

Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Intellectual Capital Terhadap Kinerja Guru Yang Di Moderasi Oleh Motivasi Berprestasi Pada Yayasan Wakaf Merdeka Perguruan Nasional Makassar

Husnul Khatimah¹ Edi Jusriadi² M yusuf Alfian Rendra Angoro KR³ Muhammad Rusydi⁴

^{1,2,3,4} Universitas Muhammadiyah Makassar

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence between leadership and leadership variables intellectual capital on achievement motivation, knowing and analyzing leadership, intellectual capital and achievement motivation on teacher performance, knowing and analyzing the influence of leadership and intellectual capital on teacher performance moderated by achievement motivation. This study used primary data through a questionnaire of 98 respondents and used the entire population as a sample. This research was conducted for 2 months and started from November 2022 to December 2022. The research method used is a quantitative approach which emphasizes analysis of numerical data. processed by statistical methods, with data analysis techniques Partial Last Square Smart-PLS.

The results of the study show that: [1] Leadership (X1) has a positive and significant effect on achievement motivation (Y1), [2] Intellectual Capital (X2) has a positive but not significant effect on Achievement Motivation (Y1), [3] Achievement Motivation (Y1) has a positive and significant effect on Teacher Performance (Y2), [4] Leadership (X1) has a positive and significant effect on Teacher Performance (Y2), [5] Intellectual Capital (X2) has a positive but not significant effect on Teacher Performance (Y2), [6] Achievement Motivation (Y1) has a negative and insignificant effect mediating the relationship between Leadership (X1) and Teacher Performance (Y2), [7] Achievement Motivation (Y1) positive effect but not significantly mediate the relationship between Intellectual Capital (X2) and Teacher Performance (Y2).

Kata Kunci: *Leadership, Intellectual Capital, Achievement Motivation, Teacher Performance*

Copyright (c) 2023 Husnul Khatimah

✉ Corresponding author :

Email Address : cennu.na1448@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Menurut Undang-undang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005 menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Dalam proses pembelajaran peran guru sangat penting sebagai fasilitator belajar bagi peserta didik sehingga guru wajib memiliki kompetensi

pedagogik, professional, sosial, dan kepribadian.

Menurut hasil penelitian (Romadhon & MS, 2021), dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru" dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian dari (Amiruddin et al., 2020) dengan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepala sekolah dan kinerja guru. (Tueno, 2017), dengan judul " Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo " dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Penelitian lain dari (Bangun et al., 2019) dengan judul *The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departements* PT. Team Metal Indonesia, dengan hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian dari (Gede & Priartini, 2018) dengan judul " Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Moderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se Kecamatan Sukawati Gianyar" menunjukkan hasil penelitian motivasi kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya peran kepemimpinan. Dalam penelitian ini peran kepemimpinan yang dimaksud adalah peran kepala sekolah dalam pelaksanaan fungsi manajerial. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan diperoleh informasi bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya belum sepenuhnya melaksanakan fungsi manajerial dengan baik, khususnya dalam hal pengawasan dan pengambilan keputusan yang masih bersifat *top down*.

Selain aspek peran kepemimpinan juga ditemukan data dan informasi terkait masih belum meratanya kemampuan intellectual capital guru, yang tercermin dari tingkat pengetahuan guru dalam keahlian dan keterampilan guru dalam menggunakan media pembelajaran berbasis digital. Pentingnya pengembangan *intellectual capital* didukung hasil penelitian (Kanasawa, 2019) "Pengaruh *Intellectual Capital* dan *Psychological Capital* Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya) dengan hasil penelitian *intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dan *intellectual capital* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian dari (Ahmad, 2019) *Moderating effect of motivation in the relationship of intellectual capital and business performance: an evidence on Pakistan textile sector*, dengan hasil penelitian motivasi menjadi moderator mengurangi pengaruh antara modal manusia dan kinerja bisnis.

Berdasarkan fenomena tersebut berdampak pada kinerja guru dalam melaksanakan tugas yang masih rendah, khususnya dalam hal penyediaan *instrument* pembelajaran yang belum lengkap. Sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1. Program Kerja *Instrumen* Pembelajaran Guru

No	Program	Sasaran	Target	Tindakan	Persentase
1	Silabus, SKL, KI dan KD	Seluruh Guru YWM PNM	98	64	65%
2	Penyusunan RPP	Seluruh Guru YWM PNM	98	85	86,7%

3	Pembuatan KKM	Seluruh Guru YWM PNM	98	98	100%
---	---------------	----------------------	----	----	------

Sumber: Data tata Usaha YWM – PNM

Data ini menunjukkan bahwa dari 3 program kerja *instrument* pembelajaran guru hanya 1 program, yaitu pembuatan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) yang target capaiannya 100%, sedangkan penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) capaiannya hanya 86,7% dari target dan penyediaan silabus, SKL, KI, dan KD capainnya hanya 65% dari target. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dalam penyediaan *instrument* pembelajaran masih rendah, sedangkan dokumen tersebut sangat penting disediakan sebagai rujukan/pedoman dalam melakukan proses pembelajaran dikelas.

Sesuai fenomena tersebut maka solusi yang ditawarkan dalam penelitian ini bahwa guru perlu diberi motivasi agar dapat meningkatkan prestasinya. Sehingga peran kepala sekolah sebagai *top manager* harus mampu melaksanakan fungsi manajerial dengan baik mulai dari *planning, organizing, actuating, and controlling* (POAC). Selain fungsi manajerial juga dibutuhkan fungsi operasional untuk pengembangan *intellectual capital* guru melalui proses *training and development* (Jusriadi & Rahim, 2019) Pentingnya motivasi berprestasi dalam menunjang kinerja guru didukung hasil penelitian (Nugraha, 2019) dengan hasil penelitian motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru berpengaruh langsung sebesar 0,4020. Selain itu penelitian dari (Nathalia et al., 2021) menunjukkan hasil penelitian motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penelitian ini sangat penting untuk dikaji dari aspek peran kepemimpinan, pengembangan *intellectual capital*, motivasi berprestasi dan kinerja guru dalam melaksanakan *transfer of knowledge* di Yayasan Wakaf Merdeka Perguruan Nasional Makassar.

TEORI

1.1. Konsep Kepemimpinan

Pemimpin (*leader*) adalah orang yang mampu memimpin dan bertanggungjawab dalam mengerjakan tugas tertentu untuk mencapai tujuan bersama dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena seorang pemimpin harus mempengaruhi orang lain dan memahami setiap perilaku bawahannya yang berbeda-beda. Keberhasilan seorang pemimpin dapat diukur dari pencapaian suatu tujuan yang berhubungan dengan kepuasan seseorang, kelompok maupun organisasi (Sudaryo et al., 2018). Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju apa yang harus dilakukan, bagaimana, kapan, dan di mana melakukannya, selain itu juga meliputi memberikan kemudahan, inspirasi, motivasi dan mengarahkan aktivitas baik secara individu maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan organisasi Yukl 2007 (Sudaryo et al., 2018).

Berdasarkan teori sifat kepemimpinan diharapkan untuk membentuk karakteristik, yang melahirkan pemimpin konstruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi dalam memerankan sosok pemimpin pada kepemimpinan organisasi.

Mengkaji tentang kepemimpinan dengan memusatkan perhatian pada pemimpin itu sendiri dengan mempertahankan sifat-sifat yang pantas dianggap sebagai seorang

pemimpin Davis 2015 (KR Anggoro, 2021). Teori sifat ini didasari dari teori manusia besar (*great man*) yang menyatakan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin tentu mempunyai sifat sebagai pemimpin yang besar. Sifat-sifat tersebut meliputi sifat kepribadian, yaitu kemampuan adaptasi, kekuatan jasmani, agresif, ketegasan, daya imajinasi, kehormatan dan kredibilitas. Kemampuan pribadi yaitu inteligensi, pertimbangan, pengambilan keputusan, pengetahuan, mendidik, membimbing, mengajar, memberikan petunjuk, berkomunikasi, serta membina dan mengembangkan bawahan. Keterampilan sosial yaitu kemampuan dan kesiapan melakukan kerja sama, kemampuan administrasi, popularitas, partisipasi sosial, dan kebijakan (Sudaryo et al., 2018). Teori sifat ini membentuk karakteristik kepemimpinan, yang melahirkan pemimpin konstruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi dalam memerankan sosok pemimpin pada kepemimpinan organisasi.

1.2. Konsep *Intellectual Capital*

Intellectual capital dalam pembahasan ini memiliki makna yang sama dengan kompetensi dan atribut-atribut kualitas populasi (manusia) yang memperoleh kemampuan (*ability*) sumber daya manusia yang bernilai dan dapat ditingkatkan melalui investasi yang tepat. Kemampuan (*ability*) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kompetensi yang menurut Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1 menjelaskan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Unsur kompetensi dapat disebutkan sebagai pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*) (Jusriadi & Rahim, 2019). Konsep kompetensi pada dasarnya berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh, dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan prestasi, sehingga kemampuan organisasi bergantung dari kemampuan individu yang bekerja dalam organisasi.

Teori yang menjadi landasan (*applied theory*) terbentuknya kompetensi adalah teori medan yang dirintis oleh Kurt Lewin (Jusriadi & Rahim, 2019). Teori medan itu sendiri berangkat dari teori psikologi Gestalt yang dipelopori tiga psikolog Jerman, yakni Max Wertheimer, Kohler, dan Kofka, di mana dalam teori mereka disebutkan bahwa kemampuan seseorang ditentukan oleh medan psikikofisis yang terorganisasi yang hampir sama dengan medan gravitasi Hall, 2000 (Jusriadi & Rahim, 2019).

Teori medan gravitasi yang dikembangkan oleh Kurt Lewin dengan memosisikan seseorang yang akan memperoleh kompetensi di sekitarnya yang turut membentuk potensi seseorang secara individu. Artinya, kompetensi individu dipengaruhi dan dibentuk oleh lingkungannya (Jusriadi & Rahim, 2019). Teori yang mendasarinya adalah teori konvergensi yang dipelopori oleh William Stern. Menurut teori ini, perkembangan pribadi dan kompetensi seseorang merupakan hasil dari proses kerjasama antara hereditas (pembawaan) dan *environment* (lingkungan) (Jusriadi & Rahim, 2019).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi yang harus di miliki seseorang secara individu mempersyaratkan beberapa hal antara lain: adanya karakteristik yang menunjukkan kemampuan atau kewenangan dan kemampuan tersebut tercermin dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan perilaku.

1.3. Konsep Motivasi Berprestasi

Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan Greenberg dan Baron 2013 (Sudaryo et al.,

2018). Membangkitkan berkaitan dengan dorongan di belakang tindakan, sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berkaitan dengan berapa lama seseorang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi berprestasi merupakan keinginan dan dorongan diri untuk bereaksi terhadap situasi agar mencapai suatu prestasi yang ditampilkan dalam bentuk tingkah laku Santrock 2011 (Tanadi et al., 2020).

Motivasi berprestasi selalu melibatkan nama-nama seperti Mc Clelland, Atkinson, Clark dan Lowell, karena merekalah yang mula-mula menyusun dan mengembangkan teori ini. Teori motivasi yang dikembangkan disebut *The Affective Arousal Model*, disebut demikian karena dalam konsep mereka motif berasal dari perubahan afeksi.

Atkinson (Sule & Saefullah, 2005) menyatakan bahwa ada tiga jenis kebutuhan manusia yang mendorong seseorang untuk termotivasi dalam berperilaku dan melakukan sesuatu. Tiga kebutuhan ini antara lain :

- a. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement* = nAch) Mc Clelland dalam (Sule & Saefullah, 2005) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki kebutuhan untuk prestasi yang tinggi (nAch tinggi) memiliki karakteristik sebagai orang yang menyukai pekerjaan menantang, beresiko, serta menyukai adanya tanggapan atas pekerjaan yang dilakukannya.
- b. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation* = nAff) Mc Clelland dalam (Sule & Saefullah, 2005) menjelaskan bahwa sekalipun seseorang dapat melakukan komunikasi dan interaksi yang lebih cepat dan hemat melalui kemajuan teknologi seperti telepon serta berbagai alat telekomunikasi lainnya, kebutuhan akan berinteraksi sosial tetap menjadi sesuatu yang tak bisa dihilangkan, artinya seseorang tetap memiliki kebutuhan akan interaksi sosial.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power* = nPow) Mc Clelland memandang bahwa kebutuhan ini terkait dengan tingkatan dari seseorang dalam melakukan kontrol atas situasi dan lingkungan yang dihadapinya.

Motivasi berprestasi merupakan hal terpenting sebagai dorongan atau penggerak dari individu dalam mencapai kesuksesan. Oleh sebab itu guru diwajibkan untuk bertanggung jawab mengenai nilai kesuksesan yang akan didapatkan. Motivasi berprestasi merupakan sarana serta alat untuk mencapai prestasi yang maksimal. Tingginya motivasi berprestasi seorang guru akan menunjukkan perilaku maupun tindakan dalam melaksanakan tugas.

1.4. Konsep Kinerja Guru

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja (*performance*) memiliki makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja (*output*) tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Rahmat, 2016). Kata kinerja tersusun dari dua kata yaitu kinetika yang berarti kemampuan, dan kata kerja yang berarti aktivitas, dengan demikian dalam kinerja terkandung pengertian kemampuan kerja atau hasil kerja (KR Anggoro, 2021). Pengertian tersebut berarti setiap individu harus menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukannya harus membuahkan suatu hasil.

Mengemukakan teori tentang penilaian kinerja (*performance appraisal*) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi Dessler 2018 (KR Anggoro, 2021). Menurut Stevant (2018:84) yang mengemukakan teori hasil bahwa setiap orang yang berhasil meraih

prestasi berarti telah menunjukkan kinerja kerjanya. Apabila hasil kerja yang dilakukan seseorang sesuai standar, maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Menilai kinerja guru juga dinilai berdasarkan teori reputasi kerja dari Marchel 2018 (KR Anggoro, 2021). Maksud dari teori ini adalah bahwa setiap orang yang mampu menunjukkan reputasi kerja berarti telah membuat prestasi sesuai dengan peningkatan kinerja yang dicapainya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena berusaha mendapatkan data yang objektif, valid, sistematis dengan menggunakan data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono & Setiyawami, 2022). Gejala-gejala yang dapat diamati dengan mengungkapkan pengaruh secara parsial antara peran kepemimpinan terhadap motivasi berprestasi, *intellectual capital* terhadap motivasi berprestasi, motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, peran kepemimpinan terhadap kinerja guru, *intellectual capital* terhadap kinerja guru, peran kepemimpinan terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh motivasi berprestasi serta *intellectual capital* terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh motivasi berprestasi di Yayasan Wakaf Merdeka Perguruan Nasional Makassar, dengan menggunakan perhitungan olah data smart PLS.

Tempat yang digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini ialah Yayasan Wakaf Merdeka Perguruan Nasional Makassar yang beralamat di jalan DR. Sam Ratulangi No 84, Kec Mariso Kota Makassar. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini selama dua (2) bulan yaitu bulan November- Desember 2022.

a. Metode Pengumpulan Data

1) Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Observasi

Data yang digunakan dalam penelitian ini data sekunder yang dikumpulkan berupa sejarah, gambar struktur dan dokumen-dokumen.

b) Kuesioner

Kuesioner/angket adalah daftar pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh respondenden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis.

c) Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari perpustakaan dan tempat penelitian sebagai penguat.

2) Definisi operasional variabel

Operasional variabel merupakan pedoman bagi pembuatan kuesioner guna memperoleh data yang akurat dari responden . Penelitian ini terdiri dari tiga pokok variabel yang akan diteliti, yaitu Kepemimpinan (X1), *Intellectual Capital* (X2) sebagai variabel bebas, Motivasi berprestasi (Y1) sebagai variabel moderasi serta Kinerja guru (Y2) sebagai variabel terikat.

Berikut adalah indikator variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

a) Kepemimpinan dengan indikator sebagai berikut :

- Inisiatif
- Simpatik
- Jujur

- Percaya diri
- b) *Intellectual Capital* dengan indikator sebagai berikut :
 - Pengetahuan
 - Keterampilan
 - Perilaku
- c) Motivasi berprestasi dengan indikator sebagai berikut :
 - Berprestasi
 - Kekuasaan
 - Berafiliasi
- d) Kinerja guru dengan indikator sebagai berikut :
 - Kompetensi pedagogik
 - Kompetensi profesional
 - Kompetensi sosial
 - Kompetensi kepribadian

b. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik verifikatif, dengan menggunakan alat uji statistik yaitu dengan uji persamaan struktural dengan metode alternatif *partial least square* (PLS) menggunakan software Smart PLS v.3.0.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Respondendenden

Hasil identifikasi respondendenden penelitian dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 4.1 Karakteristik Respondendenden

No	Karakteristik Guru	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin (n = 98)		
	Laki-Laki	33	33,67
	Perempuan	65	66,33
2.	Umur (n = 98)		
	20 - 30 Tahun	21	21,43
	30,1 - 40 Tahun	42	42,86
	40,1 - 50 Tahun	20	20,41
	50,1 - 60 Tahun	6	6,12
	>60 Tahun	9	9,18

3. Lama Bekerja (n = 98)		
1 - 5 Tahun	35	35,71
5,1 - 10 Tahun	29	29,59
10,1 - 20 Tahun	25	25,51
>20 Tahun	9	9,18
4. Status Guru (n = 98)		
GTY	98	100
GTT	-	-
5. Tingkat Pendidikan (n = 98)		
SMA	-	-
S1	80	81,63
S2	18	18,37
S3	-	-

Sumber : Hasil Olah Data

Hasil penelitian menunjukkan bahwa respondenden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang (33,67%), respondenden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 65 orang (66,33%). Respondenden dengan usia 20 – 30 tahun sebanyak 21 orang (21,43%), usia 30,1 – 40 tahun sebanyak 42 orang (42,86%), usia 40,1 – 50 tahun sebanyak 20 orang (20,41%), usia 50,1 – 60 tahun sebanyak 6 orang (6,12%), dan respondenden dengan usia lebih dari 60 tahun sebanyak 9 orang (9,18%). Respondenden dengan lama kerja 1 – 5 tahun sebanyak 35 orang (35,7%), 5,1 – 10 tahun sebanyak 29 orang (29,6%), 10,1 – 20 tahun sebanyak 25 orang (25,5%), dan respondenden dengan lama bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 9 orang (9,2%). Untuk respondenden dengan status guru tetap sebanyak 98 orang (100%). Respondenden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 80 orang (81,6%) dan respondenden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 18 orang (18,4%).

Hasil Analisis Deskriptif

1. Deskriptif Data atas Variabel Penelitian

a. Deskriptif variabel Kepemimpinan

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui dari 98 respondenden yang diteliti secara umum persepsi guru terhadap variabel kepemimpinan (X1) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 4,27 dan hal ini dinyatakan sangat penting.

- 1) Untuk indikator inisiatif berada pada daerah positif dengan nilai rata-rata skor 4,27 dan hal ini dinyatakan sangat penting.
- 2) Untuk indikator simpatik berada pada daerah positif dengan nilai rata-rata skor 4,29 dan hal ini dinyatakan sangat penting.
- 3) Untuk indikator jujur berada pada daerah positif dengan nilai rata-rata skor 4,26 dan

hal ini dinyatakan sangat penting.

- 4) Untuk indikator percaya diri berada pada daerah positif dengan nilai rata-rata skor 4,25 dan hal ini dinyatakan sangat penting.

b. Deskriptif Variabel *intellectual Capital*

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui dari 98 respondenden yang diteliti secara umum persepsi guru terhadap variabel *intellectual capital* (X2) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 4,25 dan hal ini dinyatakan sangat penting.

- 1) Untuk indikator pengetahuan berada pada daerah positif dengan nilai rata-rata skor 4,27 dan hal ini dinyatakan sangat penting.
- 2) Untuk indikator keterampilan berada pada daerah positif dengan nilai rata-rata skor 4,23 dan hal ini dinyatakan sangat penting.
- 3) Untuk indikator perilaku berada pada daerah positif dengan nilai rata-rata skor 4,26 dan hal ini dinyatakan sangat penting.

c. Deskriptif Variabel Motivasi Berprestasi

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui dari 98 respondenden yang diteliti secara umum persepsi guru terhadap variabel motivasi berprestasi (Y1) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 4,18 dan hal ini dinyatakan penting.

- 1) Untuk indikator berprestasi berada pada daerah positif dengan nilai rata-rata skor 4,23 dan hal ini dinyatakan sangat penting.
- 2) Untuk indikator kekuasaan berada pada daerah positif dengan nilai rata-rata skor 4,18 dan hal ini dinyatakan penting.
- 3) Untuk indikator berafiliasi berada pada daerah positif dengan nilai rata-rata skor 4,26 dan hal ini dinyatakan penting.

d. Deskriptif variabel Kepemimpinan

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui dari 98 respondenden yang diteliti secara umum persepsi guru terhadap variabel kinerja guru (Y2) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 4,20 dan hal ini dinyatakan penting.

- 1) Untuk indikator kompetensi pedagogik berada pada daerah positif dengan nilai rata-rata skor 4,17 dan hal ini dinyatakan penting.
- 2) Untuk indikator kompetensi profesional berada pada daerah positif dengan nilai rata-rata skor 4,18 dan hal ini dinyatakan penting.
- 3) Untuk indikator kompetensi sosial berada pada daerah positif dengan nilai rata-rata skor 4,09 dan hal ini dinyatakan penting.
- 4) Untuk indikator kompetensi kepribadian berada pada daerah positif dengan nilai rata-rata skor 4,36 dan hal ini dinyatakan penting.

2. Hasil Analisis Data

a. Pengujian Validitas

Cara menguji validitas dengan menggunakan formula *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)*, dan *discriminant validity* dengan taraf signifikansi $> 0,5$ maka data tersebut adalah valid, tetapi jika $< 0,5$ maka data tersebut tidak valid (Sholihin & Ratmono, 2013).

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua subdimensi dari variabel kepemimpinan bersifat valid.

Selanjutnya hasil pengujian validitas instrumen penelitian variabel *intellectual capital* bersifat valid.

Selanjutnya hasil pengujian validitas instrumen penelitian variabel motivasi berprestasi berdasarkan hasil olah data dapat diketahui bahwa instrumen penelitian

untuk semua subdimensi dari variabel motivasi berprestasi bersifat valid.

Selanjutnya hasil pengujian validitas instrumen penelitian variabel kinerja guru berdasarkan hasil olah data dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua subdimensi dari variabel kinerja guru bersifat valid.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat kondisi yang konsisten dalam satu tes yakni sejauh mana suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah walaupun diteskan pada situasi yang berbeda-beda (Sholihin & Ratmono, 2013). Nilai reliabilitas yang disarankan adalah $> 0,7$ yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas.

Berdasarkan hasil pengujian *Composite Reliability* (CR) maka hasil pengujian menundukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai kendala $> 0,7$. Dengan demikian, data penelitian reliabel dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

c. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,427, yang berarti 42,7 % variasi besarnya motivasi berprestasi dapat dijelaskan oleh variasi kepemimpinan dan *intellectual capital* sedangkan sisanya 57,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Serta nilai (*R Square*) sebesar 0,731 yang berarti 73,1% variasi besarnya kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi kepemimpinan dan *intellectual capital* sedangkan sisanya 26,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

d. Pengujian Hipotesis

- 1) Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi. Untuk mengenalisis hipotesis tersebut, respondenden memberi tanggapan pada pernyataan yang diajukan peneliti melalui kuesioner yang terdiri dari variabel kepemimpinan X1 dengan 4 indikator, yaitu indikator inisiatif (X1.1), indikator simpatik (X1.2), indikator jujur (X1.3) dan indikator percaya diri (X1.4) masing-masing 3 item pernyataan, untuk variabel motivasi berprestasi dengan 3 indikator penelitian yaitu indikator berprestasi (Y1.1), indikator kekuasaan (Y1.2) dan indikator berafiliasi (Y1.3) masing-masing 3 item pernyataan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi (Y1) artinya hipotesis pertama ini diterima.
- 2) Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah variabel *intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi. Untuk mengenalisis hipotesis tersebut, respondenden memberi tanggapan pada pernyataan yang diajukan peneliti melalui kuesioner yang terdiri dari variabel *intellectual capital* X2 dengan 3 indikator, yaitu indikator pengetahuan (X2.1), indikator keterampilan (X2.2) dan indikator perilaku (X2.3) masing-masing 3 item pernyataan, untuk variabel motivasi berprestasi dengan 3 indikator penelitian yaitu indikator berprestasi (Y1.1), indikator kekuasaan (Y1.2) dan indikator berafiliasi (Y1.3) masing-masing 3 item pernyataan. Hasil ini menunjukkan bahwa *intellectual capital* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi (Y1) artinya hipotesis kedua ini ditolak.
- 3) Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah variabel motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Untuk mengenalisis hipotesis tersebut, respondenden memberi tanggapan pada pernyataan yang diajukan peneliti melalui kuesioner yang terdiri dari variabel motivasi berprestasi Y1 dengan 3 indikator, yaitu

indikator berprestasi (Y1.1), indikator kekuasaan (Y1.2), dan indikator berafiliasi (Y1.3) masing-masing 3 item pernyataan, untuk variabel kinerja guru dengan 4 indikator penelitian yaitu indikator kompetensi pedagogik (Y2.1), indikator kompetensi profesional (Y2.2), indikator kompetensi sosial (Y2.3) dan indikator kompetensi kepribadian (Y2.4) masing-masing 3 item pernyataan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi (Y1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y2) artinya hipotesis ketiga diterima.

- 4) Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Untuk menganalisis hipotesis tersebut, responden memberi tanggapan pada pernyataan yang diajukan peneliti melalui kuesioner yang terdiri dari variabel kepemimpinan X1 dengan 4 indikator, yaitu indikator inisiatif (X1.1), indikator simpatik (X1.2), indikator jujur (X1.3) dan indikator percaya diri (X1.4) masing-masing 3 item pernyataan, untuk variabel kinerja guru dengan 4 indikator penelitian yaitu indikator kompetensi pedagogik (Y2.1), indikator kompetensi profesional (Y2.2), indikator kompetensi sosial (Y2.3) dan indikator kompetensi kepribadian (Y2.4) masing-masing 3 item pernyataan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y2) artinya hipotesis keempat diterima.
- 5) Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah variabel *intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi. Untuk menganalisis hipotesis tersebut, respondenden memberi tanggapan pada pernyataan yang diajukan peneliti melalui kuesioner yang terdiri dari variabel *intellectual capital* X2 dengan 3 indikator, yaitu indikator pengetahuan (X2.1), indikator keterampilan (X2.2) dan indikator perilaku (X2.3) masing-masing 3 item pernyataan, untuk variabel kinerja guru dengan 4 indikator penelitian yaitu indikator kompetensi pedagogik (Y2.1), indikator kompetensi profesional (Y2.2), indikator kompetensi sosial (Y2.3) dan indikator kompetensi kepribadian (Y2.4) masing-masing 3 item pernyataan. Hasil ini menunjukkan bahwa *intellectual capital* (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru (Y2) artinya hipotesis kelima ditolak.
- 6) Hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dimoderasi oleh motivasi berprestasi. Untuk menganalisis hipotesis tersebut, respondenden memberi tanggapan pada pernyataan yang diajukan peneliti melalui kuesioner yang terdiri dari variabel kepemimpinan X1 dengan 4 indikator, yaitu indikator inisiatif (X1.1), indikator simpatik (X1.2), indikator jujur (X1.3) dan indikator percaya diri (X1.4) masing-masing 3 item pernyataan, untuk variabel kinerja guru dengan 4 indikator penelitian yaitu indikator kompetensi pedagogik (Y2.1), indikator kompetensi profesional (Y2.2), indikator kompetensi sosial (Y2.3) dan indikator kompetensi kepribadian (Y2.4) masing-masing 3 item pernyataan dan untuk variabel motivasi berprestasi dengan 3 indikator penelitian yaitu indikator berprestasi (Y1.1), indikator kekuasaan (Y1.2) dan indikator berafiliasi (Y1.3) masing-masing 3 item pernyataan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi (Y1) tidak memperkuat hubungan antara kepemimpinan (X1) dengan kinerja guru (Y2) artinya hipotesis keenam ditolak.
- 7) Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini adalah variabel *intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dimoderasi oleh motivasi berprestasi. Untuk menganalisis hipotesis tersebut, respondenden memberi tanggapan pada pernyataan yang diajukan peneliti melalui kuesioner yang terdiri dari variabel *intellectual capital* X2 dengan 3 indikator, yaitu indikator pengetahuan (X2.1), indikator keterampilan

(X2.2) dan indikator perilaku (X2.3) masing-masing 3 item pernyataan, untuk variabel kinerja guru dengan 4 indikator penelitian yaitu indikator kompetensi pedagogik (Y2.1), indikator kompetensi profesional (Y2.2), indikator kompetensi sosial (Y2.3) dan indikator kompetensi kepribadian (Y2.4) masing-masing 3 item pernyataan dan untuk variabel motivasi berprestasi dengan 3 indikator penelitian yaitu indikator berprestasi (Y1.1), indikator kekuasaan (Y1.2) dan indikator berafiliasi (Y1.3) masing-masing 3 item pernyataan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi (Y1) tidak memperkuat hubungan antara *intellectual capital* (X2) dengan kinerja guru (Y2) artinya hipotesis ketujuh ditolak.

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Berprestasi

Hipotesis pertama menyatakan bahwa "kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi (Y1) guru Yayasan Wakaf Merdeka Perguruan Nasional Makassar" hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Hasil olah data *SmartPLS* menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,536 dan P-Value sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil analisis tersebut memberikan arti bahwa kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi berprestasi guru. Temuan ini sesuai dengan teori sifat (Davis 2015) dimana indikator dalam teori ini adalah inisiatif, simpatik, jujur dan percaya diri dan mendukung penelitian terdahulu oleh (Tuono, 2017), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Tata kota dan Pertamanan Kota Gorontalo dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Hasil statistik deskriptif variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa responden mengerti dan memahami apa yang peneliti maksudkan dengan kepemimpinan, indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi variabel kepemimpinan adalah simpatik dengan nilai 4,29 atau 85,7%, yang berarti bahwa pimpinan kepala sekolah sangat simpatik yang tercermin pada sifat kepedulian yang tinggi terhadap bawahannya, sehingga rasa simpatik itulah yang berdampak pada peningkatan motivasi berprestasi pada bawahannya untuk bekerja dalam rangka peningkatan prestasi bagi setiap guru. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap motivasi berprestasi guru.

2) Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Motivasi Berprestasi

Hipotesis kedua menyatakan "*Intellectual capital* (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi berprestasi (Y1). Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* positif sebesar 0,155 dan nilai *p-value* $0,365 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak, artinya semakin rendah *Intellectual capital* akan berdampak pada motivasi berprestasi guru serta hasil dari responden mengenai keterampilan guru dalam memotivasi agar dapat menginspirasi siswa untuk menyadari potensinya. Tentunya setiap guru memiliki beban tugas masing-masing yang tidak semuanya membutuhkan *Intellectual capital* yang tinggi. Kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas juga tidak bisa disamaratakan.

Berdasarkan data dari jawaban responden menunjukkan bahwa *intellectual capital* yang dimiliki guru Yayasan Wakaf Merdeka Perguruan Nasional Makassar sudah baik sehingga guru mampu memberikan dorongan (motivasi) kepada siswanya untuk meningkatkan prestasi, namun hal tersebut tidak membuat motivasi berprestasi guru Yayasan Wakaf Merdeka Perguruan Nasional Makassar meningkat.

Penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kanasawa, 2019) dimana hasil yang diperoleh dalam penelitian tersebut *intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa guru cukup memahami apa yang dimaksud dengan *intellectual capital* dan bagaimana guru harus berperilaku sesuai dengan elemen-elemen di dalamnya. Pengetahuan, keterampilan dan perilaku sangat berperan dalam *intellectual capital* guru. Pengetahuan didesain untuk memaksimalkan *intellectual* guru. Keterampilan adalah milik individu guru bukan dari organisasi atau Yayasan Wakaf Merdeka Perguruan Nasional Makassa, begitupun dengan perilaku. Namun dengan berbagai program pelatihan guru dapat meningkatkan personal guru dan untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru.

3) Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru

Hipotesis ketiga menyatakan "motivasi berprestasi (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Hasil olah data *SmartPLS* menunjukkan menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,531 dan P-Value sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut memberikan arti bahwa semakin baik motivasi berprestasi guru maka semakin meningkat kinerja guru. Temuan ini sesuai dengan teori Atkinson dan McClelland dan penelitian terdahulu oleh (Nugraha, 2019) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru berpengaruh langsung selain itu penelitian dari (Nathalia et al., 2021) menunjukkan hasil penelitian yaitu motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil statistik deskriptif variabel motivasi menunjukkan bahwa responden mengerti dan memahami apa yang peneliti maksudkan dengan motivasi berprestasi, indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah indikator berprestasi, ini menggambarkan bahwa prestasi menjadi penilaian bagi setiap guru dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dalam hal ini kompetensi kepribadian seorang guru.

4) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Hipotesis keempat menyatakan "kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima.

Hasil olah data *SmartPLS* menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,366 dan P-Value sebesar $0,017 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut memberikan arti bahwa model kepemimpinan yang diterapkan pimpinan kepala sekolah Yayasan Wakaf Merdeka Perguruan Nasional Makassar secara langsung meningkatkan kinerja guru. Temuan ini sesuai dengan teori sifat (Davis, 2015) dan

penelitian terdahulu oleh (Romadhon & MS, 2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, selain itu penelitian dari (Amiruddin et al., 2020) menunjukkan hasil penelitian adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepala sekolah dan kinerja guru.

Hasil statistik deskriptif variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa responden mengerti dan memahami apa yang peneliti maksudkan dengan kepemimpinan, indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi variabel kepemimpinan adalah simpatik dengan nilai 4,29 atau 85,7%, yang berarti bahwa pimpinan kepala sekolah sangat simpatik yang tercermin pada sifat kepedulian yang tinggi terhadap bawahannya, sehingga rasa simpatik itulah yang berdampak pada peningkatan kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

5) Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Guru

Hipotesis kelima menyatakan bahwa "*intellectual capital* (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (Y2)". Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* positif sebesar 0,058 dan nilai *p-value* 0,609 > 0,05. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *intellectual capital* yang dimiliki oleh guru tidak dapat meningkatkan kinerja guru Yayasan Wakaf Merdeka Perguruan Nasional Makassar.

Berdasarkan data dari jawaban responden menunjukkan bahwa *intellectual capital* yang dimiliki guru Yayasan Wakaf Merdeka Perguruan Nasional Makassar sudah baik sehingga guru mampu menciptakan, mentransfer dan mengimplementasikan pengetahuan kepada siswanya, namun hal tersebut tidak membuat kinerja guru Yayasan Wakaf Merdeka Perguruan Nasional Makassar meningkat.

Temuan ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Halim & Jusriadi, 2020) yang menyatakan bahwa *intellectual capital* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Guru cukup memahami apa yang di maksud dengan *intellectual capital* dan bagaimana guru harus berperilaku sesuai dengan elemen-elemen di dalamnya. Pengetahuan, keterampilan dan perilaku sangat berperan dalam *intellectual capital* guru. Pengetahuan didesain untuk memaksimalkan *intellectual capital* guru. Keterampilan adalah milik individu guru bukan dari organisasi atau Yayasan Wakaf Merdeka Perguruan Nasional Makassa, begitupun dengan perilaku. Namun dengan berbagai program pelatihan guru dapat meningkatkan personal guru dapat meningkatkan kemampuan personal untuk menunjang kinerja mereka.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa kegiatan dalam bentuk kebijakan-kebijakan terkait modal *intellectual capital* dalam bidang pengetahuan dan keterampilan guru belum sepenuhnya dirasakan oleh seluruh guru Yayasan Wakaf Merdeka Perguruan Nasional Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa berbagai kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan guru seperti penulisan bahan ajar, penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran dan pelatihan-pelatihanyang dapat meningkatkan *intellectual capital* guru tidak diikuti seluruhnya oleh guru sehingga masih ada guru yang mengajar tanpa mempersiapkan *instrument* pembelajaran yang dibutuhkan. Fakta lain yang dijumpai di Yayasan Wakaf Merdeka Perguruan Nasional Makassar masih adanya guru yang mengajar kurang sesuai

dengan bidang keilmuannya sehingga memiliki keterbatasan yang dapat menunjang *intellectual capital*nya.

Kendala yang dihadapi oleh Yayasan Perguruan Nasional Makassar khususnya dalam melakukan kegiatan pelatihan adalah karena kemampuan pendanaan yang memadai untuk menyiapkan atau memfasilitasi.

6) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di Moderasi Motivasi Berprestasi

Hipotesis keenam menyatakan bahwa "motivasi berprestasi (Y1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan memoderasi hubungan antara kepemimpinan (X1) dan kinerja guru (Y2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru sehingga hipotesis keenam ditolak (tidak terbukti).

Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Lestari et al., 2017) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil ini berarti motivasi berprestasi tidak dapat memperkuat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Implikasi kepemimpinan kepala sekolah yang dapat dilakukan Yayasan Wakaf Merdeka Perguruan Nasional Makassar untuk meningkatkan kinerja guru melalui motivasi berprestasi adalah pimpinan kepala sekolah memberikan apresiasi bagi guru yang berprestasi kerja baik dengan cara pemberian bonus bagi guru.

7) Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Guru di Moderasi Motivasi Berprestasi

Hipotesis ketujuh "motivasi berprestasi (Y1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan memoderasi hubungan antara *intellectual capital* (X2) dan kinerja guru (Y2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi tidak memoderasi pengaruh *intellectual capital* terhadap kinerja guru sehingga hipotesis ketujuh ditolak (tidak terbukti).

Temuan ini didukung oleh penelitian dari (Nurhayati et al., 2017) hasil penelitian motivasi tidak mampu memoderasi pengaruh antara kompetensi dengan kinerja. Motivasi berprestasi adalah daya pendorong individu untuk melaksanakan suatu tindakan tertentu atau menimbulkan semangat kerja. Menurut teori dari Atkinson dan McClelland (Sule & Saefullah, 2005) yang membagi motivasi menjadi tiga kebutuhan yaitu: berprestasi seperti pekerjaan yang menantang, beresiko, serta menyukai adanya tanggapan atas pekerjaan yang dilakukannya, kekuasaan seperti melakukan kontrol atas situasi dan lingkungan yang dihadapi dan berafiliasi seperti interaksi sosial dalam pekerjaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa *intellectual capital* guru ketika berinteraksi dengan variabel motivasi berprestasi tidak mampu meningkatkan kinerja guru.

Hasil statistik deskriptif variabel *intellectual capital* menunjukkan bahwa responden mengerti dan memahami apa yang peneliti maksudkan dengan *intellectual capital*, indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah pengetahuan dan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah keterampilan, hal ini menggambarkan bahwa guru Yayasan Wakaf Merdeka Perguruan Nasional Makassar harus berfikir untuk kemajuan yayasan bukan untuk dirinya sendiri, sehingga kehadiran guru bukan menjadi beban tetapi menjadi aset untuk meningkatkan kualitas perguruan

nasional melalui akreditasi. Namun dengan rendahnya keterampilan sebagai kemampuan individu yang dimiliki oleh guru dalam menggunakan akal, pikiran, ide dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab akan berdampak pada rendahnya motivasi berprestasi.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa Guru yang memiliki *intellectual capital* dalam hal pengetahuan mampu menciptakan kreativitas yang menarik agar dapat meningkatkan kualitas perguruan Nasional Makassar dan dampak yang ditimbulkan dari hal tersebut adalah meningkatnya motivasi berprestasi dan kinerja guru, namun *intellectual capital* dalam hal keterampilan individu yang masih sangat rendah sangat berdampak pada rendahnya motivasi berprestasi dan kinerja guru.

SIMPULAN

Hipotesis pertama menyatakan bahwa "kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi (Y1) guru Yayasan Wakaf Merdeka Perguruan Nasional Makassar" hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hipotesis kedua menyatakan "*Intellectual capital* (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi berprestasi (Y1). Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* positif sebesar 0,155 dan nilai *p-value* $0,365 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Hipotesis ketiga menyatakan "motivasi berprestasi (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hipotesis keempat menyatakan "kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima. Hipotesis kelima menyatakan bahwa "*intellectual capital* (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (Y2)". Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* positif sebesar 0,058 dan nilai *p-value* $0,609 > 0,05$. Hipotesis keenam menyatakan bahwa "motivasi berprestasi (Y1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan memoderasi hubungan antara kepemimpinan (X1) dan kinerja guru (Y2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru sehingga hipotesis keenam ditolak (tidak terbukti).

Hipotesis ketujuh "motivasi berprestasi (Y1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan memoderasi hubungan antara *intellectual capital* (X2) dan kinerja guru (Y2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi tidak memoderasi pengaruh *intellectual capital* terhadap kinerja guru sehingga hipotesis ketujuh ditolak (tidak terbukti).

Referensi :

- Ahmad, R. (2019). Moderating effect of motivation in the relationship of intellectual capital and business performance: an evidence on Pakistan textile sector. *Journal of Studies in Social Sciences and Humanities*, 5(1), 12–26.
- Amiruddin, A., Nuridayanti, N., & Hasim, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Pangkajene Kepulauan. *Jurnal Media Elektrik*, 17(2), 65–72.

- Bangun, R., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 13–17. <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i4.1116>
- Gede, K. G., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 1107. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>
- Halim, A., & Jusriadi, E. (2020). *Pengaruh Kemampuan Intellectual Capital , Pemberian Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Stie Muhammadiyah Mamuju Di Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat*. 9, 33–46.
- Jusriadi, E., & Rahim, R. A. (2019). *Human Capital Development (Teori dan Aplikasi)*. Penerbit Nem.
- Kanasawa, M. (2019). *Pengaruh Intelectual Capital dan Psychological Capital terhadap Motivasi dan Kinerja.pdf*.
- KR Anggoro, R. A. Y. M. (2021). *Antaseden dan Konsekuensi Motivasi Aparatur Sipil Negara Kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara Makassar*. Universitas Muslim Indonesia.
- Lestari, T., Wibowo, E., & Sunarso, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Juni*, 17(2), 344–352.
- Nathalia, D. P. C., Kawiana, I. G. P., & Trarintya, M. A. P. (2021). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(2), 570–580.
- Nugraha, N. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Akuntansi & Keuangan*, 2(2), 1. <https://doi.org/10.17509/jpak.v2i2.15461>
- Nurhayati, -, Astika, I. B. P., & Wirakusuma, M. G. (2017). Kemampuan Motivasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Bendahara Desa Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12, 4255. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i12.p08>
- Rahmat. (2016). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. PT. UMITOHA UKHUWAH GRAFIKA.
- Romadhon, M., & MS, Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 479–489. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.711>
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan Wrap PLS 3.0* (1 ed.). Andi Offset.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, Ayu, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Sugiyono, & Setiyawami. (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif, Kualitatif dan Studi Kasus)* (A. Nuryanto (ed.)). Alfabeta.
- Sule, T. E., & Saefullah, K. (2005). *Pengantar Manajemen*. Prenadamedia Group.
- Tanadi, M., Hartini, S., & Putra, A. I. D. (2020). Motivasi Berprestasi Ditinjau Dari Konsep Diri Pada Siswa / Siswi Methodist 5 Medan. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 22(1), 17–27. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v22i1.Feb.951>