

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI GURU
TERHADAP KINERJA GURU DIMODERASI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL**

**(Studi Kasus Pada Guru Madrasah Aliyah di
Kecamatan Winong Kabupaten Pati)**

Endah Susilowati

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang
endahwinong@gmail.com

Yohanes Suhari

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang
ysuhari@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and analyze whether the effect of work motivation and teacher competence on teacher performance is moderated by transformational leadership Principal for teacher of Madrasah Aliyah in Winong sub-districts of Pati regency. The numbers of data in this research is 83 (use sensus method). Multiple regression analysis is used to data analysis.

The results showed that work motivation has positive effect on teachers performance, teachers competence has positive effect on teachers performance, transformational leadership has positive effect on teachers performance, the effect of work motivation on teachers performance is moderated by transformational leadership, and the effect of teachers competence on teachers' performance is moderated by transformational leadership.

Keywords: *work motivation, teacher competence, transformational leadership, teacher performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah pengaruh motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru dimoderasi oleh kepemimpinan transformasional Kepala sekolah untuk guru Madrasah Aliyah di kecamatan Winong Kabupaten Pati. Jumlah data dalam penelitian ini adalah 83 (menggunakan metode sensus). Analisis regresi berganda digunakan untuk analisis data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi oleh kepemimpinan transformasional, dan pengaruh Kompetensi guru dalam kinerja guru dimoderasi oleh kepemimpinan transformasional.

Kata kunci: motivasi kerja, kompetensi guru, kepemimpinan transformasional, kinerja guru

PENDAHULUAN

Tuntutan masyarakat terhadap pemerintah untuk penyelenggaraan pendidikan yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya pengetahuan dan kepedulian masyarakat serta pengaruh globalisasi. Kinerja guru di Madrasah Aliyah Kecamatan Winong yaitu MA PPKP Darul Ma'la Pekalongan Kabupaten Pati, MA Tarbiyatul Banin, dan MA Roudlotussyubban Tawangrejo kurang optimal. Pembuatan perangkat pembelajaran belum baik, penggunaan media pembelajaran belum terampil, belum semua guru memanfaatkan teknologi guna menunjang proses pembelajaran

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iwu.(2013) bahwa guru yang bermotivasi tinggi mempengaruhi kinerja lebih baik daripada guru yang bermotivasi kurang. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aol M. (2010) bahwa ditempat kerja yang ada kerja lemburnya dengan gaji tingkat rendah motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja guru. Perlu diadakan penelitian tentang ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Christine (2011) kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan Nadem (2011) bahwa kondisi sosial ekonomi yang rendah di suatu sekolah, kompetensi guru rendah berpengaruh pada kinerja guru.

Berbeda dengan Hidayat (2012) dalam jurnalnya mengemukakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru otomotif SMK Negeri se Kabupaten Sleman.

Penelitian yang dilakukan K. (2013) bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ali S (2012) bahwa kepemimpinan transformasional tidak ada korelasi atau pengaruh terhadap kinerja, maka dari itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Bersadarkan uraian diatas akan diteliti Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi guru

terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional. Tujuan penelitian ini adalah : untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dimoderasi kepemimpinan transformasional, menguji pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru yang dimoderasi kepemimpinan transformasional pada guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

TELAAH PUSTAKA

Motivasi Kerja

Mc. Clelland dalam Robbins (2012) mengelompokkan 3 kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja seseorang, yaitu : (1) Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*), (2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*), (3) Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*)

Kompetensi Guru

Dalam Undang-Undang RI No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pasal 1 ayat 1 berbunyi bahwa yang dimaksud dengan Guru adalah pendidik. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Ada empat kompetensi guru sebagai agen pembelajaran, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru dan Dosen).

Kepemimpinan Transformasional

Yukl (2005) mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama

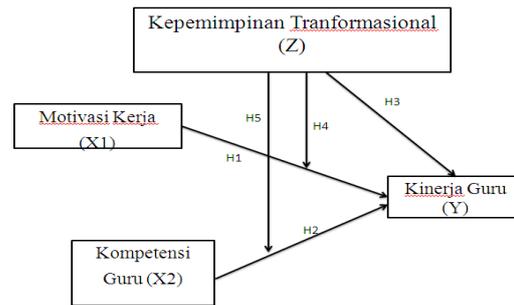
Kinerja

Menurut Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk dapat melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru diukur dengan menggunakan indikator: (1) menguasai bahan ajar; (2) mengembangkan silabus; (3) menyusun administrasi pembelajaran; (4) mampu mengelola kelas; (5) mampu menggunakan media dan sumber belajar; (6) mampu menggunakan media pembelajaran; (7) mampu melakukan pendekatan cara-cara evaluasi; (8) mampu menyusun dan mengolah evaluasi; dan (9) mampu melakukan penilaian hasil belajar.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati .
- H2: Kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati .
- H3: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati .
- H4: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional.
- H5: Pengaruh Kompetensi guru terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional.

Dari hipotesis tersebut dapat digambarkan dalam model empiris penelitian berikut:



Gambar 1. Model Empiris Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati yaitu MA Darul Ma'la, MA Tarbiyatul Banin dan MA Roudlotusysyubban, yang jumlahnya 83 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian diperoleh dari responden dengan menggunakan alat kuesioner. Teknik pelaksanaannya dilakukan dengan cara mendistribusikan kuesioner langsung kepada responden. Selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan yang terdapat pada kuesioner tersebut.

Jenis Data

Menurut sifatnya, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Dikaitkan dengan waktu pengumpulannya data ini termasuk data *cross section*. Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Data Primer adalah data yang berasal dari sumber aslinya yang diperoleh langsung dari obyek yang diteliti dengan alat kuesioner.

Skala Pengukuran

Penentuan skor jawaban responden untuk kuesioner dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dalam interval 1 sampai 7.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Untuk menguji apakah item-item pernyataan betul-betul merupakan indikator (faktor yang signifikan setiap variabelnya) maka perlu diuji sebagai berikut : (a) Analisis factor *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO), nilai KMO yang dikehendaki harus lebih dari 0,5 yang berarti kecukupan sampel terpenuhi dan analisa faktor dapat diteruskan. (b) Loading Faktor (*Component Matrix*), jika angka-angka yang berada di *component matrix* lebih besar dari 0,4 maka item/ indikator pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid. Jika Loading factor kurang dari 0,4 maka item yang bersangkutan adalah tidak valid, sehingga item tersebut tidak disertakan dalam pengujian berikutnya dan pengujian validitas terhadap variabel tersebut harus diulang kembali untuk mendapatkan item pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas data dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien atau alpha sebesar $> 0,7$ (Nunnally dalam Ghozali, 2011).

Analisa Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini persamaan regresi bergandanya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4|X_1 - Z| + b_5|X_2 - Z|$$

Konsep Moderasi

Pada konsep moderasi (moderating) dinyatakan oleh Ghozali (2011) bahwa variable moderating adalah variabel independent yang akan menguatkan atau melemahkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kemudian variabel moderator oleh Sharma et al. (1981) dalam Sunarto (2008) dibedakan menjadi dua tipe yaitu tipe quasi moderator dan pure moderator. Pada tipe quasi dihipotesiskan bahwa variabel prediktor, moderator dan interaksi antara prediktor dan moderator dimasukkan ke

dalam model untuk memprediksi variabel criterion.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan melihat nilai Asymp Sig (2-tailed). Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah: (1) Jika nilai Asymp Sig (2-tailed) $> 0,05$ maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (2) Jika nilai Asymp Sig (2-tailed) $\leq 0,05$ maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik (Heteroskedastisitas)

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini pengujianya menggunakan Uji Glejser. Problem hetero tidak muncul jika hasil uji t menunjukkan tidak signifikan ketika variabel independen diregresikan dengan absolut residualnya.

Uji Model

Uji F (*Goodness of Fit*)

Pada saat dilakukan analisis regresi linier dengan program SPSS akan diperoleh hasil uji ANNOVA atau F test dalam output regression SPSS dikatakan signifikan apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka model penelitian telah memenuhi kesesuaian garis regresi atau kelayakan model (*Goodness of Fit*).

Koefisien Determinasi (*Uji Adjusted R²*)

Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (adjusted R²) berada antara 0 – 1 atau $0 \leq \text{adjusted } (R^2) \leq 1$ (Ghozali, 2011).

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parameter Individual (*Uji Statistik t*). Uji t untuk menguji pengaruh variabel bebas secara individual signifikan atau tidak terhadap variabel terikatnya. Alat uji yang digunakan adalah uji t, dengan taraf signifikansi 5 %. Kriteria uji yang ditetapkan adalah: (1) Sig t $\leq 0,05$, artinya ada pengaruh

yang signifikan antara variabel yang diuji dan standardized coefficient beta positif, sehingga hipotesis diterima. (2) Sig t > 0,05, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan diantara variabel yang diuji, sehingga hipotesis ditolak.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Uji Validitas

Tabel 1

KMO (Kaiser Meiser Olkin Measure of Sampling Adequacy) dan Loading Factor Hasil Analisis Faktor

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Motivasi kerja (X ₁)	0,862	X1.1	0,684	Valid
		X1.2	0,707	Valid
		X1.3	0,711	Valid
		X1.4	0,768	Valid
		X1.5	0,793	Valid
		X1.6	0,735	Valid
		X1.7	0,799	Valid
		X1.8	0,767	Valid
		X1.9	0,762	Valid
		X1.10	0,591	Valid
		X1.11	0,519	Valid
		X1.12	0,664	Valid
		X1.13	0,423	Valid
		X1.14	0,495	Valid
Kompetensi Guru (X ₂)	0,883	X2.1	0,556	Valid
		X2.2	0,632	Valid
		X2.3	0,672	Valid
		X2.4	0,764	Valid
		X2.5	0,684	Valid
		X2.6	0,892	Valid
		X2.7	0,802	Valid
		X2.8	0,748	Valid
		X2.9	0,806	Valid
		X2.10	0,685	Valid
		X2.11	0,760	Valid
		X2.12	0,726	Valid
		X2.13	0,808	Valid
		X2.14	0,668	Valid
		X2.15	0,805	Valid
		X2.16	0,726	Valid
		X2.17	0,641	Valid
		X2.18	0,632	Valid
		X2.19	0,744	Valid
		X2.20	0,507	Valid
X2.21	0,563	Valid		
X2.22	0,571	Valid		
Kepemimpinan transformasional (Z)	0,892	Z.1	0,596	Valid
		Z.2	0,571	Valid
		Z.3	0,657	Valid
		Z.4	0,680	Valid
		Z.5	0,665	Valid
		Z.6	0,734	Valid
		Z.7	0,745	Valid
		Z.8	0,619	Valid
		Z.9	0,720	Valid
		Z.10	0,658	Valid
		Z.11	0,743	Valid
		Z.12	0,614	Valid
		Z.13	0,752	Valid
		Z.14	0,658	Valid
		Z.15	0,761	Valid
Z.16	0,703	Valid		
Z.17	0,741	Valid		
Z.18	0,740	Valid		
Z.19	0,688	Valid		
Z.20	0,789	Valid		
Kinerja guru (Y)	0,882	Y.1	0,722	Valid
		Y.2	0,759	Valid
		Y.3	0,706	Valid

Y.4	0,705	Valid
Y.5	0,652	Valid
Y.6	0,686	Valid
Y.7	0,696	Valid
Y.8	0,719	Valid
Y.9	0,761	Valid
Y.10	0,600	Valid
Y.11	0,679	Valid
Y.12	0,735	Valid
Y.13	0,741	Valid
Y.14	0,827	Valid

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua nilai KMO > 0,5 yaitu untuk variabel motivasi kerja (X₁) sebesar 0,862; variabel kompetensi guru (X₂) sebesar 0,883; variabel kepemimpinan transformasional (Z) sebesar 0,892; dan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,882. Nilai loading factor semua indikator ≥ 0,4. Semua item dalam kuesioner adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nama Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha Standar	Keterangan
X ₁	Motivasi kerja (X ₁)	0,900	0,7	Reliabel
X ₂	Kompetensi guru (X ₂)	0,948	0,7	Reliabel
Z	Kepemimpinan transformasional (Z)	0,942	0,7	Reliabel
Y	Kinerja guru (Y)	0,925	0,7	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan hasil bahwa semua nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel lebih besar dari nilai 0,7. Instrumen motivasi kerja (X₁), kompetensi guru (X₂), kepemimpinan transformasional (Z), dan kinerja guru (Y) semuanya reliabel.

Uji Normalitas Data

Hasil pengujian data dengan *one-sample* Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

Tabel 3

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.22195727
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.068
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.696
Asymp. Sig. (2-tailed)		.718

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel di atas diperoleh nilai *asympt sig* = 0,716 > 0,05 artinya data telah terdistribusi secara normal.

Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan Glejser dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4
Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.097	.181		6.072	.000
	Motivasi Kerja (X1)	-.062	.047	-.264	-1.321	.191
	Kompetensi Guru (X2)	-.041	.042	-.180	-.970	.335
	Kepemimpinan Transformasional (Z)	-.043	.024	-.177	-1.746	.085
	X1-Z	-.031	.062	-.086	-.498	.620
	X2-Z	-.003	.059	-.009	-.051	.959

a. Dependent Variable: Abs_Res

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

Persamaan Regresi dengan Variabel Moderating

Setelah dilakukan perhitungan dan diuji dengan uji t, hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Analisis Persamaan Regresi dengan Variabel Moderating

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.438	.345		4.174	.000
	Motivasi Kerja (X1)	.183	.090	.196	2.036	.045
	Kompetensi Guru (X2)	.179	.080	.200	2.244	.028
	Kepemimpinan Transformasional (Z)	.380	.046	.398	8.176	.000
	X1-Z	.346	.119	.241	2.908	.005
	X2-Z	.311	.112	.237	2.791	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

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

$$Y = 0,196X_1 + 0,200X_2 + 0,398Z + 0,241|X1-Z| + 0,237|X2-Z|$$

Uji Kelayakan Model Uji F

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program komputer SPSS 19.0 diperoleh analisis Anova dari regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F (Anova)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.601	5	4.320	82.345	.000 ^b
	Residual	4.040	77	.052		
	Total	25.640	82			

a. Predictors: (Constant), |X2-Z|, Kepemimpinan Transformasional (Z), Kompetensi Guru (X2), |X1-Z|, Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional, kompetensi guru, kepemimpinan transformasional, variabel moderasi 1, dan moderasi 2 terhadap kinerja guru secara bersama-sama. Berdasarkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti bahwa motivasi kerja, kompetensi guru kerja, kepemimpinan transformasional, variabel moderasi 1, dan moderasi 2 memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan (*model fit*).

Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Nilai *Adjusted R Square* pada persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.842	.832	.22905

a. Predictors: (Constant), |X2-Z|, Kepemimpinan Transformasional (Z), Kompetensi Guru (X2), |X1-Z|, Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,832 artinya 83,2% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kompetensi guru, kepemimpinan transformasional, serta variabel moderasi 1 dan moderasi 2. Sedangkan sisanya sebesar (100 – 83,2 %) yaitu 16,8 % dijelaskan/dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikansi masing-masing variabel independen dan variabel moderating terhadap variabel dependen secara parsial.

Dijelaskan keputusan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati” diterima karena diperoleh nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,196 dan nilai signifikansi $0,045 \leq 0,05$.
2. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati” diterima yang ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,200 dan nilai signifikansi $0,028 \leq 0,05$.
3. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati” diterima karena memiliki nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,398 dan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$.
4. Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional” diterima karena memiliki nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,241 dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$.
5. Hipotesis 5 yang menyatakan bahwa “Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional” diterima karena diperoleh nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,237 dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru

Hipotesis 1 yang mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima dan terbukti benar, yang berarti setiap terjadi peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin

tinggi motivasi seorang guru maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

Hipotesis 2 yang mengatakan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima dan terbukti benar, artinya setiap ada peningkatan kompetensi guru guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati maka kinerja guru juga meningkat.

Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru dalam penelitian ini berarti semakin tinggi kompetensi guru, maka semakin tinggi kinerjanya. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadeem (2011) dan Christine (2011) bahwa kompetensi guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Hipotesis 3 yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima dan terbukti benar sehingga setiap terjadi kenaikan kepemimpinan transformasional guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati maka kinerja guru juga meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan variabel moderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja guru dan didukung semakin baiknya kepemimpinan transformasional akan menyebabkan tingginya kinerja guru Madrasah Aliyah Di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan didukung kepemimpinan transformasional yang baik, maka semakin

baik pula kinerja yang dihasilkan seorang guru.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional

Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memoderasi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi kompetensi guru dan didukung dengan kepemimpinan transformasional yang baik akan menyebabkan tingginya kinerja guru Madrasah Aliyah Di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi guru dan kepemimpinan transformasional, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan seorang guru. Sebaliknya semakin rendah kompetensi guru dan semakin buruk kepemimpinan transformasional, maka guru cenderung tidak bekerja dengan optimal. Dengan kata lain, kompetensi guru kerja guru yang ditingkatkan secara terus menerus oleh kepemimpinan transformasional, dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional dapat memperkuat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru sehingga kinerja guru dapat meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
2. Kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional.

5. Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi para guru di Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati hendaknya meningkatkan motivasi kerja dan kompetensi sebagai seorang guru untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.
2. Bagi para kepala sekolah Madrasah Aliyah di Kecamatan Winong Kabupaten Pati hendaknya mampu menjadi panutan bagi guru dan karyawannya, dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah, dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan stafnya, dapat memotivasi seluruh guru dan karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat tim dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah, serta dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan stafnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik.
3. Perlu dilakukan penelitian lain atau lanjutan dengan memasukkan variabel-variabel lain misalkan variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi sebagai variabel yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali S, Ibrahim, 2012. Principal Leadership style, School Performance, and Principal Effectiveness in Dubai Schools. *International Journal of Research Studies in Education*. ISSN :

- 2243-7703, *Online ISSN:2243-7711. Vol. 2 No. 1, 41-54.*
- Aol Moses, Jabuya. 2010. Influence of Motivation on Teachers' Performance in Secondary Secondary in Uriri District Nyanza Province, Kenya. <http://erepository.uonbi.ac.ke:8080/handle/123456789/3914>.
- C Iwu, H Benedict. *Journal of Management Development* 32 (4), 404-418,2013. 10, 2013
- Christine Namazzi. 2011. Teacher Competences, Organizational Citizenship Behaviours and Performance of Teachers in Secondary Schools.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 19. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, Hanif. 2012. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomatis SMK Negeri Se-Kabupaten Sleman. Depositor Eprints, 29 November 2012,00:49, <http://eprints.uny.ac.id/d/eprint/7965>
- K. Sundi. 2013. Effect of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Employee Performance of Konawe Education Departement at Southeast Sulawesi Province. *International Journal of Business and anagement Invention ISSN (Online) : 2319-8028, ISSN (Print) : 2319-801X. Vol. 2 Issue 12. Desember.2013 PP. 50-58. www.ijbmi. Org*
- Nadeem, Mohammad. 2011. Teacher's Competencies and Factors affecting the Performance of Female Teachers in Bahawalpur (Southern Punjab) Pakistan. *International Journal of Business and Social Science Vo. 2 No. 19 (Special Issue-October2011)*
- Robbin, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2012. *Organizational Behavior*. Jakarta : Salemba Empat.
- UNDANG UNDANG NO. 14 TAHUN 2005 *Tentang Guru dan Dosen*
- Yukl Gary, 2005, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima, PT. Indeks, Jakarta