1,96), dan koefisien jalur positif sebesar 0,129. Arah pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah, maka semakin tinggi pula Motivasi Berprestasi. Sebaliknya, jika Kepemimpinan Kepala Sekolah menurun, maka Motivasi Berprestasi juga akan menurun.

d. Supervisi Akademik -> Motivasi Berprestasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Supervisi Akademik terhadap Motivasi Berprestasi signifikan dengan nilai *p-value* 0,002 (<0,05), *T-statistics* 3,075 (>1,96), dan koefisien jalur positif sebesar 0,146. Arah pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin baik Supervisi Akademik, maka semakin tinggi pula Motivasi Berprestasi. Sebaliknya, jika Supervisi Akademik menurun, maka Motivasi Berprestasi juga akan menurun.

e. Efikasi Diri x Iklim Organisasi Sekolah -> Motivasi Berprestasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa efek moderasi Efikasi Diri pada pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap motivasi berprestasi signifikan dengan nilai *p-value* 0,000 (<0,05), *T-statistics* 4,909 (>1,96), dan koefisien jalur positif sebesar 0,300. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri dapat memperkuat pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi berprestasi. Guru dengan efikasi diri tinggi dan bekerja di sekolah dengan iklim organisasi yang baik cenderung memiliki motivasi berprestasi lebih tinggi

dibandingkan guru dengan efikasi diri rendah, meski sama sama berada di sekolah dengan iklim organisasi yang baik.

f. Efikasi Diri x Supervisi Akademik -> Motivasi Berprestasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa efek moderasi efikasi diri pada pengaruh Supervisi Akademik terhadap motivasi berprestasi signifikan dengan nilai *p-value* 0,000 (<0,05), *T-statistics* 5,022 (>1,96), dan koefisien jalur positif sebesar 0,225. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri memperkuat pengaruh supervisi akademik terhadap motivasi berprestasi. Guru dengan efikasi diri tinggi yang sekolanya memiliki supervisi akademik sangat baik cenderung memiliki motivasi berprestasi lebih tinggi dibandingkan guru dengan efikasi diri rendah meski sama sama berada di sekolah dengan supervisi akademik yang bagus.

g. Efikasi Diri x Kepemimpinan Kepala Sekolah -> Motivasi Berprestasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa efek moderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap motivasi berprestasi signifikan, dengan nilai *p-value* 0,000 (<0,05), *T-statistics* 4,382 (>1,96), dan koefisien jalur positif sebesar 0,232. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri memperkuat pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap motivasi berprestasi guru. Guru dengan efikasi diri tinggi yang dipimpin oleh kepala sekolah dengan kepemimpinan yang baik cenderung memiliki motivasi berprestasi lebih tinggi dibandingkan guru yang memiliki efikasi diri rendah, meski sama sama dipimpin oleh kepala sekolah dengan kepemimpinan yang baik.

6. Koefisien Determinasi dan Pengujian Pengaruh Simultan

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Endogen (Y)	Eksogen (X)	F Hitung (F Tabel)	R-square	R-square adjusted
Motivasi Berprestasi	1. Kepemimpinan Kepala Sekolah 2. Iklim Organisasi Sekolah 3. Supervisi Akademis 4. Efikasi Diri	139,079 (2.406)	0.679	0.5671

Sumber : data diolah (2025)

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Sekolah, Supervisi Akademik, dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap Motivasi Berprestasi, ditunjukkan dengan nilai *F hitung* sebesar 139,079 > *F tabel* (2,406). Besar kontribusi seluruh variabel eksogen tersebut terhadap

Motivasi Berprestasi adalah sebesar 0,679, berarti bahwa 67,9% variansi Motivasi Berprestasi dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Sekolah, Supervisi

Akademik, dan Efikasi Diri, sementara sisanya sebesar 32,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

7. Hipotesis

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Koef. Jalur	T Statistik	P Value	Kesimpulan
H1: Terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru	0,131	2,273	0,023	diterima
H2: Terdapat pengaruh signifikan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru .	0,129	2,492	0,013	diterima
H3: Terdapat pengaruh signifikan Supervisi Akademik terhadap Motivasi Berprestasi Guru .	0,146	3,075	0,002	diterima
H4: Terdapat pengaruh signifikan Efikasi Diri terhadap Motivasi Berprestasi Guru .	0,397	7,782	0,000	diterima
H5: Efikasi Diri mampu memoderasi pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru	0,232	4,382	0,000	diterima
H6: Efikasi Diri mampu memoderasi pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru .	0,300	4,909	0,000	diterima
H7: Efikasi Diri mampu memoderasi pengaruh Supervisi Akademik terhadap Motivasi Berprestasi Guru .	0,225	5,022	0,000	diterima

Sumber : data diolah (2025)

1. Hipotesis 1 diterima (p -value = 0,023, koefisien jalur = 0,131). Ini berarti bahwa dugaan awal penelitian bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi

Guru adalah benar. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru terbukti signifikan, sehingga sebagai implikasi manajerialnya adalah bahwa upaya peningkatan

- Motivasi Berprestasi Guru di masa yang akan datang dapat dilakukan dengan meningkatkan Kepemimpinan Kepala Sekolah.
2. Hipotesis 2 diterima (p -value = 0,013, koefisien jalur = 0,129). Ini berarti bahwa dugaan awal penelitian bahwa Iklim Organisasi Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Guru adalah benar. Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru terbukti signifikan, sehingga sebagai implikasi manajerialnya adalah bahwa upaya peningkatan Motivasi Berprestasi Guru di masa yang akan datang dapat dilakukan dengan meningkatkan Iklim Organisasi Sekolah.
 3. Hipotesis 3 diterima (p -value = 0,002, koefisien jalur = 0,146). Ini berarti bahwa dugaan awal penelitian bahwa Supervisi Akademik berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Guru adalah benar. Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Motivasi Berprestasi Guru terbukti signifikan, sehingga sebagai implikasi manajerialnya adalah bahwa upaya peningkatan Motivasi Berprestasi Guru di masa yang akan datang dapat dilakukan dengan meningkatkan Supervisi Akademik.
 4. Hipotesis 4 diterima (p -value = 0,000, koefisien jalur = 0,397). Ini berarti bahwa dugaan awal penelitian bahwa Efikasi Diri berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Guru adalah benar. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Motivasi Berprestasi Guru terbukti signifikan, sehingga sebagai implikasi manajerialnya adalah bahwa upaya peningkatan Motivasi Berprestasi Guru dapat dilakukan dengan meningkatkan Efikasi Diri.
 5. Hipotesis 5 diterima (p -value = 0,000, koefisien jalur = 0,232). Ini berarti bahwa dugaan awal penelitian bahwa Efikasi Diri mampu memoderasi pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru adalah benar. Pengaruh Efikasi Diri dalam memperkuat hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terbukti signifikan, sehingga sebagai implikasi manajerialnya adalah bahwa upaya peningkatan Motivasi Berprestasi Guru dapat dilakukan dengan meningkatkan Efikasi Diri, yang pada gilirannya memperkuat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah.
 6. Hipotesis 6 diterima (p -value = 0,000, koefisien jalur = 0,300). Ini berarti bahwa dugaan awal penelitian bahwa Efikasi Diri mampu memoderasi pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru adalah benar. Pengaruh Efikasi Diri dalam memperkuat hubungan antara Iklim Organisasi Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terbukti signifikan, sehingga sebagai implikasi manajerialnya adalah bahwa upaya peningkatan Motivasi Berprestasi Guru dapat dilakukan dengan meningkatkan Efikasi Diri.

Efikasi Diri, yang pada gilirannya memperkuat pengaruh Iklim Organisasi Sekolah.

7. Hipotesis 7 diterima (p -value = 0,000, koefisien jalur = 0,225). Ini berarti bahwa dugaan awal penelitian bahwa Efikasi Diri mampu memoderasi pengaruh Supervisi Akademik terhadap Motivasi Berprestasi Guru adalah benar. Pengaruh Efikasi Diri dalam memperkuat hubungan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi Guru terbukti signifikan, sehingga sebagai implikasi manajerialnya adalah bahwa upaya peningkatan Motivasi Berprestasi Guru dapat dilakukan dengan meningkatkan Efikasi Diri, yang pada gilirannya memperkuat pengaruh Supervisi Akademik.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya dampak signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru. Peningkatan kepemimpinan kepala sekolah terbukti dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru, demikian juga penurunan kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak pada penurunan motivasi berprestasi guru. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru signifikan, sehingga upaya – upaya peningkatan motivasi berprestasi guru di SMP negeri

wilayah eks Kawedanan Candiroto Kabupaten Temanggung dapat dimulai dari peningkatan kepemimpinan kepala sekolah .

Kepala sekolah yang memiliki kemampuan untuk memberikan arahan yang jelas, mendengarkan kebutuhan guru, dan memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai, akan mendorong guru untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, gaya kepemimpinan yang partisipatif dan demokratis memungkinkan guru merasa dihargai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi mereka.

Hasil analisis deskriptif dengan menggunakan *Three Box Method* menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki indeks skor yang tinggi pada semua dimensinya, yaitu kasih sayang (80,97), pemberdayaan (80,94), visi (82,82), kerendahan hati (82,09), dan kepercayaan (82,34). Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menunjukkan kepemimpinan yang kuat dengan memberikan dukungan emosional, memberdayakan guru, memiliki visi yang jelas, bersikap rendah hati, dan membangun kepercayaan dalam organisasi sekolah. Keberadaan pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung diyakini berkontribusi pada peningkatan motivasi berprestasi guru.

Peningkatan motivasi berprestasi guru di masa mendatang dapat dimulai dengan memperkuat dimensi-dimensi kepemimpinan

kepala sekolah yang telah terbukti memiliki indeks tinggi. Kepala sekolah dapat lebih aktif dalam memberikan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi guru, mendorong keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan sekolah, serta menyediakan peluang pengembangan diri yang lebih luas. Selain itu, kepala sekolah perlu terus menanamkan visi yang jelas dan membangun rasa memiliki bersama di antara seluruh warga sekolah, sehingga guru merasa termotivasi untuk mencapai tujuan yang lebih besar.

Lebih lanjut, kepala sekolah perlu meningkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan dan memberikan kepercayaan penuh kepada guru dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, guru akan merasa dihargai dan memiliki otonomi yang lebih besar dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi berprestasi guru.

Implikasi manajerial dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di SMP negeri wilayah eks Kawedanan Candiroto Kabupaten Temanggung dapat dilihat dalam beberapa aspek penting. Pertama, kepala sekolah perlu meningkatkan gaya kepemimpinan yang lebih terbuka dan mendukung untuk menciptakan suasana kerja yang lebih baik. Dengan memberikan komunikasi yang jelas, penghargaan terhadap kinerja guru, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan

diri, kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru. Hal ini juga akan mempengaruhi semangat dan kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

Kedua, kepala sekolah diharapkan dapat memfasilitasi program pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru-guru di sekolah tersebut. Program ini juga bisa melibatkan guru dalam kegiatan-kegiatan di luar sekolah yang mendukung peningkatan kapasitas profesional mereka. Dengan memberikan kesempatan tersebut, kepala sekolah dapat menunjukkan komitmen terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah serta meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi berprestasi guru.

Ketiga, kepala sekolah harus memperhatikan pembentukan budaya sekolah yang mendukung kolaborasi dan kerja sama antar guru. Dengan menciptakan lingkungan yang positif dan kondusif untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman, kepala sekolah dapat memotivasi guru untuk bekerja lebih baik. Melalui penguatan tim kerja yang solid, kepala sekolah dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap sekolah dan meningkatkan motivasi berprestasi guru dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, pengaruh positif dari kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pendidikan di SMP negeri wilayah eks Kawedanan Candiroto Kabupaten Temanggung.

Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya dampak signifikan iklim organisasi sekolah terhadap motivasi berprestasi guru. Peningkatan iklim organisasi terbukti dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru, demikian juga penurunan iklim organisasi akan berdampak pada penurunan motivasi berprestasi guru. Iklim organisasi sekolah terbukti sebagai faktor yang secara signifikan mempengaruhi motivasi berprestasi guru. Kontribusi iklim organisasi terhadap motivasi berprestasi guru signifikan, sehingga upaya – upaya peningkatan motivasi berprestasi guru di SMP negeri wilayah eks Kawedanan Candiroto Kabupaten Temanggung dapat dimulai dari peningkatan iklim organisasi.

Hubungan antara iklim organisasi sekolah dan motivasi berprestasi guru telah terbukti pada penelitian-penelitian sebelumnya telah mengungkapkan bahwa iklim sekolah yang kondusif memiliki pengaruh besar terhadap motivasi guru berprestasi. Iklim sekolah yang positif, yang mencakup suasana kerja yang mendukung, komunikasi yang terbuka, serta hubungan antar rekan sejawat yang harmonis, dapat meningkatkan semangat dan motivasi guru untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar. Ketika guru merasa nyaman dan dihargai di lingkungan sekolah, mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan berinovasi dalam

metode pembelajaran yang diterapkan. Iklim yang baik juga dapat memperkuat rasa memiliki terhadap sekolah dan tujuan bersama, yang mendorong guru untuk berprestasi lebih tinggi.

Sebaliknya, iklim sekolah yang tidak mendukung, seperti adanya konflik interpersonal, kurangnya komunikasi yang efektif, atau stres yang tinggi akibat beban kerja, dapat menurunkan motivasi guru untuk berprestasi. Ketika guru merasa tertekan atau kurang dihargai, mereka kehilangan semangat dan keinginan untuk mengembangkan diri, yang akhirnya berdampak pada kualitas pengajaran. Oleh karena itu, iklim sekolah yang positif sangat penting dalam menciptakan suasana yang dapat mendorong guru untuk bekerja dengan lebih baik dan berkomitmen dalam mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

Peningkatan motivasi berprestasi guru di masa yang akan datang dapat dimulai dari memperkuat hubungan antar warga sekolah. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi yang harmonis, komunikasi yang terbuka, dan kerja sama yang baik memberikan kontribusi positif terhadap kenyamanan guru dalam bekerja. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu terus mendorong budaya kolaborasi, mengurangi potensi konflik, serta memastikan bahwa setiap guru merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan sekolah. Dengan adanya hubungan yang baik, guru akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal

dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Implikasi manajerial dari penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi berprestasi guru SMP negeri wilayah eks Kawedanan Candiroto Kabupaten Temanggung menunjukkan pentingnya peran kepala sekolah dan manajemen sekolah dalam menciptakan iklim organisasi yang mendukung. Kepala sekolah perlu memastikan terciptanya lingkungan yang terbuka, inklusif, dan mendukung kolaborasi antar guru. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan ruang bagi guru untuk berbagi ide, pengalaman, dan solusi terhadap tantangan yang mereka hadapi dalam mengajar. Dengan menciptakan iklim yang positif, guru akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Kepala Sekolah perlu memberikan perhatian lebih pada kesejahteraan emosional dan sosial guru. Dengan menciptakan iklim organisasi yang sehat, termasuk dalam hal hubungan antar sesama guru dan antara guru dengan kepala sekolah, akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Kepala sekolah harus berusaha untuk membangun komunikasi yang baik, memberi dukungan moral, dan memberikan pengakuan terhadap prestasi atau kontribusi guru.

Iklim organisasi yang kondusif juga dapat dibangun melalui pemberian penghargaan dan insentif bagi guru yang menunjukkan kinerja luar biasa. Pemberian penghargaan

tidak hanya dalam bentuk materi, tetapi juga dalam bentuk pengakuan atas pencapaian profesional mereka, seperti sertifikasi atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan seminar. Kepala sekolah dapat memperkenalkan sistem penghargaan ini untuk mendorong kompetisi yang sehat antar guru dan mendorong mereka untuk terus berinovasi dan berprestasi. Dengan menciptakan iklim organisasi yang penuh dukungan, guru akan semakin termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pendidikan.

Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya dampak signifikan supervisi akademik terhadap motivasi berprestasi guru. Peningkatan supervisi akademik terbukti dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru, demikian juga penurunan supervisi akademik akan berdampak pada penurunan motivasi berprestasi guru. Kontribusi supervisi akademik terhadap motivasi berprestasi guru signifikan, sehingga upaya – upaya peningkatan motivasi berprestasi guru di SMP negeri wilayah eks Kawedanan Candiroto Kabupaten Temanggung dapat dimulai dari peningkatan supervisi akademik .

Hubungan antara supervisi akademik dan motivasi berprestasi guru telah terbukti pada penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa supervisi akademik yang efektif dapat meningkatkan motivasi

guru berprestasi. Supervisi akademik yang dilakukan dengan pendekatan yang konstruktif, seperti memberikan umpan balik yang jelas dan membangun, serta membantu guru dalam mengidentifikasi dan mengatasi tantangan dalam pengajaran, dapat memperkuat motivasi mereka untuk terus berkembang. Dengan supervisi yang mendukung, guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berprestasi.

Peningkatan motivasi berprestasi guru di masa yang akan datang dapat dimulai dari penguatan pengarah dan bimbingan yang lebih sistematis dan berkelanjutan. Hasil analisis menunjukkan bahwa guru telah mendapatkan arahan dan umpan balik dari kepala sekolah, namun masih terdapat kekurangan dalam penyediaan program pelatihan yang relevan. Oleh karena itu, sekolah perlu memastikan adanya program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru, baik dalam bentuk workshop, mentoring, maupun pengembangan profesional berkelanjutan. Dengan dukungan yang optimal, guru akan lebih percaya diri dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Selain itu, aspek pemantauan kinerja guru juga harus diperkuat agar lebih efektif dalam memberikan dukungan dan solusi terhadap kendala yang dihadapi. Meskipun kepala sekolah telah melakukan pemantauan secara rutin, masih ada guru yang merasa kurang mendapatkan dukungan dalam mengatasi tantangan pekerjaan.

Untuk meningkatkan motivasi berprestasi, kepala sekolah perlu memperkuat mekanisme komunikasi dua arah, sehingga guru merasa lebih didengar dan mendapatkan solusi yang sesuai dengan permasalahan yang mereka hadapi.

Evaluasi dan tindak lanjut harus dilakukan secara lebih konsisten dan berorientasi pada peningkatan kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa evaluasi kinerja yang dilakukan sudah cukup jelas dan membangun, tetapi masih ada perasaan kurang keterlibatan dalam proses evaluasi diri. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk melibatkan guru secara lebih aktif dalam proses evaluasi, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab atas perkembangan kinerja mereka sendiri. Dengan pendekatan evaluasi yang lebih partisipatif dan berkelanjutan, motivasi guru untuk berprestasi akan meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di sekolah.

Implikasi manajerial dari penelitian mengenai pengaruh supervisi akademik terhadap motivasi berprestasi guru SMP negeri wilayah eks Kawedanan Candiroto Kabupaten Temanggung menunjukkan pentingnya peran supervisi dalam mendukung peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah dan pengawas pendidikan perlu meningkatkan intensitas supervisi akademik yang bersifat konstruktif dan mendidik, bukan hanya sebagai bentuk pengawasan. Melalui supervisi yang lebih fokus

pada peningkatan kompetensi dan kualitas pengajaran, guru akan merasa didukung dan termotivasi untuk terus berkembang dan berprestasi dalam mengajar.

Selanjutnya, penting bagi kepala sekolah dan pengawas pendidikan untuk melibatkan guru dalam proses refleksi dan evaluasi setelah kegiatan supervisi. Mengajak guru untuk berdiskusi mengenai hasil supervisi dan bersama-sama mencari cara untuk memperbaiki kekurangan yang ada dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap proses pembelajaran. Dengan memberikan kesempatan bagi guru untuk aktif dalam pengembangan diri melalui supervisi akademik yang konstruktif, motivasi berprestasi guru akan meningkat, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di SMP negeri wilayah eks Kawedanan Candiroto Kabupaten Temanggung.

Pengaruh Efikasi diri terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya dampak signifikan efikasi diri terhadap motivasi berprestasi guru. Peningkatan efikasi diri terbukti dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru, demikian juga penurunan efikasi diri akan berdampak pada penurunan motivasi berprestasi guru. Oleh karena itu upaya-upaya peningkatan motivasi berprestasi guru SMP negeri di wilayah eks Kawedanan Candiroto Kabupaten Temanggung dapat dimulai dari peningkatan efikasi diri .

Hubungan antara efikasi diri dan motivasi berprestasi guru telah terbukti pada penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi guru berprestasi. Efikasi diri atau keyakinan guru terhadap kemampuan mereka untuk mengelola kelas, mengatasi tantangan pembelajaran, dan mencapai tujuan pendidikan dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam mengajar. Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung merasa lebih kompeten dalam menghadapi berbagai situasi di kelas, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan pengajaran yang berkualitas. Keyakinan ini juga mendorong guru untuk berinovasi dalam metode pembelajaran dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Peningkatan motivasi berprestasi guru di masa yang akan datang dapat dimulai dari penguatan efikasi diri guru, terutama dalam menghadapi tantangan dalam mengajar dan beradaptasi dengan perubahan. Hasil analisis menunjukkan bahwa guru memiliki tingkat keyakinan yang tinggi terhadap kompetensi mereka, namun masih ada yang merasa ragu dalam mengelola kinerja atau menghadapi tantangan baru. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang dapat meningkatkan rasa percaya diri guru, seperti pelatihan berkelanjutan, mentoring dari guru senior, serta kesempatan untuk berbagi praktik baik dalam komunitas pembelajaran.

Dengan demikian, guru akan lebih termotivasi untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

Upaya peningkatan motivasi juga dapat dilakukan dengan memperkuat dukungan terhadap kemampuan guru dalam berkolaborasi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan kurikulum. Meskipun guru umumnya merasa siap menghadapi perubahan, adanya pendampingan dalam implementasi kebijakan pendidikan yang baru akan membuat mereka semakin percaya diri. Sekolah dapat memfasilitasi diskusi dan lokakarya terkait strategi pembelajaran yang inovatif serta memberikan ruang bagi guru untuk saling bertukar pengalaman. Dengan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif, guru akan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Implikasi manajerial dari penelitian mengenai pengaruh efikasi diri terhadap motivasi berprestasi guru di SMP negeri wilayah eks Kawedanan Candiroto Kabupaten Temanggung menunjukkan pentingnya pengembangan kepercayaan diri guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Kepala sekolah dan manajemen sekolah perlu memberikan dukungan untuk meningkatkan efikasi diri guru dengan menyediakan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan atau workshop. Pelatihan yang berfokus pada pengembangan kompetensi

profesional dapat meningkatkan rasa percaya diri guru, yang akan berimbas pada motivasi mereka untuk terus berprestasi.

Penting bagi kepala sekolah untuk mengadakan kegiatan yang dapat memperkuat kolaborasi antar guru. Melalui kegiatan seperti pembelajaran bersama atau diskusi kelompok, guru dapat saling berbagi pengalaman dan cara mengatasi tantangan dalam mengajar. Hal ini dapat membantu mereka merasa lebih percaya diri dan termotivasi, karena mereka mengetahui bahwa mereka tidak sendiri dalam menghadapi masalah di kelas. Dengan menciptakan budaya saling mendukung dan berbagi pengetahuan, kepala sekolah dapat meningkatkan efikasi diri guru, yang pada akhirnya akan mendorong mereka untuk berprestasi lebih tinggi dalam tugas-tugas pengajaran mereka.

Efikasi Diri Memoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru. Efikasi diri dapat memperkuat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi, guru dengan efikasi diri tinggi dan bekerja di sekolah dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik cenderung memiliki motivasi berprestasi lebih tinggi dibandingkan guru dengan

efikasi diri rendah, meski sama sama berada di sekolah dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik.

Menurut Bandura (1997), individu dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih besar dalam menjalankan tugas, yang memungkinkan mereka untuk lebih termotivasi dan berprestasi dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, kepala sekolah yang memberikan kepemimpinan yang efektif akan lebih berpengaruh jika guru memiliki keyakinan diri yang kuat.

Dengan adanya temuan ini maka dapat diperoleh implikasi bahwa dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru, kepemimpinan yang efektif saja ternyata tidak cukup, perlu adanya penguatan efikasi diri dari individu. Efikasi diri yang tinggi dapat memperkuat pengaruh positif kepemimpinan terhadap motivasi berprestasi, sehingga intervensi yang berfokus pada peningkatan keyakinan guru terhadap kemampuannya menjadi strategi penting.

Efikasi Diri Memoderasi Pengaruh Iklim organisasi terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya efek moderasi efikasi diri pada pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi berprestasi guru. Efikasi diri dapat memperkuat pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi berprestasi. Guru dengan efikasi diri tinggi dan bekerja di sekolah dengan

iklim organisasi yang baik cenderung memiliki motivasi berprestasi lebih tinggi dibandingkan guru dengan efikasi diri rendah, meski sama sama berada di sekolah dengan iklim organisasi yang baik.

Temuan penelitian ini dapat dijelaskan melalui teori Social Cognitive Theory (SCT) yang dikemukakan oleh Bandura (1986), yang menekankan pentingnya efikasi diri dalam memengaruhi perilaku individu. Menurut teori ini, efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mencapai hasil yang diharapkan.

Dalam konteks penelitian ini, guru dengan efikasi diri tinggi lebih mampu memanfaatkan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan motivasi berprestasi mereka. Sebaliknya, guru dengan efikasi diri rendah cenderung kurang responsif terhadap pengaruh positif dari iklim organisasi sekolah, sehingga motivasi berprestasi mereka tetap rendah meskipun berada dalam lingkungan yang mendukung.

Lebih lanjut, teori Person-Environment Fit (P-E Fit) mendukung gagasan bahwa kesesuaian antara karakteristik individu (seperti efikasi diri) dan lingkungan kerja (seperti iklim organisasi sekolah) dapat memengaruhi hasil kinerja dan motivasi. Dalam hal ini, guru dengan efikasi diri tinggi lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang positif, sehingga mereka mengalami peningkatan motivasi berprestasi yang lebih besar dibandingkan guru dengan efikasi diri rendah. Dengan demikian, penelitian

ini menyoroti pentingnya interaksi antara faktor individu dan lingkungan dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru, sejalan dengan konsep-konsep dalam teori psikologi dan manajemen sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan, khususnya dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru. Temuan bahwa efikasi diri memoderasi pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi berprestasi menegaskan bahwa kebijakan sekolah tidak hanya perlu difokuskan pada penciptaan lingkungan kerja yang positif, tetapi juga pada pemberdayaan individu.

Implikasi lain dari penelitian ini adalah pentingnya peran pemimpin sekolah dalam membangun iklim organisasi yang kondusif sekaligus memperhatikan faktor psikologis individu. Kebijakan pendidikan yang efektif tidak hanya berorientasi pada perbaikan sistem secara struktural, tetapi juga mencakup aspek psikologis yang dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi guru dalam mencapai prestasi.

Penelitian ini juga memberikan implikasi bagi penelitian lanjutan di bidang psikologi pendidikan dan manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan. Temuan mengenai peran moderasi efikasi diri membuka peluang untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat berinteraksi dengan iklim organisasi dalam mempengaruhi motivasi berprestasi guru, seperti

dukungan kolega, kesejahteraan kerja, serta kebijakan insentif (Perkmen, 2024; Huda et al., 2025). Studi mendatang dapat menggali lebih dalam bagaimana berbagai faktor internal dan eksternal bekerja secara sinergis dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang optimal bagi pengembangan profesional guru dan peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

Efikasi Diri Memoderasi Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dapat memoderasi pengaruh supervisi akademik terhadap motivasi berprestasi guru. Efikasi diri memperkuat pengaruh supervisi akademik terhadap motivasi berprestasi. Guru dengan efikasi diri tinggi yang sekolahnya melaksanakan supervisi akademik sangat baik cenderung memiliki motivasi berprestasi lebih tinggi dibandingkan guru dengan efikasi diri rendah meski sama-sama berada di sekolah dengan supervisi akademik yang bagus.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui Teori Social Cognitive (SCT) yang dikemukakan oleh Bandura (1986), yang menekankan bahwa individu dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal (seperti efikasi diri), faktor lingkungan (seperti supervisi akademik), dan faktor perilaku (seperti motivasi berprestasi). Dalam konteks penelitian ini, supervisi akademik yang baik menyediakan

lingkungan yang mendukung bagi guru, tetapi sejauh mana guru dapat memanfaatkan lingkungan tersebut sangat bergantung pada efikasi diri mereka. Guru dengan efikasi diri tinggi lebih cenderung melihat supervisi akademik sebagai peluang untuk berkembang, sementara guru dengan efikasi diri rendah mungkin tidak merasakan manfaat yang sama secara optimal.

Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan Teori Motivasi Berprestasi yang dikemukakan oleh McClelland (1961), yang menyatakan bahwa individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang dipengaruhi oleh dorongan internal dan faktor eksternal. Dalam hal ini, supervisi akademik dapat menjadi faktor eksternal yang mendukung pencapaian tujuan profesional guru. Namun, teori ini juga menegaskan bahwa motivasi berprestasi tidak hanya dipicu oleh lingkungan, tetapi juga oleh keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri. Oleh karena itu, guru dengan efikasi diri tinggi lebih termotivasi untuk mengambil inisiatif, menerima tantangan, dan memanfaatkan bimbingan dari supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting dalam dunia pendidikan, khususnya dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru melalui supervisi akademik dan efikasi diri. Temuan bahwa efikasi diri berperan sebagai moderator menunjukkan bahwa supervisi akademik yang berkualitas akan lebih efektif jika guru memiliki tingkat

efikasi diri yang tinggi. Lembaga pendidikan tidak hanya fokus pada peningkatan kualitas supervisi akademik, tetapi juga pada pengembangan efikasi diri guru melalui pelatihan, pendampingan, dan pemberian umpan balik yang konstruktif yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan motivasi dan kinerja mereka.

D. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian di atas adalah :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya dampak signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru. Peningkatan kepemimpinan kepala sekolah terbukti dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru. Oleh karena itu upaya-upaya peningkatan motivasi berprestasi guru SMP negeri wilayah eks Kawedanan Candiroto Kabupaten Temanggung dapat dimulai dari peningkatan kepemimpinan kepala sekolah.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya dampak signifikan iklim organisasi sekolah terhadap motivasi berprestasi guru. Peningkatan iklim organisasi terbukti dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru, demikian juga penurunan iklim organisasi akan berdampak pada penurunan motivasi berprestasi guru, sehingga upaya-upaya peningkatan motivasi berprestasi guru di SMP negeri wilayah eks Kawedanan

- Candiroto Kabupaten Temanggung dapat dimulai dari peningkatan iklim organisasi sekolah.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya dampak signifikan supervisi akademik terhadap motivasi berprestasi guru. Peningkatan supervisi akademik terbukti dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru, demikian juga penurunan supervisi akademik akan berdampak pada penurunan motivasi berprestasi guru. Kontribusi supervisi akademik terhadap motivasi berprestasi guru signifikan, sehingga upaya – upaya peningkatan motivasi berprestasi guru di SMP negeri wilayah eks Kawedanan Candiroto Kabupaten Temanggung dapat dimulai dari peningkatan supervisi akademik.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya dampak signifikan efikasi diri terhadap motivasi berprestasi guru. Peningkatan efikasi diri terbukti dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru, demikian juga penurunan efikasi diri akan berdampak pada penurunan motivasi berprestasi guru. Kontribusi efikasi diri terhadap motivasi berprestasi guru signifikan, sehingga upaya – upaya peningkatan motivasi berprestasi guru di SMP Negeri di wilayah Eks Kawedanan Candiroto Kabupaten Temanggung dapat dimulai dari peningkatan efikasi diri.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru. Efikasi diri dapat memperkuat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi, Kepala sekolah yang didukung dengan efikasi diri tinggi dalam menjalankan kepemimpinannya cenderung dapat mendorong guru untuk dapat meningkatkan motivasi berprestasi.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya dampak signifikan iklim organisasi sekolah terhadap motivasi berprestasi guru dengan dimoderasi efikasi diri. Iklim organisasi sekolah yang baik didukung dengan efikasi diri guru yang tinggi terbukti dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru. Guru dengan efikasi diri tinggi dan bekerja di sekolah dengan iklim organisasi yang baik cenderung memiliki motivasi berprestasi lebih tinggi dibandingkan guru dengan efikasi diri rendah, meskipun sama sama berada di sekolah dengan iklim organisasi yang baik.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dapat memoderasi pengaruh supervisi akademik terhadap motivasi berprestasi guru. Guru dengan efikasi diri tinggi yang sekolanya memiliki supervisi akademik sangat baik cenderung memiliki

motivasi berprestasi lebih tinggi dibandingkan guru dengan efikasi diri rendah meski sama sama berada di sekolah dengan supervisi akademik yang bagus.

E. Daftar Pustaka

- Abror, A. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Profesionalisme Guru, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru. *Pema*, 3(3), 102-115.
- Aritonang, E., & Hutauruk, D. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 4(01), 1-9.
- Baktiyono, W., B. (2024). "Pengaruh Supervis Kepala Sekolah dan Budaya kerja Melalui Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Bahasa Jawa di Kabupaten Temanggung". *Tesis*. Semarang: Pascasarjana Unnes.
- Candra, A., Sabandi, A., Syahril, S., & Zikri, A. (2020). Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan insentif terhadap motivasi berprestasi guru. *Jurnal Basicedu*, 4(3), 690-695.
- Darwina, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru. *Manajemen Pendidikan*, 14(2).
- Handhayani, T., & Sulastri, S. (2023). Menggali Potensi Unggul: Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru di SMK N Kota Padang. *Journal on Teacher Education*, 5(2), 57-65.
- Komarudin, A. N. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi untuk Mewujudkan Kinerja Pembelajaran. *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 361-370.
- Komarudin, A. N. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi untuk Mewujudkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 4(4), 2525-2534.
- Pakpahan, E. T., Aunurrahman, A., & Chiar, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Motivasi Berprestasi Guru SD Swasta. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 8(2).
- Ridha, M. (2020). Teori motivasi Mcclelland dan implikasinya dalam pembelajaran PAI. *Palapa*, 8(1), 1-16.
- Rismawan. E. (2015). "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru". *Jurnal Administrasi Pendidikan*. (XXII). 1. 114-132.
- Romani, A. (2012) "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru SD. *Educational Management*.1 (2).
- Sampo, Z., Arsyad, A., & Arwildayanto, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala

- Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Ratolindo Kabupaten Tojo Una-Una. *Normalita (Jurnal Pendidikan)*, 9(3).
- Setiawan, A. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Khusus di Kota Pontianak". *Artikel Penelitian*. Pontianak: Universitas Tanjungpura.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2020). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Suaeb, S., Agussalim, A., & Jasman, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Guru Sma Negeri 2 Kota Bima. *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan dan Ekonomi*, 4(1), 60-68.
- Sugiyono, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujarwo, S. (2011). Motivasi berprestasi sebagai salah satu perhatian dalam memilih strategi pembelajaran. *Majalah Ilmiah Pembelajaran*, (2), 219877.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587-605.
- Sutihat, I., Ruhita, R., & Supriadi, A. (2022). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Berprestasi Guru di Salah Satu Sekolah di Kabupaten Kuningan. *Edum Journal*, 5(1), 1-14.
- Uno, B. H. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahyudin, A. (2015). *Metodologi Penelitian: Penelitian Bisnis & Pendidikan*. Semarang: Unnes Press. <https://educationlibrary.org/mcclellands-three-needs-theory-power-achievement-and-affiliation/> (diakses pada 09-11-2024, 0:05)