

# PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DIMODERASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

**IBROHIM**

Program S2-Manajemen Sains, PPS Unisbank Semarang

E-mail: [ibrohimalun@gmail.com](mailto:ibrohimalun@gmail.com)

## *Abstract*

*This study aimed to analyze the role of the Leadership Principal Moderating Effect of Professional Competence and Motivation for Primary Teachers performance throughout the District Talun Pekalongan.*

*In this study population all primary school teachers in the district Talun civil servants, whereas samples taken as many as 136 people as respondents with purposive sampling technique. Measurements using a Likert scale of 5 (five) alternative answers. Test instruments used are validity and reliability. While the test model used is the coefficient of determination and F test (goodness of Fit). Test this hypothesis using regression analysis.*

*Based on the results of the study can be summarized as follows: (i) Professional Competence positive and significant impact on teacher performance, (ii) Work Motivation positive and significant impact on teacher performance, (iii) Leadership Principal has no effect on teacher performance, (iv) Leadership Principal does not moderate the influence of professional competence of the teacher performance, (v) Leadership Principal Work Discipline does not moderate influence on Teacher Performance.*

**Keywords:** *Professional Competence, Motivation, Leadership of Headmaster and Performance Teachers.*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan.

Dalam penelitian ini populasinya semua guru PNS SD di Kecamatan Talun, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 136 orang sebagai responden dengan teknik purposive sampling. Pengukuran menggunakan skala likert 5 (lima) alternatif jawaban. Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan uji model yang digunakan adalah koefisien determinasi dan uji F (Goodness of Fit). Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (i) Kompetensi Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, (ii) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, (iii) Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru, (iv) Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak memoderasi pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru, (v) Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

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

## **PENDAHULUAN**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

mengamanatkan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan. Ini dikandung maksud bahwa pendidikan

merupakan hak asasi bagi setiap warga negara Indonesia dan untuk setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh layanan pendidikan yang bermutu sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya tanpa memandang status sosial, ekonomi, suku, etnis, agama dan gender.

Selain itu, pendidikan sebagai upaya dalam rangka mempersiapkan generasi penerus bangsa pada masa yang akan datang harus mampu menjadi tumpuan dalam penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karenanya diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan motivasi serta melaksanakan kinerja sehingga kualitas kerja akan lebih meningkat dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan prestasi dan kualitas lulusan siswa .

Peningkatan prestasi siswa perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa 2004). Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Pendidikan diharapkan dapat menumbuhkan kemampuan untuk menghadapi tuntutan pada kenyataan masa kini dan ke depan, baik perubahan dari dalam maupun perubahan karena pengaruh dari luar. Perubahan dari dalam ditimbulkan oleh perubahan sistem, nilai-nilai, norma-norma dan perilaku dalam suatu organisasi lembaga pendidikan. Secara lebih spesifik perubahan dari dalam visi, misi, tujuan dan lebih jauh terjadi perubahan dengan adanya penambahan peralatan baru, perubahan pengembangan kegiatan, perubahan dalam tingkat pengetahuan, perubahan keterampilan, sikap dan perilaku para guru serta pegawai. Sedangkan pengaruh karena pengaruh dari luar diakibatkan oleh adanya interaksi organisasi dengan lingkungan, baik pada waktu menerima masukan, pada saat proses, pada waktu memberikan control, dan memberikan evaluasi.

Guru sebagai tenaga professional harus memiliki kemandirian dalam keseluruhan kegiatan pendidikan baik dalam jalur sekolah maupun luar sekolah, guru memegang posisi yang paling strategis. Guru merupakan sumber daya manusia yang karena komitmennya yang tinggi mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta Proses Belajar Mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Kompetensi profesional guru merupakan faktor penting bagi peningkatan kinerja guru. Charles dalam Mulyasa dalam Irawati(2010) menyatakan bahwa “*competency as rational performance which satisfactory meets the objective for a desired condition*”. Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.

Peran pendidik yang professional sebagai bagian dari kinerja guru diperlukan sekali untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya. Tetapi pada kenyataannya, banyak ditemukan guru yang melanggar disiplin waktu yaitu terlambat masuk kelas, guru kurang siap dalam melaksanakan proses pembelajaran seperti tidak adanya perangkat pembelajaran berupa Silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), dan masih banyak guru-guru yang tidak memahami sistem pembelajaran *Kontekstual Teaching and Learning* (CTL) sesuai dengan tuntutan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) 2004. Di lapangan seperti : guru yang mengajar asal-asalan, monoton, tidak pernah mengembalikan ulangan, sering datang terlambat dan masih banyak lagi. Namun demikian, bila kinerja masih menjadi hal yang perlu mendapat perhatian maka seharusnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru juga harus mendapat perhatian. Kurang profesionalnya guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran serta sikap guru yang indisipliner menunjukkan bahwa kompetensi guru yang dimiliki masih rendah sehingga kinerjanya juga rendah. Dengan kata lain, jika kompetensi yang dimiliki guru itu tinggi maka kinerja yang ditunjukkan guru juga tinggi. Oleh karena itu, perlu adanya tindakan bagaimana

kompetensi guru dapat meningkat sehingga kinerja guru juga meningkat.

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".

Kepemimpinan seorang kepala sekolah dapat menentukan berhasil tidaknya tujuan sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan peran guru, maka pelaksanaan prinsip-prinsip komunikasi perlu lebih ditingkatkan dan gaya kepemimpinan perlu diperhatikan. Dengan begitu kepala sekolah dan guru harus sejalan demi peningkatan lulusan. Namun pada kenyataannya, kepemimpinan di Pekalongan masih perlu ditingkatkan profesionalisme. Kepemimpinan kepala sekolah di Pekalongan belum melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara optimal. Hal ini dikarenakan, masih adanya temuan bahwa beberapa Kepala Sekolah belum melaksanakan fungsi manajerial secara akuntabel dan transparan. Adanya pengangkatan Kepala Sekolah melalui jalur kedekatan dan faktor suka tidak juga menjadi masalah. Prestasi dan kemampuan calon Kepala Sekolah kurang diperhatikan. Akibatnya ada beberapa Kepala Sekolah yang kurang mampu memimpin sekolah. Yukl (2010) mengartikan Kepemimpinan sebagai 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. Pemikiran ini sejalan dengan hasil penelitian Vigoda-Gadot (2006), O'Connell dan Doverspike (2002), Mehta (2003), Pratiwi (2013) dan Imran, dkk (2012) yang menunjukkan adanya pengaruh atau

hubungan kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh guru didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri guru tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan/motivasi ini menjadi daya penggerak melakukan sesuatu yang menyentuh kebutuhannya. Hal ini selaras dengan Robbin and Judge (2013) yang mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan individu, intensitas, arah, dan ketekunan usaha ke arah pencapaian tujuan. Kegiatan mengajar yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerjanya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Tujuan pemberian motivasi antara lain: mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, meningkatkan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya serta meningkatkan efisiensi penggunaan tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Hasil penelitian yang dilakukan Miller (2006), Widodo (2013), Pratiwi (2013), Septiana, Ngadiman dan Ivada (2013) dan Guo, dkk (2014) menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Fenomena guru di lapangan menunjukkan: (i) masih adanya guru yang malas-malasan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai pendidik, (ii)

terdapat Guru yang belum mentaati peraturan karena kesadaran dan kewajiban, (iii) terdapatnya perilaku segelintir guru yang kurang baik sehingga mencederai kehormatan dan penghargaan guru, (iv) belum terbentuknya kesadaran kolektif Guru untuk suka membimbing siswa, melaksanakan pembelajaran dengan senang hati dalam keadaan apapun. Dan (v) kurangnya dukungan eksternal seperti ruangan kerja yang masih kotor dan berserakan, kurangnya penghargaan guru yang berprestasi, minimnya keterlibatan Kepala Sekolah dalam memecahkan masalah kesulitan anak buahnya, penghasilan yang kurang, dan terhambatnya kenaikan pangkat termasuk pengembangan karier.

Kinerja guru - guru SD di kecamatan Talun sangat bervariasi. Tinggi rendahnya kinerja guru ini diantaranya dipengaruhi kompetensi guru dan motivasi. Belum mantapnya kinerja guru tersebut diantaranya terlihat dari hasil Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru (PLPG) yang cukup rendah.

Memperhatikan latar belakang masalah yang bervariasi dan adanya *research gap* mengenai pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi terhadap Kinerja Guru, maka menjadi masalah utama dalam penelitian ini adalah “Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah memoderasi Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi terhadap Kinerja Guru?”. Selanjutnya permasalahan utama tersebut dapat dirinci menjadi pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi Guru berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan?
3. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan?
4. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah memoderasi pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan?

5. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan?

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan,
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan,
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasional terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan,
4. Untuk menguji dan menganalisis peran budaya Organisasional memoderasi pengaruh Motivasi terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan dan
5. Untuk menguji dan menganalisis peran budaya Organisasional memoderasi pengaruh Motivasi terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan.

## TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 1. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional guru adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan). Kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dasar melaksanakan tugas guru yang dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan menilai proses belajar mengajar.

- a. Merencanakan program belajar mengajar

Proses belajar mengajar perlu direncanakan agar dalam pelaksanaannya pembelajaran berlangsung dengan baik dan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Setiap perencanaan selalu berkenaan dengan pemikiran tentang apa yang akan dilakukan. Perencanaan program belajar mengajar memperkirakan mengenai tindakan apa yang akan dilakukan pada waktu melaksanakan pembelajaran. Isi perencanaan yaitu mengatur dan menetapkan unsur-unsur pembelajaran, seperti tujuan, bahan atau isi, metode, alat dan sumber, serta penilaian. Program belajar mengajar yang dibuat oleh guru untuk disajikan kepada siswa pada proses belajar mengajar tidak lain adalah suatu proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pembelajaran berlangsung. Dalam kegiatan tersebut secara terperinci dijelaskan kemana siswa itu akan dibawa (tujuan), apa yang harus dipelajari (isi bahan pelajaran), bagaimana siswa, mempelajarinya (metode dan teknik), dan bagaimana kita mengetahui bahwa siswa telah mencapainya (penilaian). Unsur-unsur utama yang harus ada dalam perencanaan pengajaran yaitu (1) tujuan yang hendak dicapai, berupa bentuk-bentuk tingkah laku apa yang diinginkan untuk dimiliki siswa setelah terjadinya proses belajar mengajar, (2) bahan pelajaran atau isi pelajaran yang dapat mengantarkan siswa mencapai tujuan, (3) metode dan teknik yang digunakan, yaitu bagaimana proses belajar mengajar yang akan diciptakan guru agar siswa mencapai tujuan dan (4) penilaian, yakni bagaimana menciptakan dan menggunakan alat untuk mengetahui tujuan tercapai atau tidak.

Berdasarkan uraian diatas, merencanakan program belajar mengajar merupakan proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pembelajaran berlangsung, yang mencakup : merumuskan tujuan, menguraikan deskripsi satuan bahasan, merancang kegiatan belajar mengajar, memilih berbagai media dan sumber belajar, dan merencanakan penilaian penguasaan tujuan.

#### b. Melaksanakan proses belajar mengajar.

Melaksanakan proses belajar mengajar merupakan tahap pelaksanaan program yang telah disusun. Dalam kegiatan

ini kemampuan yang dituntut adalah keaktifan guru menciptakan dan menumbuhkan kegiatan siswa belajar sesuai dengan rencana yang telah disusun. Guru harus dapat mengambil keputusan atas dasar penilaian yang tepat, apakah kegiatan belajar mengajar dicukupkan, apakah metodenya diubah, apakah kegiatan yang lalu perlu diulang, manakala siswa belum dapat mencapai tujuan-tujuan pembelajaran. Pada tahap ini disamping pengetahuan teori belajar mengajar, pengetahuan tentang siswa, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknik belajar, misalnya : prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, dan keterampilan menilai hasil belajar siswa.

Kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar terlihat dalam mengidentifikasi karakteristik dan kemampuan awal siswa, kemudian mendiagnosis, menilai dan merespon setiap perubahan perilaku siswa.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa melaksanakan proses belajar mengajar merupakan suatu kegiatan dimana berlangsung hubungan antara manusia, dengan tujuan membantu perkembangan dan menolong keterlibatan siswa dalam pembelajaran. Pada dasarnya melaksanakan proses belajar mengajar adalah menciptakan lingkungan dan suasana yang dapat menimbulkan perubahan struktur kognitif para siswa.

#### c. Melaksanakan penilaian proses belajar mengajar

Penilaian proses belajar mengajar dilaksanakan untuk mengetahui keberhasilan perencanaan kegiatan belajar mengajar yang telah disusun dan dilaksanakan. Penilaian diartikan sebagai proses yang menentukan betapa baik organisasi program atau kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai maksud-maksud yang telah ditetapkan.

Selanjutnya evaluasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari setiap upaya manusia, evaluasi yang baik akan menyebarkan pemahaman dan perbaikan

pendidikan sedangkan evaluasi yang salah akan merugikan pendidikan.

Tujuan utama melaksanakan evaluasi dalam proses belajar mengajar adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai tingkat pencapaian tujuan instruksional oleh siswa, sehingga tindak lanjut hasil belajar akan dapat diupayakan dan dilaksanakan. Dengan demikian melaksanakan penilaian proses belajar mengajar merupakan bagian tugas guru yang harus dilaksanakan setelah kegiatan pembelajaran berlangsung dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa mencapai tujuan pembelajaran, sehingga dapat diupayakan tindak lanjut hasil belajar siswa.

Kompetensi profesional guru dikelompokkan ke dalam dua bagian yaitu kompetensi substantif dan non substantif. Kompetensi substantif diartikan sebagai kemampuan dalam melaksanakan tugas keguruan yang dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, mengelola dan melaksanakan proses belajar mengajar, dan melakukan evaluasi hasil proses belajar mengajar. Kompetensi non substantif diartikan sebagai kemampuan dalam hal landasan dan wawasan pendidikan, serta kepribadian, profesi dan pengembangan dari guru yang bersangkutan.

## **2. Motivasi**

Menurut Robbin and Judge (2013) motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan individu, intensitas, arah, dan ketekunan usaha ke arah pencapaian tujuan. Tiga elemen kunci dalam definisi motivasi adalah intensitas, arah, dan ketekunan.

Herzberg dalam Winardi dalam septiana,dkk(2013) menyatakan bahwa "Motivasi kerja bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor, yaitu faktor motivator (satisfier) dan faktor hygiene". Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor hygiene adalah faktor yang bersifat ekstrinsik seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja,

gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

## **3. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Yukl (2010) memiliki pendapat sendiri bahwa : Kepemimpinan adalah 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.

Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dimensi kepemimpinan Kepala Sekolah menggambarkan peran dan fungsi yang harus dilaksanakan Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin seperti dijelaskan oleh Dinas Pendidikan dalam Mulyasa dalam Septiana,dkk(2013) diantaranya sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.

## **4. Kinerja Guru**

Pengertian kinerja guru menurut Permendiknas Republik Indonesia No.41 Tahun 2007 adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.41 Tahun 2007, maka dimensi kinerja guru dapat ditentukan antara lain kegiatan (1) merencanakan pembelajaran (mengembangkan silabus dan RPP, menyusun program pembelajaran dan menguasai bahan pelajaran) (2) (menciptakan suasana kelas yang kondusif, memupuk kerja sama dan disiplin siswa, kelas, menggunakan berbagai metode pembelajaran dan menggunakan media dan sumber belajar dan (3) evaluasi hasil

pembelajaran.(menentukan pendekatan penilaian, menyusun alat penilaian, mengelola penilaian dan menggunakan hasil penilaian).

Pengembangan instrumen penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dan guru BK/Konselor yang mencakup 3 dimensi tugas utama dengan indikator kerjanya masing-masing yang dinilai berdasarkan unjuk kerja akibat kompetensi yang dimiliki oleh guru. Untuk masing-masing indikator kinerja dari setiap dimensi tugas utama akan dinilai dengan menggunakan rubrik penilaian yang lebih rinci untuk melihat apakah unjuk kerja dari kepemilikan kompetensi tersebut tergambarkan dalam hasil kajian dokumen perencanaan termasuk dokumen pendukung lainnya dan/atau hasil pengamatan yang dilaksanakan oleh penilai pada saat melakukan pengamatan dalam pembelajaran selama proses penilaian kinerja.

Dimensi tugas utama dan indikator kerjanya menurut Pedoman Pelaksanaan Kinerja Guru (Mendikbud,2012)

- 1.Perencanaan pembelajaran: (a) Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik; (b) Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir; (c) Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif; (d). Guru memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran. 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif, meliputi indikator : (a) Guru memulai pembelajaran dengan efektif; (b) Guru menguasai materi pelajaran; (c) Guru menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif; (d) Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran; (e) Guru memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran; (f) Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran; (g) Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif. 3. Penilaian pembelajaran, meliputi indikator : (a) Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik ; (b) Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan

balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya; (c) Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

### **Pengembangan Hipotesis Pengaruh Kompetensi profesional terhadap kinerja guru**

Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan dasar seorang guru dalam melaksanakan tugas keguruannya dengan kemampuan tinggi, baik sebagai pengajar, pembimbing maupun administrator yang dilaksanakan secara bertanggung jawab dan layak. Kinerja yaitu suatu kegiatan atau aktivitas yang berhubungan erat dengan tiga aspek pokok yaitu perilaku, hasil dan efektivitas organisasi. Perilaku menunjukkan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan, efektivitas merupakan langkah-langkah dalam pertimbangan hasil kerja, organisasional menekankan pada aspek proses kerja.

Kompetensi profesional guru membekali kegiatan guru dalam proses pembelajaran merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Terdapat tiga bagian dari kompetensi profesional yang membekali guru untuk mempunyai kinerja yang baik yakni (1) kompetensi kognitif, yaitu kemampuan dalam bidang intelektual, seperti pengalaman tentang belajar mengajar dan tingkah laku individu, (2) kompetensi afektif, yaitu kesiapan dan kemampuan guru dalam berbagai hal yang berkaitan dengan tugas profesinya, seperti menghargai pekerjaannya, mencintai mata pelajaran yang dibinanya dan (3) kompetensi perilaku, yaitu kemampuan dalam berperilaku, seperti membimbing dan menilai. Ketiga bagian kompetensi profesional itu merupakan faktor utama pendukung terbentuknya kinerja guru yang baik.

Berhubungan dengan kinerja guru, maka kompetensi profesional sangat menentukan baik tidaknya kinerja guru. Oleh karena itu sejalan dengan kerangka berpikir tersebut dapat diduga bahwa

terdapat hubungan positif antara kompetensi profesional guru dengan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Saputra (2005), Mulyanto (2008), Kusdi (2013) dan Liakopoulou (2011) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

Atas dasar hasil tersebut maka hipotesis yang dikembangkan dalam hubungan kedua variabel ini adalah:

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

#### **Pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru**

Herzberg dalam Winardi dalam septiana,dkk(2013) menyatakan bahwa “Motivasi kerja bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor, yaitu faktor motivator (*satisfier*) dan faktor hygiene”. Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Guru yang bekerja dengan adanya pengakuan prestasi dan kemajuan, akan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Faktor hygiene adalah faktor yang bersifat ekstrinsik seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Ketika guru merasa aman akibat dari pemberian gaji yang mencukupi, kondisi menyenangkan, relasi yang membangun dan pemberian status dalam pengembangan karir yang adil, maka terdorong untuk melaksanakan tugas dengan optimal. Kinerja guru akan meningkat. Karena guru merasa apa yang dikerjakannya akan berarti dan mendapat pengakuan. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan salah satu unsur yang ikut mendukung keberhasilan kinerja seorang guru. Motivasi kerja guru dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengetahui kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan mengamati motivasi kerja guru akan dapat diketahui bagaimana kesungguhan guru dalam mengemban tugas yang dibebankan kepadanya serta mampu menyelesaikannya dengan baik. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi pendidik maka ia

tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan/motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya.

Dengan demikian, motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Hasil penelitian yang dilakukan Miller (2006), Widodo (2013), Pratiwi (2013) dan Septiana, Ngadiman dan Ivada (2013) menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Atas dasar hasil tersebut maka hipotesis yang dikembangkan dalam hubungan kedua variabel ini adalah:

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru.**

Kinerja guru tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Kepala Sekolah dapat mempengaruhi, memerintah secara persuasif, memberi contoh, dan bimbingan kepada orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin diantaranya sebagai *edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*. Peran atau indikator tersebut untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja. Prioritas utamanya yaitu memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya. Guru memiliki potensi yang besar pada dirinya masing-masing, namun potensi tersebut belum dinyatakan pada aktivitas kegiatan mengajar secara penuh karena belum memperoleh rangsangan dan motivasi dari pengawas selaku pimpinan sekolah maupun seniornya. Kepemimpinan pembelajaran merupakan kemampuan dalam mempengaruhi mereka untuk memberi motivasi dan menyadarkan supaya guru-guru bekerja dengan sepenuh kapasitas kemampuan.

Kepala Sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru. Pemikiran ini sejalan dengan hasil penelitian Vigoda-Gadot (2006), O'Connell dan Doverspike (2002), Mehta (2003), Pratiwi (2013), Imran,dkk (2012) dan Septiana,dkk(2013) yang menunjukkan adanya pengaruh atau hubungan kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Atas dasar hasil tersebut maka hipotesis yang dikembangkan dalam hubungan kedua variabel ini adalah:

H3: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

**Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah memoderasi pengaruh Kompetensi Profesional terhadap kinerja guru.**

Kepala Sekolah yang kreatif dan produktif akan melakukan inovasi pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru. Karena perilaku kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi guru untuk mengembangkan kompetensi yang merupakan faktor penting dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Ada perbedaan yang signifikan terhadap kinerja guru yang dipengaruhi kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik dan yang tidak. Kepemimpinan Kepala Sekolah (pemimpin) memberikan evaluasi, umpan balik terhadap guru, maka kinerja guru akan meningkat.

Memperhatikan pernyataan di atas, maka kepemimpinan Kepala Sekolah menjadi faktor penting dalam pengembangan kompetensi dalam rangka peningkatan kinerja guru di sekolah. Kepemimpinan Kepala Sekolah diharapkan mampu memberikan kontribusi yang besar bagi terjadinya perubahan sekolah menuju pada keadaan yang lebih baik.

Atas dasar hasil tersebut maka hipotesis yang dikembangkan dalam hubungan kedua variabel ini adalah:

H4: Kepemimpinan Kepala Sekolah memoderasi pengaruh Kompetensi Profesional terhadap kinerja guru.

**Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah memoderasi pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru.**

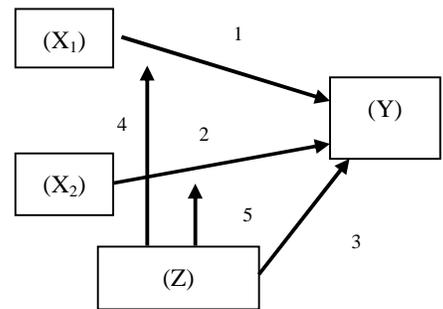
Kepemimpinan kepala sekolah sangat besar artinya dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan dapat direalisasikan. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan tercermin dalam kemampuannya memotivasi guru untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, melakukan hubungan yang harmonis baik dalam interen sekolah maupun di luar sekolah, mampu menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru, dan berhasil mewujudkan tujuan sekolah. Mulyasa (2002) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan atau mengelola orang lain agar tercapainya tujuan bersama secara efektif dan efisien. Sehingga kepemimpinan kepala sekolah dapat memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah.

Atas dasar hasil tersebut maka hipotesis yang dikembangkan dalam hubungan kedua variabel ini adalah:

H5: Kepemimpinan Kepala Sekolah memoderasi pengaruh Kompetensi Profesional terhadap kinerja guru.

**Kerangka Model Empiris Penelitian**

Model Empiris dari penelitian tentang Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah seperti gambar 2.1. berikut ini:



X<sub>1</sub> = Kompetensi Profesional

Keterangan :

- X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja
- Z = Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Y = Kinerja Guru

**METODOLOGI PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD di Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan yang sudah memenuhi persyaratan menjadi guru. Data populasi sebanyak 207 orang, dengan penyebaran populasi proporsional di seluruh wilayah Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan .

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sampel diambil dari guru negeri di SD Negeri atau SD Swasta Kecamatan Talun. Sedangkan ukuran sampel atau jumlah anggota sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Yamane atau Slovin dalam Riduan ( 2010) sebagai berikut:

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

Keterangan : n = jumlah sampel  
 N = Jumlah populasi = 207 guru  
 d<sup>2</sup> = presisi ( ditetapkan 5 % )

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2+1} = \frac{207}{207 \cdot 0.05^2 + 1} = \frac{207}{2 \cdot 0.025 + 1} = \frac{207}{1.05} = 136,4 = 136$$

Untuk menjaring data, dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner dengan skala likert berbentuk checklist yang berisi mengenai pernyataan yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian dengan 7 alternatif jawaban untuk mengukur setiap variabel penelitian.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi: Kompetensi Guru(X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja(X<sub>2</sub>), Kepemimpinan Kepala Sekolah (Z), dan Kinerja Guru (Y).

Teknik analisa data menggunakan uji pengaruh moderasi yakni Uji selisih mutlak quasi moderated dari *Multiple Linear Regression* (regresi linear berganda) dengan menggunakan program statistic SPSS for windows 19.

Uji selisih mutlak quasi moderated merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) dengan meniadakan hubungan variabel moderasi

dengan variabel dependent dengan rumus persamaan sebagai berikut:

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

Variabel selisih mutlak antara (X<sub>1</sub> dan Z) dan (X<sub>2</sub> dan Z) merupakan variabel moderating oleh karena menggambarkan pengaruh moderating variabel Z terhadap hubungan X<sub>1</sub> dan Y dan terhadap hubungan X<sub>2</sub> dan Y.

Persamaan regresinya atau model matematis, sebagai berikut :

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

Keterangan :

X<sub>1</sub>= Kompetensi Guru

X<sub>2</sub>= Motivasi Kerja

Z = Kepemimpinan Kepala Sekolah

Y= Kinerja Guru

β<sub>1</sub> = Koefisien pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

β<sub>2</sub> = Koefisien pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

β<sub>3</sub> = Koefisien pengaruh Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

β<sub>4</sub> = Koefisien Moderasi<sub>1</sub>

β<sub>5</sub> = Koefisien Moderasi<sub>2</sub>

error = Tingkat kesalahan pada model pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kineja Guru.

**HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN Deskripsi Responden**

Dalam penelitian ini responden guru laki-laki sebanyak 69 responden atau 50,7%, sedangkan untuk responden wanita 67 responden atau 49,3%. Rresponden yang sudah menikah sebanyak 132 responden atau 97,1%, sedangkan untuk responden yang belum menikah sebanyak 4 responden atau 2,9 %. Responden yang terlibat dalam penelitian ini kebanyakan berusia antara > 40 tahun yaitu 63 orang (46,3 %). Diikuti responden yang memiliki usia 26-30 tahun sebanyak 12 orang (8,8%), usia 31-40 tahun 47 orang (34,6 %) serta diikuti responden berusia 36-40 tahun sebanyak 13 orang (9,6 %). Dan responden yang paling sedikit adalah responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 1 orang (0,7 %). Responden dengan masa kerja > 20 tahun sebanyak 58 orang (42,6%). Selanjutnya menempati urutan kedua responden dengan masa kerja

6- 10 tahun sebanyak 52 orang (38,2 %) dan urutan ketiga responden dengan masa kerja 16-20 tahun sebanyak 8 orang (5,9%). Sisanya adalah responden dengan masa kerja 0-5 tahun berjumlah 3 orang (2,2%). Responden terbanyak berpendidikan S1 sebanyak 119 orang (87,5 %). Berikutnya responden dengan pendidikan D2 sebanyak 14 orang (10,3 %), pendidikan D1 sebanyak 2 orang (1,5 %) dan responden dengan pendidikan SMA sebanyak 1 orang (0,7 %). Responden dengan golongan III memiliki jumlah terbanyak yakni 77 orang (56,6 %). Responden dengan golongan IV sebanyak 58 (42,6 %) dan responden dengan golongan II sebanyak 1 (0,7%). Guru dengan pendapatan di atas Rp.4.000.000,00 memiliki jumlah terbanyak yakni 60 orang (44,1 %). Guru dengan pendapatan lebih dari Rp.2.000.000,00 sampai dengan Rp.3.000.000,00 sebanyak 25 orang (18,4 %). Guru dengan pendapatan lebih dari Rp.3.000.000,00 sampai dengan Rp.4.000.000,00 sebanyak 50 orang. Dan guru dengan pendapatan kurang dari Rp.2.000.000,00 sebanyak 1 orang (0,7%).

#### **Deskripsi Variabel**

##### **Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompetensi Profesional Kerja (X1)**

Deskripsi Kompetensi Profesional Kerja, dapat ditunjukkan bahwa nilai tertinggi dari 13 (tiga belas) indikator Kompetensi Profesional adalah indikator X1.4 dengan skor 4,81, sedangkan yang terendah adalah indikator X1.10 dengan skor 1,93. Dan nilai rata-rata skor indikator variabel Kompetensi Profesional sebesar 4,21. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa responden memiliki persepsi positif mengenai variabel Kompetensi Profesional Kerja Guru.

##### **Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Deskripsi Motivasi Kerja dapat ditunjukkan bahwa nilai tertinggi dari 13 (tiga belas) indikator Motivasi Kerja adalah indikator X2.4 dengan skor 4,97, sedangkan yang terendah adalah indikator X2.5 dengan skor 3,90. Dan nilai rata-rata skor indikator variabel Motivasi Kerja sebesar 4,50. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa responden memiliki persepsi positif mengenai variabel Motivasi Kerja.

##### **Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (Z)**

Deskripsi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, dapat ditunjukkan bahwa nilai tertinggi dari 13 (dua puluh dua) indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah indikator Z.14 dengan skor 4,86, sedangkan yang terendah adalah indikator Z.11 dengan skor 4,35. Dan nilai rata-rata skor indikator variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 4,53. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa responden memiliki persepsi positif mengenai variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.

##### **Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)**

Deskripsi variabel Kinerja Guru, dapat ditunjukkan bahwa nilai tertinggi dari 14 (empat belas) indikator kinerja guru adalah indikator Y1 dengan skor 4,93, sedangkan yang terendah adalah indikator Y8 dengan skor 4,29. Dan nilai rata-rata skor indikator variabel Kinerja Guru sebesar 4,69. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa responden memiliki persepsi positif mengenai variabel Kinerja Guru.

#### **Pengujian Instrumen Penelitian**

##### **Uji Validitas**

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa instrumen yang digunakan untuk ketepatan alat ukur dalam mengukur variabel Kompetensi Profesional, Motivasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Kinerja Guru dinyatakan valid. Karena nilai *loading factor* semua indikator lebih besar dari 0,4 dan memenuhi syarat kecukupan sampel yaitu nilai besaran KMO lebih besar dari 0,5 yakni 0,666, 0,807, 0,899 dan 0,798.

##### **Uji Reliabilitas**

Sedang hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Syarat instrumen Kompetensi Profesional dinyatakan reliabel telah terpenuhi karena nilai *cronbach Alpha-nya* sebesar  $0,776 > 0,7$ .
2. Syarat instrumen Motivasi Kerja dinyatakan reliabel telah terpenuhi karena nilai *cronbach Alpha-nya* sebesar  $0,814 > 0,7$ .
3. Syarat instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah dinyatakan reliabel telah terpenuhi karena nilai *cronbach Alpha-nya* sebesar  $0,944 > 0,7$ .
4. Syarat instrumen Kinerja Guru dinyatakan reliabel telah terpenuhi karena nilai *cronbach Alpha-nya* sebesar  $0,845 > 0,7$ .

Dengan reliabelnya semua variabel, maka analisis penelitian dapat dilanjutkan. **Uji Normalitas**

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig adalah sebesar 0,164. Nilai ini lebih besar diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan residual berdistribusi normal. .

**Heteroskedastisitas**

Pada pengujian heteroskedastis dengan memasukkan AbsRes sebagai variabel dependen dan Kompetensi Profesional, Motivasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Moderated\_1(|X<sub>1</sub>-Z|), dan Moderated\_2 (|X<sub>2</sub>-Z|) sebagai variabel independen, tidak terjadi Heteroskedastisitas pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Moderated\_1(X<sub>1</sub>Z), Moderated\_2(X<sub>2</sub>Z) karena sig lebih besar dari 0,05 yakni 0,338, 0,141, 0,608, 0,068 dan 0,512.

**Uji Model**

Diketahui nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 23,812 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan (fit handal) terhadap variabel Kinerja Guru dengan dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar se-Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan.

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,458, artinya hanya 45,8 % perubahan pada variabel dependen ( Kinerja Guru) dapat dijelaskan oleh pengaruh perubahan dari variabel independen Kompetensi Profesional, Motivasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Moderated\_1(|X<sub>1</sub>-Z|), Moderated\_2 (|X<sub>2</sub>-Z|). Sedangkan sisanya sebesar 54,2% diterangkan oleh variabel lain yang diajukan atau diterangkan dalam model penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

Hipotesis diterima jika nilai positif dan nilai sig < 0,05. Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

| Uji Hipotesis | Standardized Coefficients | Sig.  | Hasil    |
|---------------|---------------------------|-------|----------|
| H1            | 0,169                     | 0,023 | Diterima |
| H2            | 0,641                     | 0,000 | Diterima |
| H3            | -0,119                    | 0,169 | Ditolak  |
| H4            | 0,044                     | 0,528 | Ditolak  |
| H5            | -0,070                    | 0,353 | Ditolak  |

**Pembahasan**

**Kompetensi Profesional Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru.**

Hipotesis I yang menyatakan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Saputra (2005), Mulyanto (2008), Kusdi (2013) dan Liakopoulou (2011) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

Kompetensi profesional guru Sekolah Dasar di Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan adalah baik. Dimana guru : pertama, menguasai materi, struktur dan pola pikir keilmuan. Dibuktikan dengan banyaknya guru yang menguasai struktur, konsep yang mendukung mata pelajaran yang diampu dan banyaknya guru yang menguasai pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Kedua; menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar. Ditunjukkan dengan banyaknya guru yang memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu dan memahami tujuan pembelajaran yang diampu pelajaran secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. Ketiga; Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif. Ditunjukkan dengan banyaknya guru yang mampu memilih materi pembelajaran yang diampu dan mengolah materi sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. Keempat; Mengembangkan keprofesionalan berkelanjutan. Ditunjukkan dengan banyaknya guru yang melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus, memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan, melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan dan mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber. Kelima; Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri. Ditunjukkan dengan banyaknya guru yang ampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi dan pengembangan diri.

Guru sebagai tenaga professional mempunyai fungsi , peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam mencapai visi

pendidikan 2025 yaitu menciptakan insan Indonesia cerdas dan kompetitif, karena itu, profesi guru harus dihargai dan dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Konsekuensi dari guru sebagai profesi adalah kompetensi profesional guru harus memadai. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi profesional perlu dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya. Pada prinsipnya, kompetensi profesional guru merupakan syarat mutlak tercapainya kinerja guru yang baik.

Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan dasar seorang guru dalam melaksanakan tugas keguruannya dengan kemampuan tinggi, baik sebagai pengajar, pembimbing maupun administrator yang dilaksanakan secara bertanggung jawab dan layak. Dengan demikian jelas bahwa kompetensi profesional guru yang baik akan mampu menciptakan kinerja guru yang baik.

#### **Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru.**

Hipotesis II yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Miller (2006), Widodo (2013), Pratiwi (2013) dan Septiana, Ngadiman dan Ivada (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Motivasi guru dalam menjalankan tugas di Sekolah Dasar Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan cukup tinggi. Baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi instrinsik guru yang tinggi ditunjukkan oleh beberapa hal antara lain: (i) Pekerjaan guru sekarang memungkinkan untuk tumbuh/berkembang secara pribadi, (ii) guru merasakan pekerjaan sekarang menarik dan menyenangkan, (iii) guru bertanggung jawab terhadap tugas dan wewenang, (iv) guru senang jika dapat menyelesaikan pekerjaan, memecahkan masalah dan melihat prestasi seseorang, (v) guru mempunyai peluang untuk meningkatkan status atau memperoleh jabatan yang lebih tinggi, dan (vi) guru senang memperoleh pujian dari apa yang

dikerjakan. Motivasi Ekstrinsik guru yang tinggi ditunjukkan oleh beberapa hal antara lain: (i) Kebijakan dan administrasi di tempat guru bekerja, cukup baik, (ii) pengawas atau supervisor di tempat guru bekerja, cukup baik, (iii) Hubungan interpersonal di tempat saya bekerja, sangat kondusif, (iv) mendapatkan fasilitas pribadi dari tempat guru bekerja, (v) Lingkungan fisik tempat guru bekerja, nyaman untuk melakukan kerja, (vi) Tempat guru bekerja sekarang ini, terjamin stabilitas/kelangsungannya, dan (vii) Guru bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif..

Motivasi kerja guru yang cukup tinggi di Kecamatan Talun berpengaruh bagi peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

#### **Kepemimpinan Kepala Sekolah Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru.**

Hipotesis III yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru ditolak.

Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Vigoda-Gadot (2006), O'Connell dan Doverspike (2002), Mehta (2003), Pratiwi (2013), Imran,dkk (2012) dan Septiana,dkk(2013) yang menunjukkan adanya pengaruh atau hubungan kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Keadaan ini terjadi karena Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Kecamatan Talun Kabupaten Pekalongan pada umumnya belum bisa mengikuti perkembangan IPTEK secara optimal. Sehingga pengelolaan administrasi kegiatan pembelajaran dan administrasi sekolah belum memanfaatkan IPTEK dengan baik. Dan Kepala Sekolah belum melakukan inovasi untuk pengembangan sekolah dan pembaharuan di sekolah dengan baik serta belum menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman dengan adil.

Kinerja guru tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Kepala Sekolah dapat mempengaruhi, memerintah secara persuasif, memberi contoh, dan bimbingan kepada orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Peran dan fungsi yang

harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin diantaranya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator. Peran atau indikator tersebut untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja. Prioritas utamanya yaitu memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya. Guru memiliki potensi yang besar pada dirinya masing-masing, namun potensi tersebut belum dinyatakan pada aktivitas kegiatan mengajar secara penuh karena belum memperoleh rangsangan dan motivasi dari pengawas selaku pimpinan sekolah maupun seniornya. Kepemimpinan pembelajaran merupakan kemampuan dalam mempengaruhi mereka untuk memberi motivasi dan menyadarkan supaya guru-guru bekerja dengan sepenuh kapasitas kemampuan. Kepala Sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru.

#### **Kepemimpinan Kepala Sekolah Tidak Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru.**

Hipotesis IV yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah memperkuat pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru ditolak.

Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Kecamatan talun Kabupaten Pekalongan belum kreatif dan produktif. Sehingga perilaku yang dimunculkan kurang bersifat inovatif dalam meningkatkan kinerja guru. Padahal, perilaku kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi guru untuk mengembangkan kompetensi yang merupakan faktor penting dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Ada perbedaan yang signifikan terhadap kinerja guru yang dipengaruhi kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik dan yang tidak. Kepemimpinan Kepala Sekolah (pemimpin) memberikan evaluasi, umpan balik terhadap guru, maka kinerja guru akan meningkat.

#### **Kepemimpinan Kepala Sekolah Tidak Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.**

Hipotesis V yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah memperkuat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru ditolak.

Kepemimpinan Kepala Sekolah masih dipandang kecil artinya dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah belum optimal menjadi motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan dapat direalisasikan. Kepemimpinan kepala sekolah efektif memanfaatkan kemampuannya dalam memotivasi guru untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, melakukan hubungan yang harmonis baik dalam interen sekolah maupun di luar sekolah, mampu menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru, dan berhasil mewujudkan tujuan sekolah. Mulyasa (2002) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan atau mengelola orang lain agar tercapainya tujuan bersama secara efektif dan efisien. Sebagai suatu organisasi, kesuksesannya tidak hanya ditentukan oleh kepala sekolah melainkan juga oleh guru yang termotivasi dan proses itu sendiri. Sehingga kepemimpinan kepala sekolah dapat memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah.

#### **PENUTUP**

Dalam bab ini dibahas mengenai kesimpulan dari hasil analisis data, saran dan keterbatasan penelitian yang dilakukan serta implikasi penelitian. Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memberikan bukti empiris.

#### **Simpulan**

Bahwa sesuai dengan penggunaan model regresi moderasi quasi selisih mutlak dihasilkan:

1. Kompetensi Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Kompetensi Profesional yang handal menyebabkan meningkatnya kinerja guru.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Motivasi Kerja yang tinggi menyebabkan meningkatnya kinerja guru.
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

4. Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak memoderasi pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru.
5. Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru.

#### **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.
3. Spesifikasi model pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah masih lemah.
4. Keterbatasan penelitian ini terletak juga pada nilai adjusted R Square yang masih kurang. Khususnya yang menjelaskan hubungan antara Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru sebesar 0,458. Ini berarti bahwa kemampuan menjelaskan Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru hanya 45,8 %.

#### **Implikasi**

##### **Implikasi Teori**

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

Kompetensi Profesional dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SD se-Kecamatan Talun 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:

Bagi manajemen, dalam mengambil kebijakan dan keputusan dapat meningkatkan Kompetensi Profesional kerja, meningkatkan Motivasi Kerja, dan mewujudkan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Sehingga dapat meningkatkan Kinerja Guru.

##### **Implikasi Organisasional**

Bagi Kepala Sekolah Dasar dapat menggunakan hasil penelitian tentang pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai pertimbangan untuk mengambil kebijakan dan keputusan dalam meningkatkan kinerja guru.

#### **Saran**

Saran yang di sampaikan dalam penelitian ini adalah perlunya menentukan faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yang punya pengaruh lebih kuat.

#### **Rekomendasi**

Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala Sekolah dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan dan keputusan dalam meningkatkan kinerja guru

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- 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
- Carudin. 2011. **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru**. Edisi Khusus No. 2, Agustus 2011 229 ISSN 1412-565X
- Dessler, Gary, 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesembilan, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Dionisius Sihombing dan Mayor Sihombing. **Analisis korelasi motivasi kerja dengan kinerja guru**. \_\_\_\_\_
- Ferdinand, Augusty. 2002. **Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen**. Semarang : Badan Penerbit

- Universitas Diponegoro.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (Eds.). 2005. *Authentic leadership theory and practice: Origins, effects, and development*. San Diego: Elsevier.
- 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**. Edisirevisi. Cetakanke – 4.Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrajati, Sidi.2001. **Menuju Masyarakat Belajar**. Jakarta: Logos WicaraIlmu.
- Komang wiwin sri widiastruti, dkk. 2013. **Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di smk triatmajaya Singaraja Tahun Ajaran 2012/2013**. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesa
- Luthan, F., and Avolio, B.J. 2003.*Authentic Leadership Development, in K.S. Cameron, J.E.Dutton, and R.E. Quinn* (Eds.), Positive organizational .....(1995).*Organizational Behaviour*. California: McGraw Hill.
- ....., 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.
- Maslow, HA.1993. **Motivasi dan Kepribadian 1 dan 2**. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mendiknas. (2007). **Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kompetensi Guru**. Jakarta: Depdiknas
- Mendiknas. (2003). Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Jakarta*
- Mulyanto dan Sutapa Hardaya, 2009, **Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Vol 1, No 2**.
- Mustafa, M Nur.2010. **The Effect of Work Motivation on Teacher's Work Performance in Pekanbaru Senior High Schools, Riau Province, Indonesia**. Pekanbaru: UNRI.
- Nitisemito S. Alek, 2001, **Manajemen Personalia**, Edisikedua, Ghalia Indonesia
- Nurul Astuty Yensy. B .2010. **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Arga Makmur Bengkulu Utara**. Bengkulu:Jurnal Pendidikan *TRIADIK*, April 2010, Volume 13, No.1
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2008. **Perilaku Organisasi**. Edisi 12.Jilid 1.Alih Bahasa Diana Angelica dkk. Jakarta: SalembaEmpat.
- ....., 2013, *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications*, 6 Ed. Pretince Hall, Inc. Eaglewood, Cliff, New Jersey
- Rosita, Bertiana.2012. **Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Normatif dengan Kinerja Guru SMP N 1 Rantau Selatan-**

**Labuhan Batu.** Labuhan Batu: Unimed  
Jurnal Tabularasa Vol 9 No.2, Desember  
2012

Roslina Septiana, Ngadiman, Elvia  
Ivada. 2013. **Pengaruh Kepemimpinan  
Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri  
Wonosari.** Solo: Universitas Sebelas  
Maret.

Siagian, S. P. (1995). **Teori motivasi dan  
aplikasinya.** Jakarta: PT. RinekaCipta.

Siagian, Sondang P. 2001. **Manajemen  
Sumber Daya Manusia.** Jakarta  
: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 1997. **Manajemen  
Sumber Daya Manusia,** Edisi 1, STIE  
YKPN.

Sumanto. 2004. **Pengaruh Kemampuan  
Manajerial, Gaya Kepemimpinan dan  
Motivasi Kepala Sekolah Terhadap  
Kinerja Guru di MTs N Plupuh  
Kabupaten Sragen.** Solo: UNS

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.

Winardi, 2004, **Motivasi dan Pemotivasian  
dalam Manajemen,** cetakan Ketiga, Raja  
Grafindo Persada, Jakarta