

PENGARUH KEPEMIMPINAN PEMBELAJARAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KOMUNITAS PEMBELAJARAN PROFESIONAL GURU SMP NEGERI DI KOTA MATARAM

Sofia Nur Fazira

Windasari

Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

sofia.20075@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap komunitas pembelajaran profesional guru SMP Negeri di Kota Mataram. Pendekatan penelitian yang digunakan ialah kuantitatif korelasi dengan sampel 278 guru SMP Negeri di Kota Mataram. Grand Theory yang digunakan ialah teori kepemimpinan pembelajaran oleh Philip Hallinger, teori motivasi dari Maslow, dan teori Komunitas Pembelajaran Profesional oleh Hipp & Huffman. Pengumpulan data dilakukan menggunakan Google Form dengan skala likert 1-4. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik parametrik uji analisis regresi linear sederhana dan berganda. Berdasarkan hasil analisis data, ditarik kesimpulan yaitu: (1) terdapat pengaruh antara kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah terhadap komunitas pembelajaran profesional guru SMP Negeri di Kota Mataram dengan nilai Sig $0,00 < 0,05$; (2) terdapat pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap komunitas pembelajaran profesional guru SMP Negeri di Kota Mataram dengan nilai Sig $0,00 < 0,05$; (3) kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama mempengaruhi komunitas pembelajaran profesional guru SMP Negeri di Kota Mataram dengan nilai Sig $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik praktik kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan semakin tinggi motivasi kerja guru, maka hal itu dapat semakin mendukung jalannya komunitas pembelajaran profesional sebagai wadah pengembangan bagi guru.

Kata kunci : kepemimpinan pembelajaran, motivasi kerja, dan komunitas pembelajaran profesional guru

Abstract

This study aims to determine the effect of principals' learning leadership and teachers' work motivation on the professional learning community of public junior high school teachers in Mataram City. The research approach used is quantitative correlation with a sample of 278 public junior high school teachers in Mataram City. The grand theory used is learning leadership theory by Philip Hallinger, motivation theory from Maslow, and Professional Learning Community theory by Hipp & Huffman. Data collection was conducted using Google Form with a Likert scale of 1-4. Data analysis techniques in this study used parametric statistics of simple and multiple linear regression analysis tests. Based on the results of data analysis, conclusions were drawn, namely: (1) there is an influence between the principal's learning leadership on the professional learning community of public junior high school teachers in Mataram City with a Sig value of $0.00 < 0.05$; (2) there is an influence between the principal's learning leadership and the professional learning community of public junior high school teachers in Mataram City; (3) principals' learning leadership and teachers' work motivation jointly affect the professional learning community of public junior high school teachers in Mataram City with Sig value $0.00 < 0.05$. This shows that the better the principal's learning leadership practice and the higher the teacher's work motivation, the more it can support the professional learning community as a development forum for teachers.

Keywords : learning leadership, work motivation, and teacher professional learning community

PENDAHULUAN

Pendidikan berkualitas sebagai investasi potensial masa depan memerlukan berbagai upaya perbaikan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan itu sendiri. Kualitas Pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor yakni kualitas pendidik, kurikulum dan materi pembelajaran, sarana prasarana, kebijakan pendidikan, teknologi pendidikan, keterlibatan orang tua dan masyarakat, serta keterbukaan terhadap inovasi pendidikan. Dari beberapa faktor tersebut, pendidik atau guru ialah komponen paling penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini karena seorang guru bertanggung jawab dalam mengajar, mendidik, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik mereka. (Dewi, 2017).

Pada tahun 2023, dari 209 negara di seluruh dunia, peringkat pendidikan Indonesia berada di urutan ke-67, menurut data dari worldtop20.org. (Aprilia, 2023). Hasil Asesmen Nasional 2022 yang tertuang pada Rapor Pendidikan Indonesia Tahun 2023 menyebutkan hasil capaian kualitas pembelajaran semua jenjang pendidikan di Indonesia berada pada kategori sedang (Kemendikbudristek, 2023). Dalam hal ini, kategori sedang diartikan bahwa suasana kelas serta dukungan afektif dan aktivasi kognitif dari guru yang mulai menunjukkan peningkatan namun belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Hal itu menunjukkan bahwa guru memiliki peranan penting dalam usaha membangun kualitas pembelajaran yang baik bagi peserta didik.

Jalannya proses pembelajaran dalam kelas cenderung didominasi oleh interaksi guru bersama peserta didik melalui penyampaian materi pembelajaran. Guru juga sering menjadi sorotan utama dalam penyelenggaraan pendidikan. Hal itu disebabkan oleh perannya sebagai pengajar sekaligus pendidik yang dinilai merupakan sebuah tanggungjawab yang besar untuk mendukung sekaligus penentu penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Sehingga, untuk menjalankan proses belajar mengajar yang efektif dan berkualitas, dibutuhkan guru dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Jika ini dilakukan, mereka akan memiliki kemampuan untuk memberikan

dampak yang positif dan signifikan terhadap pendidikan di Indonesia. Semakin berkualitas sumber daya guru yang mengajar di sekolah dan dukungan berbagai komponen sekolah (sarana prasarana, bahan ajar, dan lainnya) yang telah disinkronkan dan bersinergi bersama dalam interaksi pembelajaran, maka semakin terbuka jalan menuju cita-cita mencerdaskan kehidupan bangsa melalui penyelenggaraan pendidikan berkualitas.

Menurut data Survei Bank Dunia, kualitas guru di Indonesia juga dinilai masuk dalam kategori rendah dari tahun ke tahun dikutip dari CNN Indonesia. Kualitas guru diperhatikan berdasarkan kompetensi dan kemampuan mengajar, serta keterampilan sosio emosional. Menurut Utami (2019) faktor-faktor yang menyebabkan kualitas guru di Indonesia masih rendah ialah terkait cara pandang guru tentang profesinya, kualifikasi guru yang belum setara sarjana, rekrutmen yang belum efektif, dan minimnya partisipasi guru dalam mengikuti program peningkatan keprofesionalan dan penelitian guru.

Mengutip data Neraca Pendidikan Daerah Kota Mataram Tahun 2022, dari 1.119 guru SMP di Kota Mataram diketahui bahwa 98,8% guru telah memenuhi kualifikasi dan sebanyak 44,1% guru tersertifikasi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua guru yang memenuhi kualifikasi telah tersertifikasi. Tidak hanya itu, jumlah guru dengan sertifikasi juga dinilai masih cukup minim dan belum mencapai setengah dari jumlah seluruh guru yang ada. Tentunya hal ini menjadi PR tersendiri bagi pendidikan Indonesia untuk meningkatkan jumlah guru tersertifikasi agar proses pembelajaran dan mutu hasil pendidikan dapat turut serta terselenggara dengan baik dan berkualitas.

Mengetahui jumlah persentase guru sertifikasi yang masih rendah, dirasa perlu adanya usaha untuk meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik. Oleh sebab itu, siswa menjadi lebih mengerti materi yang disampaikan, apabila ditunjang oleh kinerja guru yang berkompeten. Dalam usaha peningkatan kompetensi tersebut, kepemimpinan instruksional kepala sekolah tentunya memiliki peranan penting. Anggraeni (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan instruksional adalah kepemimpinan yang berfokus pada kurikulum

serta pembelajaran sekolah. Lebih rincinya lagi, kepemimpinan instruksional atau yang biasa dikenal sebagai kepemimpinan pembelajaran menekankan tugas dan peran kepala sekolah pada komponen-komponen pendukung terciptanya lingkungan pembelajaran yang baik. Kurikulum, metode belajar mengajar, penilaian hasil belajar, dan pengembangan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan lainnya adalah semua contohnya. Selanjutnya, kepemimpinan instruksional yang efektif akan berpengaruh terhadap keberhasilan terselenggaranya pembelajaran yang efektif (Anggraeni, 2017).

Berdasarkan data Rapor Pendidikan Publik Tahun 2022, indikator kepemimpinan instruksional SMP se-Kota Mataram berada pada kategori merah yakni terbatas. Dengan kata lain, kepemimpinan instruksional kepala sekolah belum sepenuhnya mengacu pada pengimplementasian visi misi sekolah terkait upaya memperbaiki dan meningkatkan prestasi akademik peserta didik. Selain itu, dalam hal ini kepemimpinan juga dianggap belum mampu mengembangkan program pembelajaran, dan belum mampu memfasilitasi sumber daya yang membantu guru melakukan refleksi dan meningkatkan pembelajaran.

Manusia dalam bertindak dan melakukan kegiatan tentunya memiliki suatu tujuan atau motivasi baik disadari ataupun tidak terkait untuk apa memenuhi atau melakukan tindakan tersebut. Begitu pula setiap pekerjaan yang pasti setiap orang memiliki motivasi, seperti mengharapkan penghasilan, peningkatan status sosial, menambah pengalaman, kepuasan pribadi, pengakuan dari orang sekitar atau yang lainnya. Menurut Hamzah (2016) motivasi kerja guru ialah dorongan kemauan kerja yang muncul dari dalam diri dan luar diri guru untuk mendidik dan mengajar peserta didik. Seiring berjalannya, motivasi kerja guru senantiasa harus terus dijaga hingga ditingkatkan agar guru memiliki semangat untuk bekerja sebagai pengajar serta pendidik. Seorang guru yang sangat termotivasi akan bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh. (Nurhidayah, 2020). Jadi, diperlukan motivasi dari dalam dan dari luar. Ketika guru sangat termotivasi untuk bekerja, mereka juga akan

termotivasi untuk belajar meningkatkan kompetensinya agar nantinya mampu memberikan pengajaran yang optimal kepada peserta didik maupun peningkatan kompetensi untuk kenaikan posisi/status yang lebih baik. Sehingga dalam hal ini selain kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah, motivasi kerja guru juga dapat membantu meningkatkan kompetensi guru.

Motivasi kerja guru yang rendah berdampak pada kinerja guru dalam menjalankan proses penyampaian materi pembelajaran kepada peserta didik tidak maksimal. Penelitian Astiti et al., (2019) "*The Influence of Professional Allowances and Work Motivation on the Performance of Arts and Culture Teachers*" menyebutkan bahwa dari 94 guru seni budaya yang disurvei di Kota Mataram, 59 di antaranya menunjukkan motivasi yang rendah, dengan kinerja rata-rata 180,56. Selain itu, guru dengan rerata performa paling optimal ditemukan dalam kalangan pendidik yang memperoleh insentif profesional dan memiliki dorongan kerja yang kuat. Kualitas pembelajaran akan rendah dan berdampak langsung kepada hasil belajar peserta didik. Dengan motivasi yang rendah, guru juga akan cenderung malas untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya. Pada konteks tersebut, kepala sekolah secara tersirat memegang peran krusial sebagai upaya penguatan semangat kerja para pengajar, karena dorongan dari atasan mampu memberikan stimulus untuk guru dapat senantiasa meningkatkan kompetensinya.

Tidak hanya melalui kepemimpinan dan motivasi kerja, peningkatan kompetensi juga dapat dilakukan melalui adanya komunitas pembelajaran profesional guru. Komunitas pembelajaran profesional guru merupakan wadah perkumpulan guru berkolaborasi membangun sinergi guna saling berbagi informasi dan ide untuk memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan pembelajaran maupun tugas guru lainnya (Affandi et al., 2019). Zhao (2013) mengemukakan bahwa komunitas pembelajaran profesional guru atau yang bisa disebut juga sebagai *Professional Learning Community* (PLC) adalah kumpulan guru yang berkolaborasi secara kritis melalui usaha bertukar informasi dan berbagi pengetahuan tentang keterampilan

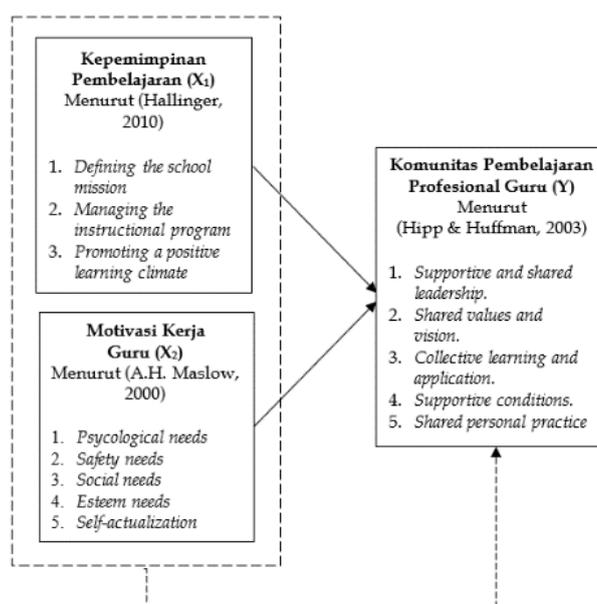
pembelajaran dan inovasi pendidikan lainnya. Dengan adanya komunitas tersebut diharapkan mampu mawadahi guru untuk saling belajar bersama dalam perbaikan kualitas proses belajar mengajar melalui berbagi dan refleksi keterampilan mengajar guru.

MGMP adalah organisasi non struktural yang berfungsi sebagai forum untuk aktifitas pengembangan keterampilan pendidik dengan mata pelajaran sejenis dalam satu instansi, daerah, dan provinsi (Nasution, 2019). Melalui adanya komunitas pembelajaran profesional MGMP yang ada, guru belajar dan berdiskusi bersama, contohnya seperti pendalaman dan pembahasan materi yang akan diujikan pada ujian Sekolah. Meskipun pelaksanaan MGMP sempat terganggu akibat gempa tahun 2018 dan pandemi COVID-19 beberapa waktu lalu, saat ini kegiatan MGMP sudah kembali aktif diikuti oleh para guru dan senantiasa dimanfaatkan sebagai wadah berbagi pengetahuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti berminat untuk lebih lanjut mengetahui detail informasi kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan motivasi kerja guru di SMP Negeri se-Kota Mataram yang selanjutnya dikaitkan dengan komunitas pembelajaran profesional guru. Sehingga judul penelitian yang diangkat peneliti ialah “Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Komunitas Pembelajaran Profesional Guru SMP Negeri di Kota Mataram”.

METODE

Penelitian ini termasuk pada kategori penelitian kuantitatif, yang berarti penelitian ilmiah yang dilakukan dengan mengukur variabel-variabel menggunakan instrumen yang valid untuk selanjutnya dapat dianalisis secara objektif dengan tujuan menggeneralisasi hasil penelitian ke populasi yang lebih besar (Sugiyono, 2017). Variabel penelitian ini ialah kepemimpinan pembelajaran (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) sebagai variabel bebas, serta komunitas pembelajaran profesional guru (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ketiga variabel digambarkan :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

———— : Garis Regresi X terhadap Y

----- : Garis Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y

Lokasi

Tempat penelitian berlokasi di Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang berstatus Negeri di Kota Mataram, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Menurut Data Pokok Pendidikan Kota Mataram, tercatat bahwa terdapat 24 SMP yang memiliki status Negeri dan tersebar di 6 kecamatan. Dalam pengerjaannya, penelitian ini dimulai pada 17 November 2023 dan berlangsung hingga 10 Desember 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ialah semua guru di SMP Negeri se-Kota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat. Menurut Data Pokok Pendidikan (Dapodik) Direktorat Jenderal Pendidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, adapun jumlah seluruh guru pada jenjang SMP Negeri ialah 914 guru. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel acak sederhana, artinya seluruh guru yang berada pada populasi memiliki probabilitas yang sama untuk dapat dipilih mewakili keseluruhan populasi (Sugiyono, 2017). Dengan Teknik tersebut, Rumus Slovincs digunakan untuk menghitung berapa banyak sampel yang harus diambil, dan hasilnya adalah 278 guru.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam format *Google*

Form kepada responden. Adapun skala likert yang digunakan adalah 1-4 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Jawaban	Pilihan	Score
Sangat Baik	SB	4
Baik	B	3
Tidak Baik	TB	2
Sangat Tidak Baik	STB	1

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Ketepatan instrumen penelitian dapat diukur melalui uji validitas (Sugiyono, 2010). Kriteria uji validitas, instrumen dianggap valid apabila memiliki skor validitas yang tinggi atau r hitung lebih besar dari r tabel dengan $\alpha=0,05$. Hasil pemeriksaan validitas ketiga variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Total Item Pertanyaan	Total Item Valid
Kepemimpinan Pembelajaran (X_1)	22	17 (5 tidak valid)
Motivasi Kerja Guru (X_2)	22	22
Komunitas Pembelajaran Profesional Guru (Y)	33	29 (4 tidak valid)

Selanjutnya, untuk memeriksa apakah instrumen penelitian dapat dipercaya dan diandalkan maka uji reliabilitas dilakukan dengan melihat seberapa konsisten suatu instrumen dalam melakukan pengukuran (Abdullah, 2015). Menurut Cronbach (1941), sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Berikut ialah hasil uji reliabilitas ketiga variabel :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Kriteria Penilaian	Nilai Cronbach's Alpha	Number of Item	Keputusan
Kepemimpinan Pembelajaran (X_1)	0,6	0.806	22	Reliabel
Motivasi Kerja Guru (X_2)	0,6	0.894	22	Reliabel
Komunitas Pembelajaran Profesional Guru (Y)	0,6	0.921	33	Reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov untuk mengetahui apakah data yang

telah diperoleh berdistribusi normal atau tidak normal. Pengujian melalui SPSS IBM versi 25 dengan Asym. Sig (2-tailed) dikatakan normal apabila p -value/Sig $> 0,05$.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan apakah ada hubungan linier di antara variabel yang diteliti. Keputusannya didasarkan pada nilai Sig. Deviation from Linearity. Nilai koefisien $> 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan independen bersifat linier.

c. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan guna memeriksa apakah terdapat korelasi satu sama lain antara dua variabel bebas. Model regresi yang baik didapat dari tidak adanya multikolinearitas pada variabel bebas. Menurut kriteria pengambilan keputusan, tidak ada korelasi jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10.

3. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier adalah teknik analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diusulkan tentang apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2010). Analisis ini terbagi menjadi dua yakni analisis regresi linear sederhana dan regresi linier berganda. Sederhana mengacu pada satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Sedangkan berganda mengacu pada dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Kriteria pengujiannya ialah bahwa jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi ialah uji untuk memeriksa sebaik apa garis regresi terestimasi atau konsisten dengan data aktual. Hal ini menunjukkan seberapa besar pengaruh yang dimiliki variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditampilkan pada nilai *R Square* untuk analisis regresi linier sederhana, dan *Adjusted R Square* untuk analisis regresi

linier berganda. Jika nilai *R Square* atau *Adjusted R Square* = 0, maka variabel independen tidak dapat memberikan penjelasan yang memadai tentang variabel dependennya. Selanjutnya, bila nilai *R-Square* semakin mendekati angka 1, maka artinya variabel independen mampu memberikan penjelasan yang lebih baik tentang variabel dependennya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Asymp.Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$. Sehingga, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		278
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.08688518
Most Extreme Differences	Absolute	.037
	Positive	.027
	Negative	-.037
Test Statistic		.037
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

2. Hasil Uji Linearitas

Hasil uji linearitas variabel kepemimpinan pembelajaran dan komunitas pembelajaran profesional, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* $0,864 > 0,05$. Oleh karena itu, kedua variabel dinyatakan memiliki hubungan yang linear. Berikut ialah tabel hasil uji linearitas X_1 dan Y :

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah (X_1) dan Komunitas Pembelajaran Profesional Guru (Y)

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komunitas Pembelajaran Profesional Guru * Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah	Between Groups	8318.505	16	519.907	7.635	.000
	Linearity	7693.025	1	7693.025	112.979	.000
	Deviation from Linearity	625.481	15	41.699	.612	.864
	Within Groups	17772.214	261	68.093		
Total		26090.719	277			

Selanjutnya, hasil uji linearitas variabel X_2 dan Y menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* $0,093 > 0,05$. Artinya, motivasi kerja guru

(X_2) dan komunitas pembelajaran profesional guru (Y) memiliki hubungan yang linier. Tabel hasil uji linearitas dipaparkan sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja Guru (X_2) dan Komunitas Pembelajaran Profesional Guru (Y)

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komunitas Pembelajaran Profesional Guru * Motivasi Kerja Guru	Between Groups	8802.403	30	293.413	4.192	.000
	Linearity	5969.803	1	5969.803	85.291	.000
	Deviation from Linearity	2832.599	29	97.676	1.396	.093
	Within Groups	17772.214	247	69.993		
Total		26090.719	277			

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, didapati tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai tolerance pada variabel kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah (X_1) $0,985 > 0,1$ dan nilai VIF $1,015 < 10$, sedangkan pada variabel motivasi kerja guru (X_2) diketahui nilai tolerance $0,985 > 0,1$ dan juga nilai VIF $1,015 < 10$.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah	.985	1.015
	Motivasi Kerja Guru	.985	1.015

4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Pada penelitian ini, diketahui hasil dari analisis regresi linear sederhana dengan Uji T pada variabel kepemimpinan pembelajaran (X_1) terhadap komunitas pembelajaran profesional (Y) ialah terdapat pengaruh antara keduanya. Hal itu terjadi karena didapati hasil nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Berikut ialah tabel dari hasil Uji T :

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_1 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	7693.025	1	7693.025	115.410	.000 ^b
	Residual	18397.695	276	66.658		
Total		26090.719	277			

a. Dependent Variable: Komunitas Pembelajaran Profesional Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah

Selanjutnya untuk variabel motivasi kerja guru (X_2) terhadap komunitas pembelajaran profesional (Y), diketahui hasil dari analisis regresi linear sederhana dengan Uji T didapat nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini dimaknai adanya pengaruh

motivasi kerja guru terhadap komunitas pembelajaran profesional. Hasil analisis regresi linier sederhana Uji T ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_2 terhadap Y

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5969.803	1	5969.803	81.888	.000b
Residual	20120.916	276	72.902		
Total	26090.719	277			

a. Dependent Variable: Komunitas Pembelajaran Profesional Guru
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menentukan pengaruh kepemimpinan pembelajaran (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) terhadap komunitas pembelajaran profesional (Y), analisis regresi linear sederhana digunakan. Hasilnya ialah nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,005 yang artinya kepemimpinan pembelajaran (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap komunitas pembelajaran profesional (Y).

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda X_1 dan X_2 terhadap Y

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12178.688	2	6089.344	120.368	.000b
Residual	13912.032	275	50.589		
Total	26090.719	277			

a. Dependent Variable: Komunitas Pembelajaran Profesional Guru
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah

6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ialah sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi X_1 dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 ^a	.295	.292	8.164

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah

Pada tabel koefisien determinasi, diketahui nilai *R Square* ialah 0,295. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah (X_1) mempengaruhi komunitas pembelajaran profesional guru (Y) sebesar 29,5%

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi X_2 dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 ^a	.229	.226	8.538

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru

Tabel koefisien determinasi X_2 terhadap Y ditemukan bahwa nilai *R Square* adalah 0,229, jadi motivasi kerja guru (X_2) mempengaruhi sebesar 22,9% terhadap komunitas pembelajaran profesional guru.

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.467	.463	7.113

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah

Pada tabel hasil koefisien determinasi analisis regresi linier berganda, nilai koefisien determinasi pada *Adjusted R Square* ialah 0,463. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi komunitas pembelajaran profesional guru (Y) sebesar 46,3%.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah (X_1) terhadap Komunitas Pembelajaran Profesional Guru (Y) SMP Negeri di Kota Mataram

Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah (X_1) terhadap komunitas pembelajaran profesional guru (Y) di SMP Negeri se-Kota Mataram. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan *R Square* sebesar 0,295. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan pembelajaran berpengaruh terhadap komunitas pembelajaran profesional guru SMP Negeri di Kota Mataram sebesar 29,5%. Menurut Chin W (1998), Hasil $R^2 > 0,67$ mengindikasikan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen ialah baik, lalu 0,33 – 0,67 termasuk moderat atau cukup baik, dan 0,19 – 0,33 terindikasi lemah. Sehingga bila R^2 penelitian ini ialah 0,295 maka pengaruh kepemimpinan pembelajaran terhadap *professional learning community* (PLC) ialah lemah. Kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah hanya berkontribusi sebesar 29,5% terhadap

komunitas pembelajaran profesional guru SMP Negeri di Kota Mataram.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yakni oleh Hassan et al. (2019) terkait kepemimpinan instruksional dan komunitas pembelajaran profesional, yang menyebutkan bahwa kepemimpinan pembelajaran berpengaruh terhadap *professional learning community (PLC)* sebesar 47% dengan implikasi semakin tinggi tingkat praktik kepemimpinan pembelajaran, maka semakin tinggi praktik *professional learning community* di antara guru-guru. Hal ini selaras dengan Scoggins (2008) yang mengemukakan kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap pengembangan PLC. Kepala sekolah bertanggungjawab untuk menyediakan kondisi yang kondusif dan mendukung bagi komunitas pembelajaran profesional. Itu semua dilakukan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, sehingga terdapat perbaikan kualitas pengajaran.

Tahir & Fatima (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap pengembangan profesional guru sebesar 64,3%. Kepala sekolah sebagai fasilitator utama dan pemimpin instruksional berperan penting dalam menciptakan lingkungan kondusif bagi pengembangan profesional guru. Sebagaimana, teori dari Hallinger & Wang (2015) yang menyatakan bahwa kepala sekolah selaku pemimpin pembelajaran memiliki peran penting dalam mengembangkan profesionalisme guru untuk mendukung usaha meningkatkan hasil belajar peserta didik. Kepala sekolah yang efektif mendorong dialog reflektif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan secara aktif mendukung kolaborasi guru dengan memfasilitasi akses terhadap peluang pengembangan.

Pada penelitian ini, temuan penelitian tidak jauh berbeda dengan penelitian relevan sebelumnya, dimana variabel kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah berpengaruh terhadap komunitas pembelajaran profesional guru. Meskipun

terdapat perbedaan pada variabel terikat, namun masih memiliki keterkaitan dengan *professional learning community (PLC)*. Hipp & Huffman (2003) menyebutkan bahwa salah satu dimensi yang membentuk struktur dan praktik dari variabel komunitas pembelajaran profesional ialah kepemimpinan bersama dan mendukung. Kepemimpinan bersama dan mendukung menekankan suatu hubungan kolaboratif dimana semua anggota organisasi dapat berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Chen et al. (2016) berpendapat bahwa kepemimpinan organisasi adalah bagian dari faktor yang memberikan dampak pada jalannya komunitas pembelajaran profesional. Kepemimpinan pembelajaran yang baik akan memberikan dukungan, memfasilitasi kolaborasi, dan mempromosikan budaya pembelajaran berkelanjutan akan menciptakan lingkungan positif di mana anggota akan terlibat, termotivasi, dan berkomitmen terhadap pembelajaran kolektif.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hasil penelitian terkait pengaruh kepemimpinan pembelajaran terhadap komunitas pembelajaran profesional guru SMP Negeri di Kota Mataram dapat dibuktikan berdasarkan teori dan didukung dengan hasil penelitian relevan terdahulu. Adanya praktik kepemimpinan pembelajaran yang baik dapat menciptakan iklim pembelajaran yang positif dan kolaboratif. Melalui kondisi tersebut, kepala sekolah akan mendorong pengembangan profesional guru melalui komunitas pembelajaran profesional guru atau PLC. Sehingga, kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah mampu mempengaruhi pelaksanaan *professional learning community* di kalangan guru.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Guru (X_2) terhadap Komunitas Pembelajaran Profesional Guru (Y) SMP Negeri di Kota Mataram

Hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap komunitas pembelajaran profesional guru SMP Negeri di Kota Mataram. Seberapa besar motivasi kerja guru dapat mempengaruhi komunitas pembelajaran

profesional guru dilihat melalui R Square ialah sebesar 0,229, yang mana menurut Chin W (1998) termasuk dalam kategori lemah. Motivasi kerja guru hanya mampu mempengaruhi PLC sebesar 22,9% dan sisanya sebesar 77,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prevo (2014), hasilnya mengatakan bahwa motivasi guru memiliki pengaruh terhadap kualitas praktik pengajaran melalui keterlibatan guru dalam komunitas pembelajaran profesional. Kemauan dan motivasi guru yang tinggi untuk mengembangkan diri secara profesional dan memperbaiki hasil belajar peserta didik mendorong guru terlibat dalam kegiatan pembelajaran profesional. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sidharta (2023) dalam penelitiannya terkait pengaruh dari motivasi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa motivasi berdampak positif terhadap kinerja guru dengan memfasilitasi pertukaran pengetahuan. Guru yang memiliki dorongan atau motivasi yang besar menjadi pendorong bagi pertukaran pengalaman dan pengetahuan yang selanjutnya dapat berdampak positif terhadap efektivitas mengajar dan hasil pembelajaran peserta didik.

Zhang & Liu (2019) dalam penelitiannya yang menyelidiki hubungan antara keyakinan motivasi guru, peraturan motivasi, dan keterlibatan pembelajaran mereka dalam komunitas pembelajaran profesional online, hasilnya ialah terdapat korelasi positif yang signifikan antara keyakinan motivasi, regulasi motivasi, dan komunitas pembelajaran profesional (PLC). Keyakinan motivasi guru terkait kemampuan mereka melakukan pengajaran dengan efektif dan regulasi motivasi dalam mengelola emosi serta memotivasi diri sendiri memiliki keterkaitan dengan keterlibatan mereka pada PLC. Hal itu terjadi karena keyakinan dan regulasi motivasi membentuk sikap dan perilaku yang mampu mendukung kolaborasi pada komunitas pembelajaran. Jika guru yakin

bahwa tugas pembelajaran itu berharga dan berkaitan erat dengan pengembangan profesionalnya, mereka akan secara aktif mengatur perilakunya untuk fokus mencapai keterlibatan belajar yang positif. Sehingga guru yang memiliki keyakinan dan regulasi motivasi yang kuat akan lebih aktif berpartisipasi serta berkolaborasi bersama dalam PLC.

Pada teori motivasi kebutuhan sosial, salah satu indikator dari motivasi ialah kelompok kerja yang kohesif (Maslow, 2000). Artinya adanya kohesivitas kelompok dinilai mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru. Ketika guru berada pada kelompok kerja yang kohesif, dimana terdapat kedekatan, dukungan, dan rasa saling percaya antara guru di lingkungan kerja, maka mereka cenderung merasa terhubung, saling menghargai, dan bekerja sama secara efektif serta mendukung. Guru yang merasa dirinya terhubung dan didukung oleh rekan-rekan gurunya tentu akan lebih nyaman dan termotivasi untuk terlibat dalam berbagi pengetahuan, berdiskusi tentang praktik pengajaran, dan belajar satu sama lain untuk meningkatkan keterampilan mereka bersama-sama. Hasil penelitian Chen et al. (2016) juga menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dan mengembangkan komunitas pembelajaran profesional yang efektif di Taiwan salah satunya ialah kolegialitas dan kepercayaan antar guru dalam menerapkan praktik bersama. Hal itu terjadi karena kohesivitas kelompok atau kolegialitas yang tinggi di lingkungan guru dapat meningkatkan motivasi guru untuk berkontribusi pada pertumbuhan profesional bersama, sehingga mereka senantiasa terlibat secara aktif dalam komunitas pembelajaran profesional.

Berdasarkan pemaparan di atas, temuan penelitian ini tidak jauh berbeda dengan penelitian relevan sebelumnya. Dengan adanya motivasi kerja guru yang tinggi, guru lebih terlibat untuk berpartisipasi pada pertemuan PLC untuk berbagi pengalaman, dan bersama-sama mengeksplorasi strategi pengajaran baru yang lebih efektif untuk meningkatkan hasil belajar

peserta didik. Motivasi yang tinggi dari semua guru juga mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif bagi pembelajaran profesional berkelanjutan dan kolaborasi yang produktif. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru memberikan pengaruh terhadap komunitas pembelajaran profesional guru SMP Negeri di Kota Mataram.

3. Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2) terhadap Komunitas Pembelajaran Profesional Guru (Y) SMP Negeri di Kota Mataram

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah komunitas pembelajaran profesional guru (Y) di SMP Negeri Kota Mataram dipengaruhi oleh kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan R Square sebesar 0,463. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 46,3%. Menurut Chin W (1998), hasil R^2 0,463 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat termasuk dalam kategori moderat atau cukup baik. Kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berkontribusi sebesar 46,3% terhadap komunitas pembelajaran profesional guru SMP Negeri di Kota Mataram, dan sisanya sebanyak 53,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Secara umum, praktik komunitas pembelajaran profesional (PLC) tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Chen et al. (2016) pada penelitiannya tentang faktor yang mengembangkan komunitas pembelajaran profesional yang efektif di Taiwan, menunjukkan bahwa kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan motivasi guru berkontribusi dalam pengembangan PLC. Kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah berkontribusi terhadap PLC dalam mendukung

pembelajaran berkelanjutan dan memfasilitasi pembelajaran organisasi. Kondisi dan infrastruktur yang mendukung sangat penting bagi inisiatif dan pengembangan PLC. Selain kepemimpinan dari kepala sekolah, dorongan kerja dalam diri seorang guru ialah faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan praktik komunitas pembelajaran profesional guru. Guru dengan motivasi yang tinggi akan terdorong untuk mengembangkan kemampuan mereka. Hal itu membuat guru akan aktif berpartisipasi dalam wadah komunitas pembelajaran profesional untuk meningkatkan kualitas praktik mengajar mereka.

Sementara dalam pengembangan profesional, guru yang memiliki motivasi tinggi tentunya akan terdorong mengerahkan usaha yang lebih besar untuk meningkatkan praktik profesional mereka dibandingkan dengan guru yang kurang termotivasi (Prevo, 2014). Artinya ialah, guru yang termotivasi akan lebih aktif berpartisipasi dan terlibat dalam kegiatan pengembangan profesional seperti komunitas pembelajaran profesional guru. Berdasarkan hasil penelitian Fauzin (2021) menyebutkan kepemimpinan dari kepala sekolah dan motivasi dalam diri guru secara bersamaan memberikan dampak pada profesionalisme dari pendidik atau guru. Kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi profesionalisme guru dengan memberikan dukungan serta menyediakan lingkungan pembelajaran yang positif dan memfasilitasi pengembangan profesional guru berupa pelatihan, workshop, atau wadah pengembangan lainnya. Selain itu, sebagai pembuat kebijakan kepala sekolah dapat mendukung profesionalisme guru melalui penetapan standar yang tinggi terhadap kualitas pengajaran. Sehingga hal tersebut mendorong guru agar dapat meningkatkan profesionalisme mereka melalui perbaikan kualitas pengajaran kepada peserta didik. Sedangkan motivasi yang tinggi memungkinkan bagi guru untuk mencari peluang mengembangkan kemampuan diri mereka sesuai dengan indikator motivasi yakni kebutuhan aktualisasi diri. Guru akan mengikuti pelatihan dan aktif berpartisipasi dalam praktik kegiatan yang mampu

meningkatkan pengembangan profesional mereka seperti komunitas pembelajaran profesional guru. Sehingga apabila kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru berjalan bersama, keduanya akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap praktik di komunitas pembelajaran profesional dan juga peningkatan profesionalisme guru.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pembelajaran berpengaruh terhadap komunitas pembelajaran profesional guru SMP Negeri di Kota Mataram. Hasil tersebut juga dapat dibuktikan berdasarkan teori dan didukung dengan hasil penelitian relevan terdahulu. Adanya praktik kepemimpinan pembelajaran yang optimal dari kepala sekolah dan tingginya motivasi dari guru mendorong adanya kolaborasi, refleksi, dan pembelajaran bersama di kalangan guru. Tentunya kondisi tersebut menciptakan sinergi yang kuat untuk menciptakan iklim pembelajaran yang positif bagi komunitas pembelajaran profesional guru.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dalam riset ini, maka ditarik tiga poin kesimpulan yakni:

1. Kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah atau pemimpin instansi pendidikan memiliki dampak pada komunitas pembelajaran profesional guru SMP Negeri di Kota Mataram dengan persentase pengaruh sebesar 29,5%. Hal ini dimaknai bahwa meskipun adanya praktik kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah berpengaruh terhadap PLC, namun pengaruhnya berada dalam kategori lemah.
2. Motivasi kerja guru berpengaruh sebesar 22,9% terhadap komunitas pembelajaran profesional guru SMP Negeri di Kota Mataram. Hal itu dimaknai bahwa pengaruh motivasi kerja guru terhadap komunitas pembelajaran berada pada kategori lemah.
3. Kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap komunitas pembelajaran profesional guru

dengan persentase pengaruh sebesar 46,3%. Hal ini dimaknai bahwa adanya praktik kepemimpinan pembelajaran dari kepala sekolah dan motivasi kerja guru menciptakan sinergi yang kuat untuk menciptakan iklim pembelajaran yang positif melalui kepemimpinan yang suportif dalam pembelajaran berkelanjutan dan keaktifan guru dalam berpartisipasi oleh guru. Sehingga semakin baik praktik kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan semakin tinggi motivasi kerja guru, maka hal itu dapat semakin mendukung jalannya *professional learning community* (PLC) sebagai wadah pengembangan bagi guru.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah, diharapkan dapat mendukung inisiatif kreatif dalam meningkatkan motivasi kerja guru dengan memberikan insentif/penghargaan bagi inovasi guru. Lalu memprioritaskan pengembangan profesional guru dengan memberikan dukungan emosional serta memfasilitasi pelaksanaan komunitas pembelajaran profesional. Hal ini dilakukan untuk menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dan berkelanjutan agar mampu memperkuat praktik *professional learning community* (PLC) dan meningkatkan kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru.
2. Bagi guru, diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerjanya dan senantiasa memanfaatkan komunitas pembelajaran profesional dengan berperan aktif pada wadah kolaboratif tersebut. Selain itu, diharapkan pula agar semua guru dapat saling berkolaborasi untuk berbagi pengetahuan dan refleksi bersama. Hal ini dilakukan untuk memperkuat ikatan antar profesi, meningkatkan efektivitas pembelajaran kolektif dalam komunitas pembelajaran profesional dan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.
3. Bagi peneliti lain, diharapkan melakukan penelitian terkait isu-isu kepemimpinan pembelajaran, motivasi kerja, dan

komunitas pembelajaran profesional dengan metode penelitian kualitatif. Hal ini tidak lain untuk mengeksplorasi secara rinci dan mendalam bagaimana kepemimpinan pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan komunitas pembelajaran profesional dapat saling mempengaruhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Affandi, L. H., Saputra, H. H., Husniati, H., & Ermiana, I. (2019). Workshop Penyusunan Rencana Pengembangan Komunitas Belajar Profesional Guru Di SDN 10 Mataram Dan SDN 30 Mataram. *Jurnal Warta Desa (JWD)*, 1(3), 317–325.
<https://doi.org/10.29303/jwd.v1i3.75>
- Anggraeni, P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah , Professional Learning Community Terhadap Kinerja Mengajar Guru Dan Dampaknya Terhadap Efektivitas. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia*, XXIV(2), 131–143.
- Aprilia, Z. (2023). *Bukan Cuma Teknologi, Pendidikan RI Butuh Ini*. CNBC Indonesia.
<https://www.cnbcindonesia.com/entrepreneur/20230818182012-25-464195/bukan-cuma-teknologi-pendidikan-ri-butuh-ini>
- Astiti, N. W. P., Wilian, S., & Sridana, N. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Seni Budaya SLTA di Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 4(1), 40–48.
- Chen, P., Lee, C. Di, Lin, H., & Zhang, C. X. (2016). Factors That Develop Effective Professional Learning Communities in Taiwan. *Asia Pacific Journal of Education*, 36(2), 248–265.
- Chin W, M. G. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Cronbach, L. J. (1941). The Reliability of Ratio Scores. *Educational and Psychological Measurement*, 1(1), 269–277.
- Dewi, N. W. E. P. (2017). *Meningkatkan Kualitas Guru Untuk Pendidikan Yang Lebih Baik*.
- Fauzin. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Hallinger, P., & Wang., W.-C. (2015). *Assessing Instructional Leadership with the Principal Instructional Management Rating Scale*. Cham Springer International Publishing.
- Hamzah, U. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. PT Bumi Aksara.
- Hassan, R., Ahmad, J., & Boon, Y. (2019). Instructional Leadership Practice and Professional Learning Community in the Southern Zone of Malaysia. *Universal Journal of Educational Research*, 7(12 A), 42–50.
- Hipp, K. K., & Huffman, J. B. (2003). Professional Learning Communities: Assessment-Development-Effects. *International Congress for School Effectiveness and Improvement*, 4, 1–22.
- Kemendikbudristek. (2023). *Rapor Pendidikan Indonesia Tahun 2023*.
- Maslow, A. H. (2000). A Theory of Human Motivation. *Classics in the History of Psychology*.
- Nasution, R. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Kohesivitas, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) di MAN 2 Model Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Nurhidayah. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik Di SMP Negeri 8 Palopo* [Institut Agama Islam Negeri Palopo].
- Prevo, G. (2014). *The Drive to Improve : A Quantitative Study of The Relationship Between Professional Learning*

Communities and Teacher Motivation.
University Missouri Columbia.

- Scoggins, K. T. (2008). *The Impact of Leadership Capacity and Style on Professional Learning Communities in Schools.* University of North Texas.
- Sidharta, I. (2023). Effect of Motivation on Teacher Performance: Mediating Role of Knowledge Sharing. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(1), 183–194.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (10th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.
- Tahir, I., & Fatima, N. (2023). Effect of Principal's Instructional Leadership Practices on Teachers' Professional Development: A Cross Sectional Study of Secondary School Level from Selected Areas of Lahore, Punjab, Pakistan. *International Journal of Science and Research Archive*, 10(2), 590–606.
- Utami, S. (2019). Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia Melalui Peningkatan Kualitas Personal, Profesional, Dan Strategi Rekrutmen Guru. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP*, 2(1), 518–527. <http://www.oecd.org/pisa/>
- Zhang, S., & Liu, Q. (2019). Investigating The Relationships Among Teachers' Motivational Beliefs, Motivational Regulation, and Their Learning Engagement in Online Professional Learning Communities. *Computers and Education*, 134, 145–155.
- Zhao, Y. (2013). Professional Learning Community and College English Teachers Professional Development. *Journal of Language Teaching and Research*, 4(6).