

***THE INFLUENCE OF TEACHERS “PROFESSIONAL COMPETENCE AND
WORK’S DISCIPLINE ON TEACHERS” PERFORMANCE MODERATED BY
ORGANIZATIONAL CLIMATE***

Subandi

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang

ABSTRACT

This study aimed to analyze and test the Influence of Professional Competence and Discipline Work on the Performance of elementary school teachers throughout the District Tirta Pekalongan with Organizational Climate moderated. This type of research is a field research (field research), using a quantitative approach. The population in this study is a civil servant teachers in the district elementary Tirta Pekalongan regency totaling 213 teachers. Samples were taken using purposive technique of proportional random sampling, some 139 teachers. Techniques of analysis using multiple linear analysis testing, F test, and hypothesis testing using t test. Based on the results of the study can be summarized as follows: professional competence has no effect on teacher performance, Work Discipline positive and significant impact on teacher performance, Climate Organizational positive and significant impact on teacher performance, Climate Organizational Professional Competence to strengthen the influence of teacher performance, and Organizational Climate Work Discipline strengthen the influence of the teachers' performance.

Keywords : professional competence, discipline work, organizational climate, and teacher performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji Pengaruh Kompetensi Profesional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SD se-Kecamatan Tirta Kabupaten Pekalongan dengan dimoderasi Iklim Organisasional. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS SD di Kecamatan Tirta Kabupaten Pekalongan yang berjumlah 213 guru. Sampel yang diambil menggunakan teknik purposive proporsional random sampling, sejumlah 139 guru. Teknik analisis menggunakan pengujian analisis linier berganda, uji R^2 , dan pengujian hipotesis menggunakan uji t . Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: Kompetensi Profesional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, Iklim Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, Iklim Organisasional memperkuat pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru, dan Iklim Organisasional memperkuat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru.

Kata kunci : kompetensi profesional, disiplin kerja, iklim organisasional, dan kinerja guru.

PENDAHULUAN

Guru sebagai tenaga profesional harus memiliki kemandirian dalam keseluruhan kegiatan pendidikan. Guru merupakan sumberdaya manusia yang karena kompetensinya diharapkan mampu secara maksimal menciptakan proses kegiatan pembelajaran yang bermutu. Guru memegang peranan yang sangat strategis dalam proses pembelajaran, sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kemampuan guru dan kinerjanya, meskipun ada faktor-faktor lain yang terkait. Konsekuensinya, apabila tuntutan kualitas pendidikan meningkat maka kualitas kemampuan guru perlu ditingkatkan sehingga kinerja guru meningkat. Demikian juga sebaliknya, apabila kualitas pendidikan itu disinyalir kurang sesuai dengan harapan masyarakat, tentu yang lebih dulu mendapat tudingan adalah guru. Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Kinerja guru memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran. Mengingat pentingnya peranan kinerja guru, maka sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pengajaran, visi dan misi sekolah dapat tercapai.

Kenyataan yang terjadi bahwa kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Tirtosangat bervariasi antara lain: tugas mengajar tidak dilaksanakan dengan baik, lebih menuntut hak daripada melaksanakan kewajiban, kurang melayani kebutuhan siswa, masih sering memberikan catatan pada siswa, kurang menjalin hubungan kerja yang baik dengan orang lain, dan kurang melayani orang tua siswa dengan baik dan maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru dan disiplin guru rendah serta kurang harmonisnya iklim organisasional. Hasil Uji Kompetensi Guru yang dilaksanakan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pekalongan bekerjasama dengan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Tengah menunjukkan, dari 99 guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tirto yang mengikuti uji kompetensi, hasilnya 10 guru (9,9%) kategori sangat kurang baik, 65 guru (64,35%) kategori kurang baik, 24 guru (23,76%) kategori cukup dan tidak ada guru yang masuk kategori baik dan sangat baik.

Hasil Ujian Sekolah mapel Bahasa Indonesia, Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam dalam tiga tahun terakhir belum juga menunjukkan hasil yang belum sesuai apa yang diharapkan. Rata-rata nilai Ujian Sekolah adapeningkatannilai rata-rata, namun pada peringkat Kabupaten terjadi penurunan. Faktat tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru masih perlu ditingkatkan melalui peningkatan kompetensi guru.

Kinerja guru adalah tingkat profesional guru dalam proses belajar mengajar selama periode tertentu yang diwujudkan melalui: (a) pedagogik, (b) kepribadian, (c) profesional (d) sosial (Pasal 8, UUGD, 14/2005).

Dalam meningkatkan kinerja guru agar tercapainya peningkatan kualitas pendidikan sebagaimana yang diharapkan masyarakat bukanlah pekerjaan yang mudah. Aspek kompetensi guru, disiplin guru dan iklim organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2005), Mulyanto (2008), Kusdi (2013) dan Liakopoulou (2011) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Penelitian berbeda dilakukan oleh Rahayu, BS (2011), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Tidak berpengaruh positif dan signifikan Kompetensi profesional guru terhadap kinerja. Karena adanya perbedaan penelitian (*research gap*) oleh beberapa ahli maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang "Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru".

Disiplin kerja merupakan salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Cebenoyan (2004), Ernawati dan Marjono (2007), Wardana (2008), Adeyele dan Yusuf (2012) dan Ehiane (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian berbeda dilakukan oleh Arianto (2013), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Karena adanya perbedaan penelitian (*research gap*) oleh beberapa ahli maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru”.

Suasana atau iklim kerja yang penuh tekanan, tidak harmonis dan tidak kondusif di lingkungan sekolah, antara guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan kepala sekolah, ataupun dengan staf administrasi tentu tidak akan meningkatkan kinerja guru, yang berimplikasi pada proses pembelajaran yang kurang efektif dan efisien. Penelitian berkaitan iklim kerja di sekolah yang dilakukan oleh Carudin (2011) menunjukkan adanya pengaruh antara iklim organisasi dengan kinerja guru. Sejalan dengan hasil penelitian berkaitan iklim organisasi di sekolah yang dilakukan oleh Pratiwi (2013), Carudin (2011) dan Noor and Dzulkifli (2013) menunjukkan adanya pengaruh antara iklim organisasi dengan kinerja guru. Penelitian lain oleh Cicilia (2010) menunjukkan hasil yang berbeda, yakni tidak ada pengaruh langsung signifikan antara iklim kerja di sekolah terhadap kinerja guru. Karena adanya perbedaan penelitian oleh beberapa ahli maka dilakukan penelitian lebih lanjut tentang “Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru”.

Berdasarkan fenomena yang ada dan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan perbedaan hasil penelitian (*research gap*) serta berkaitan dengan fenomena yang berkembang di dunia pendidikan sekarang maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Iklim Organisasional”. Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah : (1) Bagaimanakah pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru?, (2) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru?, (3) Bagaimanakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru?, (4) Apakah iklim organisasi memoderasi pengaruh kompetensi guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan?,

(5) Apakah iklim organisasi memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan?

Tujuandari penelitian ini adalah : (1) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. (2) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. (3) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru. (4) Untuk menganalisis dan menguji peran iklim organisasi memoderasi pengaruh kompetensi guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan. (5) Untuk menganalisis dan menguji peran iklim organisasi memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Syah (2000) kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggungjawab dan layak. Jadi kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang kompeten dan profesional adalah guru yang piawai dalam melaksanakan profesinya.

Kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas profesi keguruan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi tinggi dengan sarana penunjang berupa bekal pengetahuan yang dimilikinya. Pendapat tentang disiplin dikemukakan oleh Hasibuan (2009:212) menyatakan bahwa disiplin diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Rivai (2009:824) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sedangkan menurut Simamora (2004:610) bahwa disiplin yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum

karena melanggar peraturan atau prosedur.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Litwin dan R.A. Stringer dalam Wirawan (2007) bahwa “Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi”. Keith Davis (2001) mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai “*The human environment within an organization’s employees do their work*”. Pernyataan Davis tersebut mengandung arti bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya.

Pengertian kinerja guru menurut Permendiknas Republik Indonesia No.65 Tahun 2013 adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

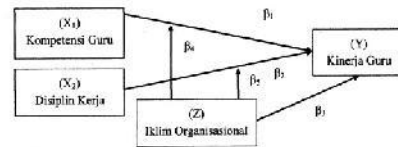
Pengembangan Hipotesis:

- 1 Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru
H₁: Kompetensi Profesional berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.
- 2 Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru
H₂: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
- 3 Pengaruh Iklim organisasional terhadap Kinerja Guru
H₃: Iklim organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
- 4 Iklim organisasional memoderasi pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru
H₄: Iklim organisasional memoderasi pengaruh Kompetensi Profesional terhadap kinerja guru
- 5 Iklim organisasional memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru
H₅: Iklim organisasional memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Kerangka pemikiran teoritis yang diajukan dalam penelitian ini sesuai kajian

teori yang telah disampaikan meliputi variabel komp. profesional, disiplin kerja, iklim organisasional dan kinerja guru

Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis



METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) se-UPT Dindikbud Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan sebanyak 213 orang. Sampel diambil dari guru negeri di SD Negeri atau SD Swasta Kecamatan Tirto sebanyak 139 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui sumber data primer. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data tentang karakteristik responden dan persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data diskriptif guna menguji hipotesis dan model kajian.

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji kelayakan model dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Variabel

a. Variabel Kompetensi Profesional (X₁)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kompetensi profesional adalah jawaban atau tanggapan responden paling banyak muncul nilai 3 sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompetensi profesional dikategorikan cukup baik.

b. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja adalah jawaban atau tanggapan responden paling banyak muncul nilai 4 sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja dikategorikan baik.

c. Variabel Iklim Organisasional (Z)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel iklim organisasional adalah jawaban atau tanggapan responden paling banyak muncul nilai 4 sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel iklim organisasional dikategorikan baik.

d. Variabel Kinerja (Y)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja guru adalah jawaban atau tanggapan responden yang paling banyak muncul nilai 4 sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja guru dikategorikan baik.

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas konstruk-si (*construct validity*) dalam penelitian ini adalah uji dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). 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.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kompetensi profesional diperoleh nilai KMO and Bartlett's test $0,930 > 0,5$ dengan nilai signifikansi $0,000$ ($KMO\ 0,930 > 0,5$) 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 $0,841$ lebih dari $0,5$ dengan nilai signifikansi $0,000$ ($KMO\ 0,841 > 0,5$) sehingga kecukupan sampel terpenuhi. Sedangkan nilai-nilai *loading factor* dari 17 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 $0,757$ lebih dari $0,5$ dengan nilai signifikansi $0,000$

($KMO\ 0,757 > 0,5$) 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 $0,814$ lebih dari $0,5$ dengan nilai signifikansi $0,000$ ($KMO\ 0,814 > 0,5$) 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

Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan koefisien alpha (*cronbach alpha*). Apabila pengujian tersebut menunjukkan $alpha > 0,7$, maka item-item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal.

Dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa:

1. Syarat instrumen Kompetensi Profesional dinyatakan reliabel telah terpenuhi karena nilai *cronbach Alpha-nya* sebesar $0,959 > 0,7$.
2. Syarat instrumen Disiplin dinyatakan reliabel telah terpenuhi karena nilai *cronbach Alpha-nya* sebesar $0,915 > 0,7$.
3. Syarat instrumen Iklim Organisasional dinyatakan reliabel telah terpenuhi karena nilai *cronbach Alpha-nya* sebesar $0,865 > 0,7$.
4. Syarat instrumen Kinerja Guru dinyatakan reliabel telah terpenuhi karena nilai *cronbach Alpha-nya* sebesar $0,856 > 0,7$.

Dengan reliabelnya semua variabel, maka analisis penelitian dapat dilanjutkan.

c. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas yang digunakan adalah Uji Kolmogorov-Smirnov. Uji ini dilakukan untuk menguji apakah residual terdistribusi secara normal. Jika nilai pada *Asymp. Sig* lebih besar dari $0,05$ (*Asymp. Sig* $> 0,05$) artinya residual terdistribusi normal.

Dari hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov (1-Sample KS)* diperoleh besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar $0,851$ dan *Asymp. Sig* (2 -tailed) pada $0,463$, hal ini berarti data

residual terdistribusi normal (*Asymp. Sig* = 0,463 > 0,05).

d. Heteroskedastisitas

Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi *heteroskedastisitas*. Dan jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 maka disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya *heteroskedastisitas*.

Dari hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa distribusi data pada variabel independen kompetensi profesional dan disiplin kerja 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 iklim organisasional sebagai variabel moderasi dengan menggunakan selisih juga menunjukkan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 (*sig* > 0,05) maka bebas dari problem heteroskedastisitas.

e. Uji Signifikansi Parameter Estimasi Simultan (Uji F)

Hasil uji F dengan menggunakan SPSS diperoleh angka sebagaimana tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Uji F pada Persamaan Regresi ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,207	5	3,241	120,840	,000 ^a
	Residual	3,568	133	,027		
	Total	19,774	138			

a. Predictors: (Constant), Selisih D & IO, Kom. Prof , Dis. Kerja, Selisih KP dan IO, Iklim Org.
b. Dependent Variable: Kinerja guru

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji F menunjukkan angka sebesar 120,840 dengan signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 yang berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa

variabel kompetensi profesional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja guru dengan dimoderasi iklim organisasional.

f. Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Hasil uji R² dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil uji R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,905 ^a	,820	,813	,1637792

a. Predictors: (Constant), Selisih D& IO, Komp. Prof, Disiplin, Selisih KP dan IO, Iklim Org
b. Dependent Variable: Kinerja guru

Dari Uji Determinasi pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* uji koefisien determinasi variabel kompetensi profesional, disiplin kerja, iklim organisasional, selisih kompetensi profesional dan iklim organisasional, selisih disiplin kerja dan iklim organisasional terhadap kinerja guru sebesar 0,813, berarti sebesar 81,3% perubahan dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi profesional, disiplin kerja, selisih kompetensi profesional dan iklim organisasional, selisih disiplin kerja dan iklim organisasional di dalam model, sedangkan sisanya sebesar 18,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

g. Uji t (Signifikasi)

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 Perhitungan Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,555	,166		3,335	,001
Mean X1	,055	,028	,100	1,961	,052
Mean X2	,626	,063	,680	9,954	,000
Mean Z	,163	,068	,172	2,389	,018
SelisihK PdanIO	,080	,037	,116	2,148	,033
SelisihD danIO	,291	,080	,206	3,659	,000

a. Dependent Variable: Mean Y

Dengan mensubstitusikan nilai betha (β) pada model matematis diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,100X_1 + 0,680X_2 + 0,172Z + 0,116|X_1-Z| + 0,206|X_2-Z|$$

Berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa:

1. Variabel Kompetensi Profesional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dari hasil Standardized Coefficient sebesar 0,052. Ini artinya Kompetensi Profesional Guru tidak mempengaruhi Kinerja Guru.
2. Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Guru. Karena Standardized Coefficient Beta bernilai positif yakni 0,680. Ini artinya semakin baik atau mendukung Kompetensi Profesional Guru, maka akan semakin tinggi kinerja yang ditimbulkan.
3. Variabel Iklim Organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Guru. Karena Standardized Coefficient Beta bernilai positif yakni 0,172. Ini artinya semakin baik atau mendukung Kompetensi Profesional Guru, maka akan semakin tinggi kinerja yang ditimbulkan.
4. Variabel moderated_1 ($|X_1-Z|$) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Guru. Karena Standardized Coefficient Beta bernilai positif yakni 0,116. Ini artinya Ini artinya Iklim Organisasional memperkuat pengaruh Kompetensi Profesional.
5. Variabel moderated 2 ($|X_2-Z|$) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Guru. Karena Standardized Coefficient Beta bernilai positif yakni 0,206. Ini artinya

Iklim Organisasional memperkuat pengaruh Disiplin.

Pengujian Hipotesis

- a. Hasil pengujian hipotesis-1 (H1) : Kompetensi Profesional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru
Dari hasil pengolahan pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis pertama dengan uji t memperoleh nilai $t_{hitung} = 1,961$ bertanda positif dan Standardized Coefficients $\beta = 0,100$, pada taraf signifikansi 0,052, karena $> 0,05$ dengan demikian maka Hipotesis ditolak.
- b. Hasil pengujian hipotesis-2 (H2) : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru
Dari hasil pengolahan pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis pertama dengan uji t memperoleh nilai $t_{hitung} = 9,954$ bertanda positif dan Standardized Coefficients $\beta = 0,680$ diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$) dengan nilai probabilitas (tingkat) signifikansi sebesar = 0,000 karena $< 0,05$. Dengan demikian **hipotesis diterima**.
- c. Hasil pengujian hipotesis-3 (H3) : Iklim Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru .
Dari hasil pengolahan pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis pertama dengan uji t memperoleh nilai $t_{hitung} = 2,389$ bertanda positif dan Standardized Coefficients $\beta = 0,172$ diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$) dengan nilai probabilitas (tingkat) signifikansi sebesar = 0,018 karena $< 0,05$. Dengan demikian **hipotesis diterima**.
- d. Hasil Pengujian Hipotesis-4 (H4): Iklim Organisasional memoderasi pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru
Dari hasil pengolahan pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis kedua dengan uji t memperoleh nilai $t_{hitung} = 2,148$ bertanda positif dan Standardized Coefficients $\beta = 0,116$ bertanda positif ditolak pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$) dengan nilai probabilitas (tingkat) signifikansi

sebesar = 0,033 < 0,05. Dengan demikian
Haditerima.

- e. Hasil Pengujian Hipotesis-5 (H5):
Iklim Organisasional memoderasi pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengolahan pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa bahwa hasil pengujian hipotesis ketigadengan uji t memperoleh nilai $t_{hitung} = 3,659$ bertanda positif dan Standardized Coefficients $\beta = 0,209$ bertanda positif diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$) dengan nilai probabilitas (tingkat) signifikansi sebesar = 0,000 < 0,05. Dengan demikian
Haditerima.

PENUTUP

Simpulan

Bahwa sesuai dengan penggunaan model regresi moderasi quasi dihasilkan:

1. Kompetensi Profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Kompetensi professional tidak mempengaruhi kinerja guru di UPT Dindikbud Tirta, Kabupaten Pekalongan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Meningkatnya Disiplin Kerja menyebabkan meningkatnya kinerja guru.
3. Iklim Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Meningkatnya Iklim Organisasional menyebabkan meningkatnya kinerja guru.
4. Iklim Organisasional memoderasi pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. Semakin baik Iklim Organisasional menyebabkan kompetensi profesional guru meningkat. Akibatnya kinerja guru juga meningkat.
5. Iklim Organisasional memoderasi pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja Guru. Semakin kondusif Iklim Organisasional mendorong guru memiliki disiplin kerja yang baik. Sehingga kinerja guru juga meningkat.

Saran

Saran yang di sampaikan dalam penelitian ini adalah perlunya peningkatan kompetensi profesional guru secara berkelanjutan dan penanaman disiplin kerja

dimanapun dan kapanpun guru bekerja melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian perilaku hanya dilakukan sesaat dengan cross section data, ini sebenarnya tidak tepat. Karena keterbatasan waktu dan sumberdaya terpaksa dilakukan.
2. Pengukuran variabel dengan teknik scoring mempunyai banyak kekurangan.

Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada bab-bab terdahulu, maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut.

Kompetensi Profesional Guru, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasional merupakan faktor yang mempengaruhi kualitas Kinerja Guru. dan Iklim Organisasional mampu memperkuat pengaruh Kompetensi Profesional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SD se-Kecamatan Tirta Kabupaten Pekalongan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan, terutama bagi manajemen, dan organisasional pengambil kebijakan sebagai berikut:

1. Bagi manajemen, dalam mengambil kebijakan dan keputusan dapat meningkatkan Kompetensi Profesional kerja, meningkatkan Disiplin, dan mewujudkan Iklim Organisasional. Sehingga dapat meningkatkan Kinerja Guru.
2. Bagi Kepala Sekolah Dasar dapat menggunakan hasil penelitian tentang pengaruh Kompetensi Profesional, Disiplin terhadap Kinerja Guru dengan dimoderasi Iklim Organisasional sebagai pertimbangan untuk mengambil kebijakan dan keputusan dalam meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Adeyele & Yusuf. 2014. *Effect of Teaching Method, Choice of Discipline and Student-Lecturer Relationship on Academic*

- Performance*. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development, January 2014, Vol 3 no. 1
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. **Manajemen Penelitian**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 1999. *The Art of HRD: Human Resource Management* (Vol 2) London : Crest Publishing House.
- Augusty Ferdinand, 2004, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, BP. Undip, Semarang
- Bari'ah Dzulkipli & Haris Md Noor. 2012. *Assessing The Organization Climate Toward Developing Innovative Work Behavior; A Literatur Review*. 3rd International Conference On Business and Economic Research. University Tun Hussein On Malaysia
- Barinto. 2012. **Hubungan Kompetensi Guru dan Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Percut Sei Tuan**. Jurnal Tabularasa PPS UNIMED Vol.9 No.2, Desember 2012.
- Benny Roesly. 2012. **Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam**. Yogyakarta: Program Pasca Sarjana, Universitas Negeri Yogyakarta
- Carudin. 2011. **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru**. Edisi Khusus No. 2, Agustus 2011. 229 ISSN 1412-565X
- Dessler, Gray. 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesembilan, PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Ehiane, O Stanley. 2014. *Discipline and Academic Performance (A Study of Selected Secondary Schools in Lagos, Nigeria)*. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development, January 2014, Vol 3 No 1.
- Ermawati, Marjono. 2007. **Pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru**. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 2 No. 1 Desember 2007:11-22
- Ferdinand, Augusty. 2002. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2009, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Semarang : BPFE Undip.
- Gibson, James L. Dkk. (2006). *Organizations Behaviour, Structure, Processes*. Dallas : Business Pub
- Hair, J. F, Anderson, R. E, Tatham, R.L & Block, W.C, (1990), *Multivariate Data Analysis*, New York: Macmillan Publishing Company, Inc.
- Handoko, T. Hani. 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah**. Edisi Revisi. Cetakan ke - 4. Bumi Aksara, Jakarta.

- Indrajati, Sidi.2001. **Menuju Masyarakat Belajar**. Jakarta: Logos Wicara Ilmu.
- Keke T. Aritonang. 2005. **Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja Gurudan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta**. Jurnal Pendidikan Penabur- No.04/Th.IV/Juli2015.
- Liakopoulou.2011. *The Profesional Competence of Teachers: Which qualities, attitudes, skills and knowledge contribute to a teacher's effectiveness?. International Journal of Humanities and Social Science* Vol.1 No.21 (Special Issue- December 2011)
- Luthans, F.1995. **Organizational Behaviour**. California: McGraw Hill
- Luthans, Fred, 2005. *The Profesional Competence Of teacher: Wich Qualities, Attitudes, Skills and Knowledge Contribute to Teacher's Effectiveness?. International Journal of Humanities and Social Science*. Vol.1 No.21 (Special Issue-December 2011)
- Luthans, Fred.2005. **Organizational Behaviour**. New York; McGraw Hill Inc.
- Luthans, Fred, 2005. **Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh**, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Manulang. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. BPFE Yogyakarta.
- Nitisemito S. Alek, 2001, **Manajemen Personalialia**, Edisikedua, Ghalia Indonesia
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kompetensi Guru**. Jakarta: Depdiknas
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2003 tentang Disiplin Pegawai Negeri**.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 65 Tahun 2013 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar Dan Menengah**. Jakarta: Depdiknas
- Robbins, S. P, 2013, *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications*, 6 Ed. Prentice Hall, Inc. Eaglewood, Cliff, New Jersey
- Sekaran, U, (2000), *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, John Wiley & Sons, Inc., New York USA
- Selamat, dkk. 2013. *The Impact of Organizational Climate on Teachers' Job Performance*. Educational Research eJournal;2013;Vol.2; No.1
- Siagian, Sondang P. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1997. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 1, STIE YKPN.
- Umaedi. 1999. **Manajemen Berbasis Sekolah**. Jakarta : Depdiknas.
- Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional**. Jakarta
- Wardana, Ludi Wisnu, 2008. **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar negeri di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya**. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (Emas) Vol II No.1, April 2008 Unimas Mojokerto.

