

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA  
GURU DIMODERASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
(STUDI PADA GURU SD PNS UPT DINDIKBUD KECAMATAN TALUN  
KABUPATEN PEKALONGAN)**

**Muzaeni**

Pasca Sarjana, Universitas Stikubank Semarang  
e-mail: zaenupt@yahoo.co.id

**Abstract**

*This research aims to understand how the influence of motivation on the performance of teachers , how the influence of professional competency on the performance of teachers , how the influence of leadership transformasional on the performance of teachers , whether transformational leadership motivation moderating influence on the performance of teachers , and whether transformational leadership moderating the influence of professional competency on the performance of teachers .The population in this research was of primary school teachers who are civil servants of Dindikbud in Talun Pekalongan District , with proportional technique random sampling obtained samples from 134 people as respondents .Data analyzed by regression analyst worship of idols. The results of the study can be concluded motivation have had a positive impact and significant impact on performance of teachers, professional competency have had a positive impact significant impact on performance of teachers, leadership transformasional have had a positive impact and significant impact on performance of teachers, leadership transformasional moderating influence motivation of the performance of teachers, and leadership transformasional not moderating the influence of professional competency of the performance of teachers.*

*Keywords: motivation , professional competency , transformational leadership  
and performance teacher.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru, bagaimana pengaruh kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja guru, apakah kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, dan apakah kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD yang berstatus PNS se UPT Dindikbud. Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan, dengan teknik proporsional *random sampling* diperoleh sampel sebanyak 134 orang sebagai responden. Data dianalisis dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi profesional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, dan kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kompetensi Profesional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja Guru.

## PENDAHULUAN

Keberhasilan pendidikan sangat tergantung kepada kinerja para pelaku di dunia pendidikan khususnya guru. Sedangkan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi dan juga kepemimpinan kepala sekolah karena. Guru merupakan ujung tombak bagi keberhasilan pendidikan. Menurut Ilgen and Schneider (Williams, 2002) kinerja tugas dilihat sebagai suatu proses bagaimana sesuatu dilakukan. Jadi, pengukuran kinerja tugas dilihat dari baik-tidaknya aktivitas tertentu untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

Kenyataan yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru SD PNS di UPT Dindikbud Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan perlu ditingkatkan. Demikian juga dengan kompetensi profesionalnya juga perlu untuk ditingkatkan. Sebab sebagian besar guru SD PNS Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan kompetensinya masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji kompetensi guru yang dilaksanakan oleh Kemendikbud menunjukkan hasil yang kurang menggembirakan. Dari peserta uji kompetensi yang berasal dari Guru SD PNS UPT Dindikbud Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan sejumlah 50 orang peserta ternyata yang memenuhi standar kelulusan minimal hanya 1 orang. Untuk meningkatkan kinerja guru agar terjadi peningkatan mutu pendidikan bukanlah pekerjaan yang mudah, semua aspek terkait yang melekat pada diri guru seperti: motivasi, kompetensi, komitmen organisasional, budaya organisasi, disiplin dan lain-lain serta aspek yang berada di luar guru seperti iklim kerja, kesejahteraan, kepemimpinan kepala sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana perlu ditingkatkan.

Hubungan antara motivasi dan kinerja telah diteliti oleh beberapa peneliti, namun menghasilkan kesimpulan yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Abdulsalam dan Mawoli (2012) menunjukkan hubungan antara motivasi dan kinerja tidak signifikan, sementara hasil penelitian Guo, Yun, Liao, Liao dan Zhang (2014) menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja adalah positif dan signifikan.

Pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja telah diteliti oleh beberapa peneliti

menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Park dan Rhee (2012) menyimpulkan interaksi antara kompetensi dengan kinerja adalah signifikan positif, sedangkan menurut Raharjo (2014) interaksi antara kompetensi dan kinerja adalah tidak signifikan

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja menghasilkan kesimpulan yang berbeda-beda. Morales, Montes dan Jover (2008) menyimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja signifikan, sedangkan menurut Xenikou (2006) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru adalah tidak signifikan.

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi menghasilkan kesimpulan yang sama. Penelitian yang dilakukan Tucunan, Supartha dan Riana (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kompetensi telah diteliti oleh Saxe (2011) membuktikan secara empiris bahwa kepemimpinan transformasional memberi dampak positif terhadap *sosial and emotional competence*.

Berdasarkan bukti empiris hasil penelitian dan fenomena yang terjadi di lapangan, perlu dilakukan kembali penelitian tentang hubungan antara motivasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Hal ini didasarkan pada teori motivasi bahwa semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka akan semakin baik pula kinerjanya, serta kompetensi profesional yang dimiliki seorang guru berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian bukti empiris hasil penelitian terdahulu yang bervariasi menimbulkan perbedaan hasil penelitian (*research gap*) mengenai pengaruh motivasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru, untuk itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut. Permasalahan dalam penelitian ini adalah: 1). Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru? 2) Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru? 3) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru? 4) Apakah kepemimpinan

transfasional memoderasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja guru? 5) Apakah kepemimpinan transfasional memoderasi hubungan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru?

Tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru. 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transfasional terhadap kinerja guru. 4) Untuk menguji dan menganalisis kepemimpinan transfasional memoderasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja guru. 5) Untuk menguji dan menganalisis kepemimpinan transfasional memoderasi hubungan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

#### **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Salah satu faktor penentu kinerja adalah motivasi. Menurut McClelland (dalam Robbins dan Judge, 2015) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Dengan kata lain motivasi kerja adalah sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan cara tertentu sebagai wujud seseorang yang memiliki motivasi keberhasilan yang tinggi

Wibowo (2007:86), menjelaskan bahwa kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi. Dari pengertian kompetensi tersebut di atas, terlihat bahwa fokus kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja guna mencapai kinerja optimal.

Kompetensi Profesional guru sebagai mana dijelaskan dalam Permendiknas No 16 Tahun 2007 adalah menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik sesuai dengan standar nasional pendidikan

Avolio dan Bass, (dalam Robbins and Judge, 2015) mendefinisikan kepemimpinan transfasional sebagai pemimpin yang karismatik dan memiliki kemampuan dalam mempengaruhi karyawan untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dari mereka di tempat kerja. Pemimpin transfasional dapat digambarkan berdasarkan beberapa karakteristik berikut. Pertama, pemimpin tersebut memiliki karisma. Dia dapat memberikan visi dan misi yang kuat bagi organisasi. Pemimpin transfasional ini membantu para pengikutnya memahami suatu permasalahan dan bagaimana cara untuk mengatasinya. Selain itu, pemimpin transfasional juga memberikan perhatian penuh kepada para pengikutnya dengan memberikan dukungan, anjuran, atensi yang dibutuhkan oleh para pengikutnya tersebut untuk bekerja secara maksimal. Ketiga, pemimpin transfasional mampu memberikan motivasi yang menginspirasi bagi para pengikutnya, disini perlu adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan pengikutnya

Pendapat tentang kinerja guru dikemukakan oleh Mangkunegara dan Anwar (2006:67) yang menyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Mulyasa (2004:136) yang mendefinisikan kinerja guru sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

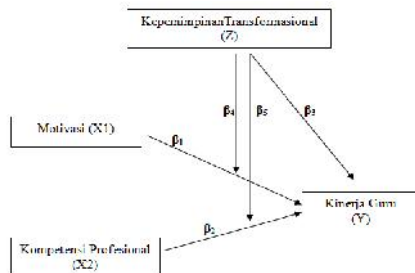
Merujuk pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 65 Tahun 2013, tentang Standar Proses, kinerja guru meliputi (1) perencanaan proses pembelajaran, (2) pelaksanaan proses pembelajaran, (3) penilaian hasil pembelajaran dan (4) pengawasan proses pembelajaran.

Indikator penilaian kinerja guru seperti yang terdapat pada peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 65 Tahun 2013,

dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) mampu merencanakan proses pembelajaran, (2) mampu melaksanakan proses pembelajaran, (3) mampu menilai hasil pembelajaran dan (4) mampu mengawasi proses pembelajaran

Gambar kerangka pemikiran teoritis yang diajukan berdasarkan hasil telaah pustaka dan penelitian terdahulu sesuai kajian teori yang telah disampaikan meliputi variabel motivasi, kompetensi profesional, kepemimpinan transformasional dan kinerja guru adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoretis



Model matematis hubungan antar variabel adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 X_1 Z + \beta_5 X_2 Z + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Variabel motivasi

β<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel motivasi

X<sub>2</sub> = Variabel Komp. Profesional

β<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel komp. profesional

β<sub>3</sub> = Koefisien regresi variabel kep. transformasional

Z = Variabel Kep. Transformasional

β<sub>4</sub> = Koefisien assosiasi motivasi dengan kep. transformasional

β<sub>5</sub> = Koefisien assosiasi kompetensi profesional dengan kep. transformasional

e = Disturbance Error

#### Pengembangan Hipotesis:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru  
H1 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
2. Pengaruh Kompetensi profesional terhadap Kinerja Guru

H2 = Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

3. Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Guru

H3 = Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

4. Kepemimpinan Transformasional memoderasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

H4 = Kepemimpinan transformasional moderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

5. Kepemimpinan transformasional memoderasi Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru

H5 = Kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

#### METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD PNS di UPT Dindikbud Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan yang berjumlah 202. Dengan proporsional random sampling menggunakan rumus slovin diperoleh sampel sejumlah 134 orang.

Sumber data yang digunakan berupa data primer, yaitu data yang berasal dari sumber aslinya, diperoleh langsung dari sampel sebagai obyek penelitian, dan data sekunder yaitu diperoleh dari tangan kedua. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data yang berujud angka-angka yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada sampel penelitian sebagai responden.

Pengujian instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas instrumen, uji reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data dan uji heteroskedastisitas. Kemudian uji model yang digunakan adalah Uji Signifikansi Parameter Estimasi Simultan (Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>).

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis penelitian apabila sig < 0,05, maka hipotesis diterima. Apabila sig > 0,05, maka hipotesis ditolak.

## HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Variabel

#### a. Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel ditunjukkan bahwa dari 14 indikator pada variabel motivasi guru dengan 5 skala Likert dapat dilihat bahwa nilai *mode* dari setiap item pernyataan variabel motivasi diperoleh hasil sebagian besar jawaban 3, artinya sebagian besar responden memberikan jawaban cukup setuju (CS) yang berarti bahwa motivasi guru SD PNS di UPT Dindikbud Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan menurut pendapat sebagian besar guru sudah cukup termotivasi.

#### b. Variabel Kompetensi Profesional ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel ditunjukkan bahwa dari 15 indikator variabel kompetensi profesional dengan 5 skala Likert dapat dilihat bahwa nilai *mode* dari setiap item pernyataan variabel kompetensi profesional diperoleh hasil sebagian besar jawaban 4, artinya sebagian besar responden memberikan jawaban setuju (S) yang berarti bahwa kompetensi profesional guru sudah baik.

#### c. Variabel Kepemimpinan Transformasional ( $Z$ )

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel ditunjukkan bahwa dari 20 indikator variabel kepemimpinan transformasional dengan 5 skala Likert dapat dilihat bahwa nilai *mode* dari setiap item pernyataan variabel kepemimpinan transformasional diperoleh hasil sebagian besar jawaban menjawab 4, artinya sebagian besar responden memberikan jawaban setuju (S) yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah SD di UPT Dindikbud Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan menurut pendapat sebagian guru sudah baik. Artinya kepala sekolah sudah menerapkan pola kepemimpinan transformasional

#### d. Variabel Kinerja Guru ( $Y$ )

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel ditunjukkan bahwa dari 12 indikator variabel kinerja untuk dengan 5 skala Likert dapat dilihat bahwa nilai *mode* dari setiap item pernyataan variabel kinerja diperoleh hasil sebagian besar responden menjawab 4, artinya sebagian besar responden memberikan jawaban setuju (S) yang berarti

bahwa kinerja guru SD PNS di UPT Dindikbud Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan menurut pendapat sebagian besar guru sudah baik.

## Pengujian Instrumen

### a. Uji Validitas

Untuk pengujian validitas konstruksi (*construct validity*) dalam penelitian ini adalah uji dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Analisis faktor mempunyai undimensionalitas apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel. Asumsi yang mendasari dapat atau tidaknya digunakan analisis factor adalah data matriks harus memiliki korelasi yang cukup (*sufficient correlation*). Melalui program SPSS dengan alat uji *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), dengan kriteria: 1). Apabila KMO 0,5 maka kecukupan sampel terpenuhi 2). Apabila loading factor 0,4 maka indikator valid.

Hasil uji validitas variabel Motivasi diperoleh nilai KMO and Bartlett's test 0,948 lebih dari 0,5 dengan nilai signifikansi 0,000 (KMO 0,948 > 0,5) sehingga kecukupan sampel terpenuhi. Sedangkan nilai-nilai *loading factor* dari tiap-tiap indikator semuanya lebih dari 0,4 (*loading factor* > 0,4) sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel.

Hasil uji validitas variabel kompetensi profesional diperoleh nilai KMO and Bartlett's test 0,866 lebih dari 0,5 dengan nilai signifikansi 0,000 (KMO 0,866 > 0,5) sehingga kecukupan sampel terpenuhi. Sedangkan nilai-nilai *loading factor* dari 15 indikator semuanya lebih dari 0,4 (*loading factor* > 0,4) sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel.

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai KMO and Bartlett's test 0,825 lebih dari 0,5 dengan nilai signifikansi 0,000 (KMO 0,825 > 0,5) sehingga kecukupan sampel terpenuhi. Sedangkan nilai-nilai *loading factor* dari tiap-tiap indikator semuanya lebih dari 0,4 (*loading factor* > 0,4) sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel.

Hasil uji validitas variabel kinerja guru diperoleh nilai KMO and Bartlett's test 0,868 lebih dari 0,5 dengan nilai signifikansi 0,000 (KMO 0,868 > 0,5) sehingga kecukupan sampel terpenuhi. Sedangkan nilai-nilai *loading factor* dari tiap-tiap indikator semuanya lebih dari 0,4 (*loading factor* > 0,4) sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel.

#### b. Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil semua nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari nilai 0,7. Jadi dapat dinyatakan bahwa semua instrumen variable penelitian yang digunakan dapat menghasilkan data yang reliabel atau dapat dipercaya.

#### Analisis Data

##### a. Uji Asumsi Klasik

###### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal (Ghozali 2013). Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S ini dilakukan dengan melihat besarnya nilai *asympt. sig* K-S, jika *asympt. sig* > 0,05 berarti tidak signifikan dengan demikian residual terdistribusi normal.

###### 2. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali 2013). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas distribusi data pada variabel independent motivasi dan kompetensi profesional terhadap variabel dependent kinerja guru menunjukkan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi pada penelitian ini **bebas heteroskedastisitas**. Begitu juga dengan variabel kepemimpinan transformasional

sebagai variabel moderasi dengan menggunakan selisih juga menunjukkan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05) maka bebas dari problem heterokedastisitas.

#### b. Uji Model (*Goodness of Fit Model*)

##### 1. Uji Signifikansi Parameter Estimasi Simultan (Uji F)

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,163	5	3,833	125,679	,000 <sup>a</sup>
	Residual	3,903	128	,030		
	Total	23,066	133			

a. Predictors: (Constant), Selisih Komp. prof. & Kep. transf., Selisih Motivasi & Kep. transf, Kep. transf, Motivasi, Komp. prof.

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji F pada tabel 1 menunjukkan nilai F= 125,679 dengan sig.= 0,000 < 0,05. berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa variabel motivasi dan kompetensi profesional secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja guru..

##### 2. Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)

Hasil uji R2 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji R2**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 <sup>a</sup>	,831	,834	,17463

a. Predictors: (Constant), Selisih Komp. prof. & Kep. transf., Selisih Motivasi & Kep. transf, Kep. transf, Motivasi, Komp. prof.

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Determinasi pada table di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* variabel motivasi, kompetensi profesional, kepemimpinan transformasional, selisih motivasi dan kepemimpinan transformasional, selisih kompetensi profesional dan kepemimpinan

transfasional terhadap kinerja guru sebesar 0,824, berarti sebesar 82,4% perubahan dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kompetensi profesional, kepemimpinan transfasional, selisih motivasi dan kepemimpinan transfasional, selisih kompetensi profesional dan kepemimpinan transfasional di dalam model, sedangkan sisanya sebesar 17,6% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis penelitian apabila sig < 0,05, maka hipotesis diterima. Apabila sig > 0,05, maka hipotesis ditolak. Hasil uji hipotesis (uji t) dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 3**  
**Hasil Uji t (signifikan)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,414	,186		2,222	,028
Motivasi	,210	,036	,405	5,808	,000
Komp. Prof	,426	,075	,418	5,695	,000
Kep. Tranf.	,273	,077	,245	3,544	,001
Selisih Motivasi & Kep. Transf	,224	,048	,248	4,633	,000
Selisih Komp.Prof & Kep. Transf	,150	,098	,118	1,531	,128

- a. Predictors: (Constant), Selisih Motifas Intri dan Budaya Organi, XValid, Selisih Motivasi Intrinsik dan Kep Tranpormasional, Z1Valid, Budaya Organisasional  
b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa :

- H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima.  
H2 : Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima.  
H3 : Kepemimpinan transfasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima

H4 : Kepemimpinan transfasional memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru diterima.

H5 : Kepemimpinan transfasional memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru ditolak.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD PNS se-UPT Dindikbud Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan, artinya setiap terjadi peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja guru.
2. Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD PNS se-UPT Dindikbud Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan, artinya setiap terjadi peningkatan kompetensi profesional akan meningkatkan kinerja guru.
3. Kepemimpinan transfasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD PNS se-UPT Dindikbud Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan, artinya setiap terjadi pola kepemimpinan kepala sekolah sesuai tipe kepemimpinan transfasional akan meningkatkan kinerja guru
4. Kepemimpinan transfasional menguatkan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SD PNS se-UPT Dindikbud Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan, artinya setiap terjadi peningkatan motivasi dengan pengaruh kepemimpinan transfasional akan meningkatkan kinerja guru.
5. Kepemimpinan transfasional tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SD PNS se-UPT Dindikbud Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan, artinya guru yang mempunyai kompetensi profesional yang baik akan mempunyai kinerja yang baik, tanpa terpengaruh pola kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah

### Implikasi Teoritis

Implikasi dari hasil penelitian ini memberikan sumbangan terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam hal ini mengenai motivasi, kompetensi profesional dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SD PNS se-UPT Dindikbud Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi implikasi teoritis bahwa motivasi, kompetensi profesional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru dan kepemimpinan transformasional menguatkan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, tetapi kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

#### **Implikasi Kebijakan**

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut :

##### 1. Bagi Manajemen

Dalam mengambil kebijakan dan keputusan dapat meningkatkan peran motivasi, kompetensi profesional dan kepemimpinan transformasional untuk mengatasi permasalahan kinerja guru dan memberikan tambahan peningkatan pengetahuan dari variabel-variabel dalam kinerja guru yang memiliki pengaruh masih rendah.

##### 2. Bagi Kepala Sekolah

Dapat menggunakan motivasi, kompetensi profesional dan menerapkan pola kepemimpinan transformasional dalam upaya meningkatkan kinerja guru sebagai informasi untuk mengambil kebijakan dan keputusan dalam upaya peningkatan kinerja guru.

#### **Keterbatasan Penelitian**

1. Dalam penelitian ini, tidak semua aspek yang mempengaruhi kinerja guru diteliti. Hal ini disebabkan adanya keterbatasan waktu dan biaya, sehingga penelitian ini dibatasi hanya pengaruh motivasi, kompetensi profesional dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.
2. Untuk penelitian yang akan datang, perlu adanya penelitian lanjutan mengenai variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja guru, yang belum diteliti dalam riset ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdulsalam, D & M.A Mawoli, (2012) Motivation and Job Performance of Academic Staff of State Universities in Nigeria: The Case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State, *International Journal of Business and Management*; Vol. 7, No. 14
- Chairina, Lia, R.R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Social Competence, Self Efficacy dan Kinerja Perawat RS dr Soebandi Jember, *Jurnal Economic Fakultasy University of Jember*
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi (Edisi 7)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Guo, Y., Liao, J., Liao, S., dan Zhang.(2014). The Mediating Role of Intrinsic Motivation on the Relationship Between Developmental Feedback and Employee Job Performance. *Journal Social Behaviour And Personality*, 42(5), 731-742
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Morales, Garcí'a, Ví'ctor J , Francisco Javier Llore'ns-Montes, and Antonio J. Verdu' -Jover (2006). The Effects of Transformational Leadership on Organizational Performance through Knowledge and Innovation, *British Journal of Management*, Vol. 19, 299–319
- Park, T and J, Rhee, (2012) Antecedents of knowledge competency and performance in born globals, The moderating effects of absorptive capacity, *International Jurnal of Management Decision* Vol.50 No. 8



- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 65 Tahun 2013, tentang Standar Proses
- Rahardjo, Sri (2014) The Effect Of Competence, Leadership and Work Environment Towards Motivation and Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia *International Journal of Advanced Reaseaschin Management and Social Science* Vol. 3 No.6.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior 16<sup>th</sup> edition)*. Jakarta: McGraw Hill dan Salemba Empat.
- Saxe, David. (2011) The Relationship Between Transformational Leadership and the Emotional and Social Competence of the School Leader *Dissertations* Loyola University Chicago
- Tucunan, Agung,Johan, Roy , Wayan, Gede, Supartha, I. Gede, Riana, (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa) *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.9 (2014) :533-550.
- Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo
- Williams.2002. *Psychology of Women*. New York : W.W. Norton & Company, Inc.
- Xenikou, A (2006). Organizational culture and transformational leadership as predictors of business unit performance, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 6