

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN EFIKASI DIRI DI MODERASI
DENGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU**

(Studi Kasus Guru SMK Negeri Di Kabupaten Pematang)

Slamet

Program Pascasarjana Universitas Stikubank

Yohanes Sutomo

Program Pascasarjana Universitas Stikubank

yohansutomo@gmail.com

ABSTRACT

This study examined the role of Transformasional Leadership Moderating Effects of Teacher Profesional Competence and Self efficacy towards Teacher Performance (Case Study The State Vocational School in Pematang). The specific objectives of the study is to examine how the role of the Transformasional Leadership effects Teacher Profesional Competencies and Moderating Effects of Teacher Self-Efficacy towards Teacher Performance in Pematang. The usefulness of this study clarify and extend previous research on the Influence of Teacher Profesional Competence and Self Efficacy towardst Teacher Performance.

The population in this study were teachers at SMK Pematang totaling 148 people. In this study using primary data obtained by questionnaire. The research method using a computerized approach to the statistical program SPSS (Statistical Package for Social Science). The method of data analysis used linear regression to test the moderating effects

The results showed that the Profesional competence of teachers has a Negatif and significant effect on the teacher performance. Self-efficacy has a positive and significant effect on the performance of teachers. Transformasional Leadeship has a positive and significant impact on the performance of teachers. Transformasional Leaderhip moderate the influence of teachers' Profesional competence is significant to the performance of teachers. Transformasional Leadership moderating influence of self-efficacy was significant to the performance of teachers.

Keywords: *Transformasional leadership, teacher Profesional competence, teacher self-efficacy, performance and moderation.*

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru SMK Negeri di Kabupaten Pematang). Tujuan spesifik penelitian adalah untuk menguji bagaimana Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Memoderasi Pengaruh Kompetensi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Pematang. Kegunaan penelitian ini menjelaskan dan memperluas penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Kompetensi Profesional dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMK Negeri di Kabupaten Pematang yang berjumlah 148 orang. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan kuesioner. Metode penelitian menggunakan pendekatan komputerisasi dengan program statistik SPSS (*Statistik Package for Social Science*). Adapun metode Analisis data yang digunakan adalah regresi linier dengan uji efek moderasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi Profesional tidak pengaruh terhadap kinerja guru. Efikasi Diri memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah pengaruh terhadap kinerja guru. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah memoderasi kompetensi Profesional terhadap kinerja guru. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah tidak memoderasi Efikasi Diri terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Trasformasional kepala sekolah, kompetensi Profesional, Efikasi Diri, kinerja Guru dan moderasi.*

PENDAHULUAN

Guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utamamendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi langsung yang berhubungan dengan peserta didik harus memiliki keahlian khusus atau kualifikasi khusus di bidang akademik. Dengan kompetensi profesional yang dimiliki guru dapat menjalankan tugas dengan baik untuk mencerdaskan peserta didik. Peningkatan kualitas pendidikan ditentukan oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Kinerja profesional di Kabupaten Pemalang masih relatif rendah. Berdasarkan pengamatan di lapangan terhadap guru-guru SMK Negeri yang mengajar sebagai pendidik di Kabupaten Pemalang ditemukan realita yang kurang menggembirakan. Hasil data dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Kebudayaan Kabupaten Pemalang bahwa kompetensi profesional khususnya mengelola pembelajaran cenderung kurang kreatif dan inovatif, kompetensi profesional dan efikasi diri terhadap pembaharuan pendidikan relative lamban serta kurangnya motivasi dari luar yakni penerapan kepemimpinan Transformasional kepala sekolah yang kurang proposional. Hal ini merupakan data indikator dari supervisi dan monitoring pengawas SMK Kabupaten Pemalang khususnya SMK Negeri yang ada di kabupaten Pemalang.

Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Mustafa (2013). Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu: Rahayu (2013), Hakim (2015). Sedangkan menurut Fernandes (2013) dan Tanang (2014) dikatakan bahwa kompetensi guru tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan perbedaan sehingga perlu diadakan penelitian tentang “Bagaimana Pengaruh Kompetensi profesional Terhadap Kinerja Guru?”

Konsep Efikasi Diri, Leon; 2007. adalah keoptimisan mengenai Efikasi Diri untuk mengatasi macam – macam tuntutan yang sulit.

Dalam hal ini, mempercayai satu aksi dan bertanggungjawab atas keberhasilan suatu hasil. Sedangkan menurut Judge dan Eres (2010) seseorang dengan efikasi diri percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian – kejadian disekitarnya sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Irvanti (2015). Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu: Sari (2013), Cheng (2011), Sari (2013). Sedangkan menurut Pani (2014) dikatakan bahwa Efikasi Diri guru tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil yang berbeda sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang “Bagaimana Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru?”

Menurut Bass (1990) pimpinan transformasional adalah mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistik, menstimulasikan bawahan dengan cara yang intelektual, dan manaruh perhatian pada perbedaan – perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya. Sedangkan menurut Komariah dan Triatna (2008) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berusaha memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi dimasa yang akan datang.

Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa kepemimpinan Transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sadeghi: (2012). Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu: Arifin (2014), Sedangkan menurut Boatang (2012), Haidy (2011) dikatakan bahwa *Transformational leadership have negative and not significance on teacher's perform* atau kepemimpinan Transformasional kepala

sekolah tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan perbedaan sehingga perlu diadakan penelitian tentang “Bagaimana pengaruh kepemimpinan Transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru ?”

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Efikasi diri Di Moderasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru SMK Negeri Kabupaten Pemalang) Maka peneliti dapat dibuat suatu rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah kompetensi Profesional berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Pemalang
2. Apakah Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Pemalang
3. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Pemalang
4. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah memoderasi pengaruh *kompetensi profesional* terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Pemalang.
5. Apakah kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Pemalang.

LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014, Kinerja adalah keluaran / hasil dari kegiatan program yang telah hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran kuantitas dan kualitas terukur. Sedangkan menurut Hadari Nawawi (2006) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (2012) : tentang Pedoman Pelaksanaan Penilaian kinerja Guru bahwa kinerja guru dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu ;

1. Perencanaan Pembelajaran :
Perencanaan Pembelajaran meliputi: (1) Merumuskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai silabus dan memperhatikan karakter peserta didik, (2) Menyusun bahan ajar secara urut, logis, kontekstual dan mutakhir, (3) Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, (4) Memilih sumber belajar media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran.
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif yang meliputi:
 - a. Kegiatan Pendahuluan
Kegiatan Pendahuluan meliputi: (5) Memulai pembelajaran dengan efektif
 - b. Kegiatan Inti
Kegiatan Inti meliputi : (6) Mengusai materi pembelajaran, (7) Menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif, (8) Memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran, (9) Memicu dan atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran, (10) Menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran.
 - c. Kegiatan Penutup
Kegiatan penutup meliputi: (11) Mengakhiri pembelajaran dengan efektif
3. Penilaian Pembelajaran
Penilaian pembelajaran meliputi: (12) Merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik, (13) Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk membantu kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana tertulis dalam RPP, (14) Memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

Kompetensi Profesional

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor Republik Indonesia 74 Tahun 2008 tentang Guru menyebutkan kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang – kurangnya meliputi: (1) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu, (2) Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi akademik dan Kompetensi Guru. Bahwa standar dimensi kompetensi guru ada empat: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Karena peneliti mengambil pokok masalah penelitian mengenai kompetensi profesional maka dari empat dimensi yang diambil hanya dimensi profesional sesuai dengan permasalahan yang diteliti. yaitu dimensi kompetensi profesional guru dengan indikator meliputi : (1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, (2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, (3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, (4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, dan (5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Efikasi Diri

Menurut Bandura (dalam Ghufon, 2010) efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut yaitu”

a. Tingkat / Kemampuan (Magnitude/ level)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas yang yang di susun menurut tingkat kesulitan, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing – masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemulihan tingkah laku yang dirasakan mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berbeda diluar batas kemampuan yang dirasakan.

b. Keluasan/Menyelesaikan pekerjaan (generality)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau penghargaan individu mengenai kemampuan. Penghargaan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman yang tidak mendukung sebaliknya, penghargaan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya, meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjangnya. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level yaitu makin tinggi level taraf kesulitan tugas makin lemah, keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

c. Kekuatan/Kemantapan individu terhadap keyakinan (strength)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkahlaku yang aman individu, merasa yakin akan kemampuannya individu dapat merasakan yakin terhadap kemampuan dirinya. Apabila terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi

Faktor – faktor mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura (dalam Jass Feist dan Feist, 2010) Efikasi Diri dapat ditumbuhkan dan di pelajari melalui empat hal yaitu:

a. Pengalaman mengenal sesuatu (Mastery Experience)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan Efikasi Diri individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan . Setelah Efikasi Diri kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan dampak negatif dari kegagalan – kegagalan yang umum akan dikurangi secara sendirinya. Bahkan kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang sulit melalui usaha yang terus menerus.

b. Modeling Sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan Efikasi Diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

c. Persuasi Sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasehat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan tentang kemampuan yang dimilikinya dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan, Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapainya suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus menerus akan menurunkan kapasitas. Pengaruh sugesti dan lenyap saat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

d. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut atau tingkat stres yang tinggi kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah. Tinggi rendahnya efikasi diri seseorang

dalam tiap tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang mempengaruhi dalam mempersiapkan kemampuan diri individu.

Menurut Bass dan Avolio (1994) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yang disebutnya sebagai “ the Four I’s” adalah sebagai berikut :

1) Idealized influence (pengaruh ideal)

Dimensi ini sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus mempercayainya.

2) Inspirational motivation (motivasi inspirasi)

Dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui pertumbuhan entusiasme dan optimisme.

3) Intellectual stimulation (stimulasi intelektual)

Dimensi ini digambarkan pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide – ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan – permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan – pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas – tugas organisasi.

4) Individualized consideration (konsiderasi individu)

Dimensi ini, digambarkan pemimpin transformasional sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan – masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan – kebutuhan bawahan akan pengembangan karir.

Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan mempengaruhi bawahan untuk

bergerak bersama guna mencapai tujuan organisasi. Terdapat berbagai macam tipe kepemimpinan dengan karakteristik tertentu. Berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, Wiradji (2008) menekankan pada proses membangun komitmen para pengikutnya untuk bersama – sama berbagi dalam mengembangkan dan menjunjung tinggi nilai – nilai dan visi organisasi, serta saling mempercayai antara pemimpin dengan pengikut. Sedangkan menurut Aan Komariyah dan Cepi Triatna (2008) adalah sebagai berikut: (a) Pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tetapi dimasa datang, (2) Pemimpin sebagai agen dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistyem ke arah yang lebih baik, Disebut katalisator karena berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada.

Menurut Tony dan Marianne (2008) kepemimpinan transformasional perlu diterapkan di sekolah karena: (a) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam proses perubahan, (2) Mendorong bawahan membentuk kelompok sosial dan membangun tradisi saling mendukung selama proses perubahan, (3) Membuka peluang feedback positif bagi semua pihak yang terlibat dalam perubahan, (d) Sensitif terhadap outcome proses pengembangan dan menciptakan kondisi yang kondusif bagi feedback yang dibutuhkan.

Konsep Moderasi

Sesuai dengan konsep pemoderasi (*moderating*) dinyatakan bahwa variabel *moderating* adalah variabel independen yang akan menguatkan atau melemahkan hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2001 dalam Sunarto ,2008). Sharma *et al.* (1981) dalam Sunarto (2008) membedakan variabel *moderator* ke dalam dua tipe, yaitu *quasi moderator* dan *pure moderator*. Pada model *quasi* dihipotesiskan bahwa variabel prediktor, *moderator*, dan interaksi antara prediktor dan moderator dimasukkan ke dalam model untuk memprediksi variabel *criterion*

(dependen). Sedangkan pada model *pure* dihipotesiskan bahwa variabel *moderator* dan variabel interaksi antara prediktor dan moderator dimasukkan ke dalam model untuk memprediksi variabel *criterion* (dependen).

Hipotesa Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan , perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Pengaruh Kompetensi Profesional dan Efikasi diri Di Moderasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru SMK Negeri Kabupaten Pemalang) Maka peneliti dapat dibuat suatu rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah kompetensi Profesional berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Pemalang
2. Apakah Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Pemalang
3. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Pemalang
4. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah memoderasi pengaruh *kompetensi profesional* terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Pemalang.
5. Apakah kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Pemalang.

METODOLOGI PENELITIAN

Teknik Pengambilan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS SMK Negeri di Kabupaten Pemalang yang tersebar dalam 4 SMK Negeri dengan jumlah 237 guru terdiri dari SMK N 1 pemalang 87 guru , SMKN 1 Petarukan 54 guru , SMK N 1 Ampelgading 77 guru dan SMK N 1 Randudongkal 19 guru .sedangkan Penarikan sampel dalam penelitian ini mempergunakan teknik Simple Random Sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sebab peneliti menganggap

populasi penelitian bersifat homogen Yamane atau Slovin dalam Ridwan (2007) (Sugiyono,2009;), sedangkan penentuan sebagai berikut sampel menggunakan rumus dari Taro

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d^2 = Presesi ditetapkan 5 % dengan tingkat kepercayaan 95 %)

Berdasarkan rumus tersebut di atas diperoleh sampel penelitian sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} = \frac{237}{237 \times 0,05^2 + 1} = \frac{237}{237 \times 0.0025 + 1} = \frac{237}{1,6} = 148 \text{ responden}$$

Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang disajikan adalah data primer, sumber data primer ini diperoleh dari penyebaran angket (kuesioner). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi dua bagian utama. Bagian yang pertama tentang profil sosial responden yang berisi data yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti : umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Sedangkan bagian kedua menyangkut tentang pengaruh kompetensi dan *self efficacy* terhadap kinerja guru yang dimoderasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan kuesioner yang merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada respnden dengan menggunakan skala Likert dalam interval 1 sampai dengan 5.

Definisi Konsep Dan definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti yaitu variabel kompetensi profesional , variabel efikasi diri yang dimoderasi dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan variable Kinerja Guru. Pendefinisian variabel dilakukan agar variabel penelitian dapat diukur secara representatif, adapun definisi konseptual variabel penelitian adalah sebagai berikut.

- a. Kinerja Guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya
- b. Kompetensi profesional adalah Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil peserta didik .
- c. Efikasi Diri adalah seseorang dengan efikasi diri percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian disekitarnya sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya
- d. Kepemimpina transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampaikan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel untuk analisis kuantitatif dengan pengkodean dan pemberian skor sangat tidak setuju skor 1, tidak setuju skor 2 kurang setuju dengan skor 3 , setuju dengan skor 4 dan sangat etuju skor 5.

Metode Analisis

Analisis Deskriptif dengan menggunakan dekripsi responden dan diskripsi variable .

Pengujian Instrumen

Pengujian intrumen dengan uji validitas dan uji realibilitas .

Uji Validitas Instrumen

menggunakan analisis faktor berikut ini :

- a. Analisis faktor Kaiser Meyer Olkin (KMO), nilai KMO yang dikehendaki harus lebih besar sama dengan 0,5 dimana kecukupan sampel terpenuhi dan analisis faktor dapat diteruskan.
- b. Loding Faktor (Componen Matrix), jika angka-angka yang berada di komponen matrix lebih besar sama dengan dari 0,4 maka jumlah item/indikator pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid.
- c. Jika KMO kurang dari 0,5 dan loding faktor kurang dari 0,4 maka item yang bersangkutan adalah tidak valid, sehingga item tersebut harus digugurkan valid dan tidak dapat disertakan dalam pengujian berikutnya dan peengujian validitas terhadap variabel tersebut harus diulang kembali untuk mendapatkan pertanyaan valid.

Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan Teknik Alpha Cronbach, dimana suatu intrummen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien atau alpha lebih besar sama dengan 0,7.

Analisis Regresi

Persamaan menggunakan regresi interaksi

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z + b_4 X_1 * Z + b_5 X_2 * Z + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (kinerja guru)

X₁ = Variabel independen (kompetensi guru)

X₂ = Variabel independen (self efficacy)

Z = Variabel moderat

b₁ = Koefisien variabel independen X₁

b₂ = Koefisien variabel independen X₂

b₃ = Koefisien variabel independen Z

b₄ = Koefisien variabel moderat 1 X₁*Z

b₅ = Koefisien variabel moderat 2 X₂*Z

Uji Normalitas Data

Untuk mengetahui suatu data tersebut normal secara statistik, dilakukan uji normalitas menurut Kolmogorov Smirnov dua arah menggunakan kepercayaan 5 persen (Santoso: 2012). Dasar pengambilan keputusan normal atau tidaknya data yang akan diolah adalah 0,05.

Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik dengan melalui pengujian yaitu : uji heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan uji Glejser dengan nilai diatas 0.05. sehingga Ha (diterima) maka penelitian dilanjutkan uji berikutnya.

Pengujian Model

Uji Signifikansi Parameter Estimasi (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model yang digunakan untuk analisis. Model dinyatakan fit jika nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Variabel bebas yang dimasukkan model mempunyai pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap variabel terikat (Ghozali: 2011).

Menghitung Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel bebas. Jika Adjusted R² yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel terhadap variasi tergantung semakin besar. Hal ini berarti bahwa model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variebel tergantungnya. Sebaliknya jika Adjusted R² menunjukkan semakin kecil, maka model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tergantung.

Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (adjusmed R²) berada antara 0 -1 atau 0 <_ adjusted (R²) <_ 1 (Ghozali: 2011). Pengujian data dengan regresi berganda akan dianalisis dengan menggunakan bantuan paket program SPSS.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Apabila $\text{sig} < 0,05$ maka hipotesis diterima
- Apabila $\text{sig} > 0,05$ maka hipotesis ditolak (Ghozali: 2011).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Diskripsi Variabel

Variabel Kompetensi Profesional (X_1)

Berdasarkan hasil jawaban dari 148 guru SMK Negeri di Kabupaten Pematang Jaya secara terperinci dapat dijelaskan bahwa angka *mean*, nilai *mean terendah* adalah 4,1 menuju baik dan *mean tertinggi* adalah 4,6 menuju sangat baik. Ini berarti persepsi responden terhadap Kompetensi Profesional baik.

Efikasi Diri (X_2)

Berdasarkan hasil jawaban responden secara terperinci dapat dijelaskan bahwa angka *mean*, nilai *mean terendah* adalah 4,3 menuju baik dan *mean tertinggi* adalah 4,6 menuju sangat baik. Ini berarti persepsi responden terhadap Efikasi Diri baik.

Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah (Z)

Berdasarkan hasil pengolahan data dari jawaban responden secara terperinci dapat dijelaskan bahwa angka *mean*, *terendah* adalah 4,0 menuju baik dan *mean tertinggi* adalah 4,7 menuju sangat baik. Ini berarti persepsi responden terhadap Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah baik.

Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan jawaban responden secara terperinci dapat dijelaskan bahwa angka *mean*, nilai *mean terendah* adalah 4,3 menuju baik dan *mean tertinggi* adalah 4,7 menuju sangat baik. Ini berarti persepsi responden terhadap Kinerja Guru baik.

Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan metode analisis faktor. Analisis faktor digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai undimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel. Untuk mengetahui valid tidaknya suatu variabel yang diuji dilakukan dengan membandingkan nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) and *Bartlett's Test* lebih besar dari 0,5. Sedangkan jika *component matrix* atau *loading factor*-nya lebih besar dari 0,4 berarti valid dan jika lebih kecil item dari variabel yang diuji berarti tidak valid. Berdasarkan hasil perhitungan validitas pada setiap item pernyataan hasil yang diperoleh sebagai berikut:

- a. Variabel Kompetensi Profesional (X_1)
KMO hasil penelitian 0.761 lebih dari 0,5 maka sampel dalam penelitian dianggap sudah mencukupi dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil *component matrix* menunjukkan bahwa 5 item dalam variabel kompetensi guru dinyatakan **valid** karena semua item memiliki *loading factor* yang disyaratkan yaitu nilai komponen matriksnya lebih dari 0,4.
- b. Variabel Efikasi Diri
KMO hasil uji validitas 0.864 lebih dari 0,5 maka sampel dalam penelitian dianggap sudah mencukupi dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil *component matrix* menunjukkan bahwa 9 item dalam variabel Self Efficacy Guru semua indikator dinyatakan **valid** karena semua item memiliki *loading factor* yang disyaratkan yaitu nilai komponen matriksnya lebih dari 0,4.
- c. Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah
KMO hasil uji validitas 0.844 lebih dari 0,5 maka sampel dalam penelitian dianggap sudah mencukupi dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil *component matrix* menunjukkan bahwa 19 item dalam variabel kepemimpinan kepala sekolah dinyatakan **valid** karena semua item memiliki *loading factor* yang

disyaratkan yaitu nilai komponen matriksnya lebih dari 0,4.

d. Variabel Kinerja Guru

KMO uji validitas 0.861 lebih dari 0,5 maka sampel dalam penelitian dianggap sudah mencukupi dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil *component matrix* menunjukkan bahwa 14 item dalam variabel Kinerja Guru semua indikator dinyatakan **valid** karena semua item memiliki *loading factor* yang disyaratkan yaitu nilai komponen matriksnya lebih dari 0,4.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana data dapat memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap obyek atau responden. Dalam pengujian reliabilitas ini menggunakan nilai *alpha cronbach* nilai 0,6 dimana suatu alat ukur dinyatakan reliabel apabila hasil perhitungan *alpha cronbach* diatas 0,7

Adapun alpha untuk kuesioner dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Alpha (α) pada variabel Kompetensi Profesional sebesar 0,715 dan lebih besar dari pada nilai alpha cronbach 0,7 maka instrumen Kompetensi Profesional adalah **reliabel**, dan selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini.
2. Alpha (α) pada variabel Efikasi Diri sebesar 0,879 dan lebih besar dari pada nilai alpha cronbach 0,7 maka instrumen Efikasi Diri adalah **reliabel**, dan selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini.
3. Alpha (α) pada variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah sebesar 0,906 dan lebih besar dari pada nilai alpha cronbach 0,7 maka instrumen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah adalah **reliabel**, dan selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini.
4. Alpha (α) pada variabel Kinerja Guru sebesar 0,896 dan lebih besar dari pada nilai alpha cronbach 0,7 maka instrumen Kinerja Guru adalah **reliabel**, dan

selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini.

Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2009). Dalam penelitian ini, untuk menguji normalitas digunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan hasil uji 0.264. Model regresi dikatakan normal jika memiliki nilai *asympt. sig* > 0,05. Dari hasil uji diperoleh nilai *asympt sig* = 0,122 > 0,05 artinya data telah terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Sebagaimana telah dikemukakan, teknik analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear ganda. Namun, sebelum teknik analisis tersebut dilakukan, data penelitian perlu diuji persyaratannya yaitu uji asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas .

Karena nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi nilai absolut residual ini tidak signifikan secara statistik ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian model regresi layak digunakan.

Uji Model

Uji Model Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Nilai *Adjusted R Square* digunakan untuk mengetahui persentase variabel bebas secara simultan/bersama-sama dalam memberikan kontribusi variabel terikat. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* ini dapat diketahui besarnya pengaruh variabel lain di luar model regresi (Ghozali, 2011). Nilai *Adjusted R Square* pada persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,947 artinya 94,7 % variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi profesionalu, *efikasi diriu*, kepemimpinan

transformatif kepala sekolah, serta hasil moderasi 1 dan moderasi 2. Sedangkan sisanya sebesar (100 – 94,7 %) yaitu 5,3%

dijelaskan/ dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel Hasil Uji F (Anova)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,892	5	3,978	529,182	,000 ^a
	Residual	1,068	142	,008		
	Total	20,959	147			

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri Terhadap Kem.Trans Ks, Kom.Prof, Efikasi Diri, Kem.Trans Ks, Kom.Prof terhadap Kem.Trans Ks

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil uji regresi Peran Kepala Sekolah Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional dan efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru menunjukkan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ berarti bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru sehingga model regresi dinyatakan layak atau memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*.

Analisis ini digunakan untuk menentukan suatu persamaan regresi yang dapat menunjukkan ada tidaknya pengaruh secara signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat melalui persamaan regresi sebagai berikut

Analisis Regresi

Tabel Hasil Analisis Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,474	1,074		-3,236	,002
	Kom.Prof	-1,162	,509	-1,245	-2,282	,024
	Efikasi Diri	2,842	,552	3,103	5,153	,000
	Kem.Trans Ks	,961	,261	,964	3,677	,000
	Kom.Prof terhadap Kem.Trans Ks	,305	,117	2,497	2,618	,010
	Efikasi Diri Terhadap Kem.Trans Ks	-,495	,126	-4,078	-3,914	,000

a. Dependent Variable: Fac 4 _ Kinerja

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disusun dalam persamaan regresi selisih harga mutlak berikut ini:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z + b_4 X_1 * Z + b_5 X_2 * Z$$

$$Y = - 1,245 X_1 + 3,103 X_2 + 0,964 Z - 2 497 X_1 * Z + (- 40,078 X_2 * Z$$

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kompetensi profesional berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap kinerja guru karena $\text{sig } 0,24 < 0,05$, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru karena $\text{sig } 0,00 > 0,05$, Kepemimpinan transformasi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan karena $\text{sig } 0,00 > 0,05$, kompetensi profesional dimoderasi kepemimpinan transformatif kepala sekolah berpengaruh

positif dan signifikan karena $\text{sig } 0,10 > 0,05$, efikasi diri dimoderasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh negatif dan signifikan karena $\text{sig } 0,00 > 0,05$.

Uji Hipotesis

Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H₁ : Kompetensi Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan tabel 24 menunjukkan bahwa koefisien regresi kompetensi profesional sebesar $-1,245$ dan signifikan sebesar $0,024 < 0,005$. Berarti kompetensi profesional berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis 1 ditolak

H₂ : Efikasi Diri Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan tabel 24 menunjukkan bahwa koefisien regresi Efikasi Diri sebesar $3,103$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Berarti efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

H₃ : Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa koefisien regresi kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebesar $0,964$ dan signifikansi Sebesar $0,000 < 0,005$. Berarti Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

H₄ : Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah memoderasi kompetensi Profesional berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memperkuat kompetensi profesional terhadap kinerja guru ($\text{beta} = 2,497$ dan signifikansi $= 0,010$). Dengan demikian hipotesis 4 diterima.

H₅ : Kepemimpinan Kepala sekolah memoderasi efikasi diri terhadap kinerja guru.

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memperlemah efikasi diri terhadap kinerja guru ($\text{beta} = -4,078$ dan signifikansi $= 0,000$). Dengan demikian hipotesis 5 diterima

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan regresi menyebutkan bahwa kompetensi professional berpengaruh negative terhadap kinerja guru. Berarti semakin tinggi kompetensi professional guru semakin rendah kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitian Thoyib (2013), Tanang (2014). Kompetensi profesional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi Profesional terbentuk dari indicator, usia, masa kerja dan lama kerja serta pendidikan. Dalam penelitian ini masa usia kerja 41 tahun – 50 tahun berjumlah 54,1 persen usia kerja semakin menurun, masa kerja 11 tahun – 15 tahun berjumlah 58,8 persen masa kerja tidak meningkat dan pendidikan S1 sebesar 91,2 persen. Dalam penelitian ini guru yang menjadi responden rata-rata masa usia senior (41 tahun – 50 tahun dan 11 tahun – 15 tahun) menunjukkan mereka senior mempengaruhi kinerja semakin melemah dalam kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dengan perilaku dalam melaksanakan tugas yang berhubungan antar pribadi dengan siswa, belum mencerminkan kompetensi profesional guru walaupun hasilnya tinggi tetapi tidak meningkatkan kinerja guru.

2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan regresi menyebutkan bahwa hipotesis efikasi diri terhadap Kinerja positif dan signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian Sari (2013), Irvianti (2013) efikasi diri berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja. Efikasi Diri yang merupakan penilaian individu terhadap kemampuan untuk melakukan tugas mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu ternyata berpengaruh dengan kinerja guru. Hal ini sebabkan ada standar reward dan punishment yang jelas dalam kinerja sehingga mampu memotivasi guru untuk berupaya mencapai hasil yang maksimal dalam mencapai tujuan .

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berarti regresi menyebutkan bahwa hipotesis pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi pengaruh kepala sekolah maka akan semakin tinggi kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitiannya Arifin (2014), Rahayu (2014) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan significant terhadap Kinerja Guru. Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah sebagai kemampuan menggerakkan memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang bersedia melakukan tindakan-tindakan terarah pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Atas dasar tersebut kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. .

4. Pengaruh Kompetensi Profesional dimoderasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berarti regresi menyebutkan bahwa hipotesis pengaruh Kompetensi Profesional dimoderasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru positif dan signifikan. Artinya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah memperkuat dan berpengaruh pada Kompetensi Profesional terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan Tsai (2015),

lian (2012) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memperkuat kompetensi profesional terhadap Kinerja Guru. Kompetensi profesional adalah kemampuan yang dimiliki guru baik secara pengetahuan maupun ketrampilan dalam melaksanakan tugas sebagai guru. untuk meningkatkan kompetensi profesional dalam usaha meningkatnya kinerja dilakukan dengan diklat atau melalui pertemuan MGMP sehingga peran kepala sekolah hanya memfasilitasi diberinya kesempatan bagi para guru untuk meningkatkan kompetensinya.

5. Pengaruh Efikasi Diri dimoderasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berarti regresi menyebutkan bahwa hipotesis pengaruh Efikasi Diri dimoderasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru negatif dan signifikan. Artinya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah memperlemah pengaruh Efikasi Diri terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitian Alzaidiyen (2011) dan Agokei (2013). Efikasi diri adalah keyakinan diri yang bersumber dari dalam diri guru yang mampu belum memberi motivasi untuk melakukan sesuatu yang memuaskan berdasarkan tujuan yang ditetapkan , Rasa puas dan bangga terhadap profesi dengan dengan selalu menetapkan tujuan yang tepat dalam melakukan pekerjaan selalu dimiliki oleh setiap guru dalam tingkat kemampuan, menyelesaikan pekerjaan, kemantapan individu terhadap pekerjaan di SMK negeri di kabupaten Pemalang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data mengenai peran kepemimpinan transformasional kepalasekolah memoderasi pengaruh kompetensi profesional dan efikasi diri

terhadap kinerja guru (studi kasus pada SMK Negeri di Kabupaten Pemalang) dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi Profesional berpengaruh negatif terhadap kinerja guru di SMKN Kabupaten Pemalang. Dengan demikian hipotesis 1 di tolak
2. Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMKN Kabupaten Pemalang.
3. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMKN kabupaten Pemalang.
4. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMKN kabupaten Pemalang .
5. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah memperlemah pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di SMKN kabupaten Pemalang.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah memoderasi pengaruh kompetensi profesional dan efikasi diri terhadap kinerja guru (studi kasus pada SMKN di Kabupaten Pemalang), maka dapat kami sarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Perlu meningkatkan kompetensi profesional sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.
2. Perlu meningkatkan peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kompetensi profesional agar kinerja guru dapat meningkat.
3. Memasukkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru.
4. Pengambilan sampel perlu diperluas bukan hanya untuk guru-guru di SMK Negeri saja tetapi juga untuk guru-guru di SMK swasta.

Implikasi

1. Dari hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru SMK N di Kabupaten Pemalang adalah variabel

efikasi diri, dan Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah.

2. Kompetensi profesional dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak berpengaruh kuat terhadap kinerja guru, untuk itu perlu adanya penerapan penilaian terhadap kinerja guru secara terprogram oleh kepala sekolah sebagai kepemimpinannya agar kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pemalang semakin meningkat.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini antara lain :

1. Penelitian ini dilakukan terbatas di lokasi SMK Negeri di Kabupaten Pemalang, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi dan harus dipresentasikan secara hati-hati.
2. Variabel yang diteliti Kompetensi Profesional , Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, dan Kinerja Guru. Kemungkinan ada faktor lain yang mempunyai pengaruh lebih menentukan terhadap kinerja guru, misalnya komitmen organisasi, Budaya Organisasi, kompetensi kepribadian, atau motivasi ekstrinsik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agokei, 2011, The Influence of Mindfulness on the Link between Self – Efficacy and Transformational Leadership among National Youth Service Corp in Oyo State, Negeria Vol.5 No.2
- Alzaidiyeen, 2011, quality Commitment in Malaysia: Mediating Role of Collective Efficacy and Moderating Role of Self – Efficacy. Vol.4
- Arifin, 2014, Organizational Culture, Transformational Leadership, Work Engagement and Teacher’s Performance: Test of a Model. Vol.2
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta : PT. Rineka Cipta

- Bandura, A. 1997. Self Efficacy, toward a unifying theory of behavioral change, *psychology review*
- Bass, B.M. 1990, *From Transactional to Transformational Leadership : Learning To Share the Vision*
- Organizational dynamics. Dalam Steers, R. M. Porter W, dan Bigley, G.A (Eds) 1996. *Motivation and Leadership at Work Sixth Edition*, New York : The McGraw- Hill companies. 628-640
- 1994. *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks : Sage.
- Boateng, 2012, *Leadership Styles and Effectiveness of Principals of Vocational Technical Institutions in Ghana*. Vol. 2.No.3.
- Schyns, 2001, *The Relationship Between Employees' Self - Monitoring And Occupational Self Efficacy And Perceived Transformational Leadership*. Vol.7 No.3
- Cheng., 2011, *The Impact of Self-efficacy on Innovative Work Behavior for Teachers*. *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol 1.No.1
- Feist, J & Feist, G. J. 2010. *Teori Kepribadian*, edisi 7. Jakarta: Salemba Humanik
- Ghozali, 2010, *Metode Penelitian*, Semarang: Badan Penerbit Undip
- 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufro, M. N., 2010. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Gkolia, 2014, *The Impact of Principals' Transformational Leadership on Teachers' Satisfaction: Evidence from Greece*. Vol.3. No.6
- Handawi, 2006, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan*
- Hakim, 2015, *Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) on the Performance of Learning*. Vol. 4
- Irvianti, 2015, *The Effect of Self- Efficacy and Work Engagement Towards Job Satisfaction in PT Galih Estetika Indonesia*. Bina Nusantara University, Jakarta
- Irtanto, 2013, *The Competence of Teacher as Human Resources at Senior High school of Kediri City East java Province*. Vol.4 No.8
- Komariyah & Triatna., 2008, *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Leon, 2007. *The Psychosocial Profile Of The University Entrepreneur*. *Journal of Psychology in Spain*. 11(1), 72-84.
- Lian, 2012, *Leadership Styles and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Subordinates Competence and Downward Influence Tactics*. Vol.13. No.2\
- Liu, 2010, *Transformational Leadership and employee well being: the mediating role of trust in the leader and self efficacy*.
- Yamin Martinis dan Maisah, 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada
- Mulyasa, 2007, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mustafa, 2013, *Professional Competency Differences among High School Teachers in Indonesia*. Vol. 6 No. 9
- Payong, Marselus R. 2011. *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya*. Jakarta: Indeks
- Ridwan. 2005. *Pengantar Statistik untuk Penelitian Pendidikan Sosial, ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta. Halaman 11.
- Ridwan. 2007. *Skala Pengukuran Variabel – variabel Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- Pan., 2014, *A Study on Professional Competency in Relation to Self Efficacy of Madrasa Teachers in West Bengal*. *International Journal For Research in Education*. (IJRE) ISSN.(P)2347. Vol.3
- Prastadila, 2013, *Hubungan antara Emotional Intelligence dengan Self Efficacy Guru yang Mengajar di Sekolah Inklusi Tingkat Dasar*. Vol 2, No.1
- Peraturan Pemerintah Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia I No. 87

- tahun 2013 tentang Program Pendidikan Profesi Guru.
- Pemerintah Republik Indonesia No. 13 Tahun 2015 tentang Perubahan atas peraturan pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Pemerintah Republik Indonesia No. 74 Tahun 2008 tentang Guru
- Menteri Pendidikan Nasional No. 35 Tahun 2010 tentang Kinerja Guru
- Presiden Republik Indonesia No. 29 Tahun 2014 tentang Kineja
- Menteri Pendidikan Nasional Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Penilaian KinerjaGuru
- Printy,2003, Pricipal Leadership and School Performance: an Integration of Transformational and Instruktional Leadership. Vo. 39. No.3
- Rahayu,2013, Peran Budaya Organisasional Memoderasi Pengaruh Self Efficacy Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru
- Rahayu,2014, The influence of Organizational Culture, Leadership, and Personal Characteristics to wards Work Engagement and its Impacts on Teacher’s Performance (A Study on Accredited High Schools in Jakarta. Vol.3
- Rangkuti,2002, The Power of Brand, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, Anggota IKPI,Jakarta
- Sadeghi,2012, Transformational Leadership and its Prediictive Effect on Leadership Effectiveness. Vol. 3 No.7
- Sari.,2013, Hubungan Antara Self Effficacy Dengan Komitmen Organisasi Guru di SMK KH. Dewantoro Kota Tangerang Provinsi Banten.
- Santoso,2012. Analisis SPSS pada Statistik Parametik.Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Saifuddin, 2006, Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Seyal,2015, Examining the Role of Transformational Leadership in Technology Adoption: Evidence From Bruneian Technical Vocational Establishments (TVE).Vol.6.No.8
- Sugiyono,2010, Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Pertama,Bandung:CV. Albert
- Sunarto. 2008. *Peran Persistensi Laba Memperlemah Hubungan antara Earning Opacity dengan Cost of Equity dan Trading Volume Activity (Study Empiris pada Perusahaan Go Public di Indonesia Selain Sektor Keuangan dan Properti)*. Disertasi. UNDIP Semarang. 1 – 33
- Sudjana.2005. Metode Statistik .bandung: Tarsito
- Supeno,2016, The Influence of Competence, Organization Culture and Work Environment to Teacher’S Performance as Well as Its Implication on Grand competence of State Senior Islam School on Padang City. Vol.11 No. 5
- Tanang, 2014, Teacher Professionalism and Professional Development Practices in South Sulawesi,Indonesia.Vol.3.No.2
- Tony&Marine,2008.ManajemenStategisKepemimpinan Pendidikan. Jogjakarta: IRCiSoD
- Thoyib, 2013, The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline Job Satisfaction and Employee’s Performance. Vol 5,No.4
- Umar, Husain, 2003, Metode Riset Bisnis, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Undang – undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Vanculik, 2015, Relationship between Self Efficacy, Transformational Leadership and Leader Effectiveness. Vol.3 No.2
- Wahjosumidjo., 2007, Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: Raja grafindo Persada
- Wiradji.,2008,The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional). Yogyakarta: Gama Media