ISSN : 1693-9727

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA YANG DIMODERASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

(Studi Empiris pada Guru SMA Negeri 1,2,3,4 dan 5 Kota Semarang)

Maryusis
SMA Kesatrian 2 Semarang
maryusisguru@yahoo.co.id

Yeye Susilowati
Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank
yeye_susilowati@yahoo.co.id

Abstract

This research aimed to examine the Influence of professional competence and work motivation on the teachers performances of superior public senior high school in Semarang city with transformational leadership style as moderaration variable.

The population of this study are 186 teachers, sampling techniques in this study is *proportional random sampling methode*. The method used in this research is regression with intereaction quasi moderation. This study is explanatory research. Measurements used a Likert scale of five alternative answers. Test instruments used are validity and reliability, while the normality test used Kolmogorov-Smirnov statistics. Heteroskedastisitas test used Glejser method, test model used is F test (Goodness of fit) and the coefficients of determination (Adjusted R square), while hypotesis test used regression analysis with t-test at the 0,05 significance level..

The results of this study are: (1) the professional competence has positive and significant effect on teacher performance, (2) the work motivation has positive and significant effect on teacher performance 3) Transformational leadership style doesn't have effect on the teacher performance, (4) Transformational leadership style doestn't moderate influenced professional competence on the teacher performances (5) Transformational leaadership style doesn't moderate influence Work motivation on the teacher performances.

Keywords*: *professional competence, work motivation, transformational leadership style, teacher performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri unggulan Kota Semarang dengan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel moderasi.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 186 teachers, penelitian ini merupakan penelitian eskplanatori dengan kriteria semua guru yang dipilih dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proporsional random sampling* dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi dengan moderasi quasi interaksi. Pengukuran menggunakan skala *likert* lima alternatif jawaban. Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji normalitas menggunakan uji metode yang statistik Kolmogorov Smirnov. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, uji model menggunakan uji F (*Goodness of fit*) dan koefesien determinasi (*Adjusted R square*), sedangkan uji hipotesis menggunakan analisis regresi dengan *t-test* pada tingkat signifikasi 0,05.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah: (1) Kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (3) Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (4) Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak memoderasi hubungan antara Kompetensi profesional dengan Kinerja Guru, (5) Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak memoderasi hubungan antara Motivasi kerja dengan kinerja guru.

Kata Kunci: ***kompetensi profesional, motivasi kerja, kinerja guru , gaya kepemimpinan transformasional.***

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi Indonesia saat ini adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan khususnya pendidikan dasar dan menengah (Depdiknas, 2009).

Keberhasilan tujuan pendidikan akan berhasil jika terjadi proses yang memberi kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan potensi dirinya memiliki kemampuan berpikir nasional dan kecemerlangan akademik (Permen Kurikulum 2013)

Menurut Undang Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru yang profesional diharapkan akan menunjukkan peningkatan kinerja yang baik sebagai tenaga pendidik atau karyawan di suatu sekolah. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Mulyasa (2004) motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu

Selain kompetensi profesional dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja ada faktor lain yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Chemobo *et al* (2014) dan Kheirandish (2014) memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Mengacu padai kedua undang-undang di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor penting dan mendasar yang menentukan ketercapaian tujuan pendidikan nasional serta menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan adalah kinerja guru.

Guru harus sungguh sungguh dan baik dalam menguasai kompetensi salah satunya adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional harus dikembangkan oleh guru dengan belajar dan tindakan reflektif.

Guru sebagai pendidik tidak lepas dari keinginannya untuk berkarir, bila tidak punya motivasi berkarir maka ia tidak akan berhasil dalam meningkatkan kinerjanya sebagai pendidik atau dia mengajar karena terpaksa. Motivasi meningkatkan kinerja merupakan kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang untuk dikembangkan. Peran kepemimpinan dalam hal ini kepala sekolah dalam memotivasi dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan agar semua guru dapat bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, antara lain faktor kompetensi profesional, motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Hasil survei pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa kompetensi guru di SMA Negeri 1,2,3,4 dan 5 Kota Semarang dibuktikan dengan nilai hasil Uji Kompetensi Guru yang diselenggarakan oleh pemerintah pada tahun 2011 dan 2013 guru SMA Negeri 1,2,3,4 dan 5 Kota Semarang masih memperoleh nilai di bawah rata-rata. Disisi lain masih dijumpai guru terlambat masuk kelas, mengajar tanpa menggunakan perangkat pembelajaran, dan kurangnya variasi metode dalam pembelajaran yang digunakan. Fenomena tersebut merupakan indikasi adanya kelemahan kinerja guru. Sementara itu penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah terhadap guru di SMA tersebut belum optimal. Penyebabnya adalah kepala sekolah kurang berani dalam mengambil resiko manajemen yang ditetapkan pemerintan Provinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan hasil temuan di atas, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk menegaskan adanya pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan moderasi gaya kepemimpinan transformasional.

Rumusan Masalah

Bertolak dari latarbelakang dan permasalahan di atas serta *research gap* dari

beberapa penelitian terdahulu maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi oleh gaya kepemimpinan transformasional?

Berdasarkan uraian di atas maka pertanyaan dalam penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut :

- Bagaimanakah pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri unggulan Kota Semarang?
- Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri unggulan Kota Semarang?
- Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA Negeri unggulan Kota Semarang?
- Apakah gaya kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri unggulan Kota Semarang?
- Apakah gaya kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri unggulan Kota Semarang?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru SMA Negeri unggulan Kota Semarang.
- Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri unggulan Kota Semarang.
- Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri unggulan Kota Semarang.
- Menguji dan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memoderasi pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru SMA Negeri unggulan Kota Semarang.
- Menguji dan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri unggulan Kota Semarang.

Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang bersifat teoritis, manajerial dan bersifat organisasional

Manfaat teoritis

- Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi secara teoritis, melengkapi penelitian terdahulu dan penelitian berikutnya mengenai pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara mendalam.
- Hasil pengujian model diharapkan bermanfaat sebagai dasar penelitian yang akan datang.

Manfaat manajerial

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dan informmasi praktis, bagi para pengelola manajemen pendidikan (Kepala Sekolah/Diknas kota Semarang) dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja guru dengan memperhatikan kompetensi guru dan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara mendalam.

Manfaat organisasional

Memberikan kontribusi pemikiran dalam pengambilan kebijakan mengenai kinerja guru baik oleh Satuan Pendidikan atau dinas pendidikan terkait maupun Pemerintah Daerah.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompetensi Profesional

Menurut undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Pengertian kompetensi ini lebih lanjut dijabarkan dalam Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang kualifikasi dan kompetensi

guru yang menyatakan bahwa untuk melaksanakan fungsinya dengan baik, guru wajib memiliki empat kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni, dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan: (a) materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu; dan (b) konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu. Menurut E. Mulyasa (2011: 135) menjelaskan kompetensi profesional dalam Standar Nasional Pendidikan, yang tercantum dalam Pasal 28 ayat (3) butir c yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta 27 didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan

Motivasi Kerja

Menurut Mulyasa (2003) motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu sedangkan menurut Hasibuan (2012) menyebutkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Umumnya motivasi kerja meningkat sejalan dengan peningkatan usia kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, pegawai/guru akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Menurut Mc Clelland dalam Robbin and Judge (2015) kebutuhan manusia yang dapat memotivasi kerja dikelompokkan menjadi tiga yaitu : a). Kebutuhan akan prestasi, b). Kebutuhan akan afiliasi, c). Kebutuhan akan kekuasaan.

Gaya Kepemimpinan Tranformasional

Konsepsi kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh James Mc Gregor Burns, dalam kaitannnya dengan kepemimpinan transformasional, Bernard Bass (Stone et al, 2004) mengatakan sebagai berikut: *''Transformational leaders transform the personal values of follower to support the vision and goals of the organization by fostering an environment where relationship can be formed an by establishing a climate of the trust in which visions can be shared''*. Selanjutnya secara operasional Bernard Basss (Gill et al, 2010) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: Leadership and performance beyond expectations" sedangkan Tracy and Hinkin (Gill dkk, 2010) memaknai kepemimpinan transformasional sebagaiberikut: *The process of influencing major changes in the attitude and assuptions of organization members and building commitment for the organizaion's misssion or objective''.* Gaya kepemimpinan transformasional diyakini banayk pihak sebagai gaya kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi para bawahan untuk berperilaku seperti yang diinginkan. Menurut Bernard Bass (NN,2009) dalam rangka memotivasi pegawai, bagi pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, terdapat tiga cara sebagai berikut:

- Mendorong karyawan untuk lebih menyadari arti penting hasil usaha
- Mendorong karyawan untuk mendahulukan kepentingan kelompok
- Meningkatkan kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri.

Adapun dimensi kepemimpinan transformasional menurut Bernard Bass & Avolio adalah:

- Idealized Influence
- Intellectual Stimulation
- Inspirational Motivation

- Individual Consideration

Esesnsi dari kepemimpinan tranformasional adalah *sharing of power* dengan melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan. Dalam merumuskan perubahan biasanya digunakan pendekatan transformasional yang manusiawi, dimana lingkungan kerja yang partisipatif dengan model manajemen yang kolegial penuh keterbukaan dan kebersamaan dalam mengambil keputusan.

Dengan demikian gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi oleh nilai-nilai agama, sistem dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kreatifitas.

Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh guru dalammelaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hamzah; 2010). Smith dalam (Mulyasa, 2005) menyatakan bahwa kinerja adalah *"output drive from processes, human orotherwise"* kinerja meruakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Peraturan menteri pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 Tentang Petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya yang menyatakan bahwa Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Lebih lanjut dalam permen ini dijelaskan pula bahwa tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori diperoleh kesimpulan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kompetensi profesional, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan tranformasional. Penelitian mengenai pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru pernah dilakukan oleh Xu (2013) dan Ruslan (2013) dengan hasil yang signifikan. Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Nzulwa (2014), Astuti (2011), Budiarti (2011), dan Kusmiati (2014) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Abdulsalam (2012), Faizah (2014) dan Hidayah (2014) menyebutkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Sedangkan signifikansi hubungan antara penelitian yang dilakukan oleh Paracha et al (2012), Chemobo et al (2014) dan Kheirandish (2014) memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan transpormasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional ini akan lebih luwes di dunia pendidka karena dapat memotivasi bawahannya sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian Aas et al. (2008); El-Salam et al. (2013); Maharani dkk (2013); Surbakti&Suharnomo(2013) menyatakan bahwa kepemimpinan (leadership) berpengaruh positif terhadap kinerja namun demikian penelitian Lok & Crawford (2004) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja guru

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu tersebut maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivsi Kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H3: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

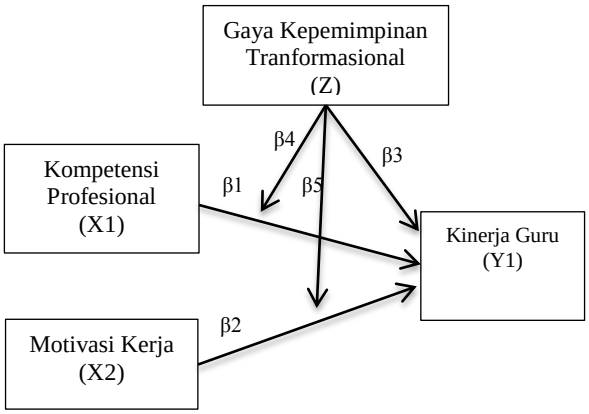
H4: Gaya kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

H5: Gaya kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Model Penelitian

Model penelitian menggunakan pengaruh variabel moderating. Variabel moderating adalah variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Sunarto,2008). Model regresi moderasi yang dipakai adalah quasi moderator dimana variabel moderator (Z) berfungsi sebagai variabel independen sekaligus berinteraksi dengan variabel independen lainnya yaitu kompetensi profesional (X1) dan motivasi kerja (X2).

Dari kerangka pemikiran teoritis di atas diperoleh model empiris dan model matematik. Model empiris ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar
Model empiris hubungan antar variabel

Sedangkan model matematis hubungan antar variabel adalah sebagai berikut:

$Y = \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3Z + \beta 4X1Z + \beta 5X2Z + e$

Dimana:

X1	=	Kompetensi Profesional
X2	=	Motivasi Kerja
Z	=	Gaya Kepemimpinan transformasional
X1Z	=	Interaksi antara X1 dan Z
X2-Z	=	Interaksi antara X2 dan Z
Y	=	Kinerja guru
β	=	Koefesien regresi variabel bebas
e	=	Standar error

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori *(explananatory research)*. Tujuan penelitian eksplanatori untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah guru di SMA Negeri unggulan Kota Semarang yang berjumlah 378 guru.

Dengan menggunakan rumus slovin didapat sampel sebanyak 194 guru . Setelah dibagikan kuesioner yang kembali hanya 186 sisanya hilang dan belum lengkap sehingga yang diolah dalam penelitian ini sebesar 186 orang guru.

Prosedur Penelitian

Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden oleh peneliti secara langsung untuk diisi dan kuesioner yang telah diisi dikembalikan lagi kepada peneliti untuk kemudian dilakukan proses pengolahan data primer.

Penetuan skor jawaban responden untuk data primer dilakukan dengan menggunakan Skala Likert dalam interval 1 sampai dengan 5. Pengukuran ini menggunakan pertanyaan-pertanyaan dan di dalam menanggapi pertanyaan tersebut subjek memilih salah satu dari alternatif jawaban sesuai dengan keadaan subjek. Alternatif jawaban tersebut meliputi sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan sangat setuju dengan nilai 5 (lima).

ANALISIS DATA

Deskripsi Responden

Dari responden yang berjumlah 186 responden, diperoleh data identitas responden dan dikelompokkan berdasarkan: Jenis kelamin sebesar 46,2% laki-laki sisanya perempuan, berdasarkan usia sebagian besar usia >50 tahun sebesar 44,1%, berdasarkan jenjang pendidikan sebagian besar S2 51,6%,

berdasarkan masa kerja rata-rata di atas 50 tahun dengan persentase sebesar 58,1%.

Deskripsi Variabel

Berdasarkan perhitungan nilairata-rata mean variabel kompetensi profesional (X_1) sebesar 4.07, Nilai rata-rata mean variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 3.89, nilai rata-rata mean variabel gaya kepemimpinan transformasional (Z) sebesar 3.92 dan nilai rata-rata mean variabel kinerja guru (Y) sebesar 3.84 Angka atau nilai rata-rata mean pada masing-masing variabel tersebut mendekati 4, artinya sebagian besar responden memilih S (Setuju).

Pengujian Instrumen

Uji validitas

Berdasarkan hasil Analisis factor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) pada setiap item pernyataan pada setiap variabel diperoleh nilai KMO total lebih besar dari 0,5. Hasil ini menunjukkan bahwa kecukupan sampel terpenuhi. Sedangkan hasil analisis Loading Faktor pada setiap item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid karena nilai *loading factor* di hasilkan lebih besar dari 0,4 kecuali tiga item pernyataan variabel motivasi kerja tidak valid yaitu indikator 2.1, X2.3, ddan X2.4 kemudian untuk variabel kinerja yang tidak valid indikator Y3, Y4, dan Y6. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan transformasional yaitu item Z4, Kesemuanya dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,4. Oleh karena itu, indikator tersebut tidak dipergunakan dalam pengujian penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan memperhatikan nilai *Cronbach Alpha* variabel kompetensi profesional (X_1)= 0.788, motivasi kerja (X_2) = 0.769, gaya kepemimpinan transformasional (Z) = 0.804, dan kinerja guru (Y) = 0,742. Dengan menggunakan kriteria *Cronbach Alpha* minimal 0,7 maka semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.* Hasilnya diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,051 dan nilai asymp.Sig sebesar 0.200 lebih besar daripada 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Uji Glejser hasinya nilai signifikansinya lebih dari 0,05 terbebas dari masalah heterokedastisitas

Uji F *(Goodness of Fit)*

Setelah dilakukan uji F diperoleh nila F sebesar 12,078 dengan nilai probabilitas signifikasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model *fit* sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.230, hal ini mengandung pengertian model regresi yang digunakan dapat menjelaskan perubahan variabel kinerja guru oleh variabel interaksi antara kompetensi profesional dengan gaya kepemimpinan transformasional dan intereaksi antara motivasi kerja dengan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 23% sedangkan sisanya sebesar 73% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Uji Regresi

Teknik ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh perubahan tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau parsial.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel

terikat secara parsial. Nilai t dikatakan signifikan jika nilai probabilitas signifikansi <0.05 yang artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis dari penelitian ini adalah teknik analisis regresi moderasi menggunakan uji nilai quasi interaksi dari variabel independen.

Uji hipotesis 1 (H1)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa untuk variabel kompetensi profesional nilai β=0.423 dengan taraf signifikansi 0.000 < 0.05, artinya hipotesis yang diajukan yaitu kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa guru yang memiliki tingkat kompetensi profesonal tinggi maka kinerjannya akan tinggi, demikian pula sebaliknya guru yang memiliki kompetensi rendah maka akan memiliki kinerja yang rendah. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Xu (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi berhubungan positif dengan kinerja dan hasil penelitian dari Kamis (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi individual guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Hipotesis 2 (H2)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi kerja nilai β=0.204 dengan taraf signifikansi 0.004 < 0.05, artinya hipotesis yang diajukan yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja guru SMA Negeri unggulan Kota Semarang tidak mempengaruhi tingkat kinerjanya. Hasil ini berbeda dengan hasil yang ditemukan oleh Folorunso (2014) dan Chi (2013) yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja guru.

Asumsi penulis terhadap fenomena ini adalah karena deskripsi responden yang menjadi sumber penelitian ini memiliki usia yang tergolong muda di bawah 28 tahun 27,7% dan usia 28-34 tahun 27,7% yang masih memiliki semangat dan motivasi kerja tinggi sehingga memiliki kinerja yang cukup tinggi pula.

Dari kondisi responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya guru-guru SMA Negeri unggulan Kota Semarang telah memiliki kinerja yang tinggi dengan demikian tinggi rendahnya tingkat motivasi kerja tidak mempengaruhi tingkat kinerja guru.

Uji Hipotesis 3 (H3)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional nilai β=0.079 dengan taraf signifikansi 0.260 > 0.05, artinya hipotesis yang diajukan yaitu gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ditolak.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi kegiatan supervisi akademik maka kinerja guru juga akan semakin baik. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Abbdul-Jaleel Saani (2013) dan Barinto (2012) yang menyatakan Supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Hipotesis 4 (H4)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa untuk variabel interkasi antara kompetensi dengan supervisi akademik nilai β=0.070 dengan taraf signifikansi 1.411 > 0.05, artinya hipotesis yang diajukan yaitu supervisi akademik memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru ditolak.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa supervisi akademik dapat memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi kegiatan supervisi akademik maka pengaruh kompetensi terhadap kinerja juga aakan semakin tinggi.

Uji Hipotesis 5 (H5)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa untuk variabel interkasi antara motivasi kerja dengan gaya kepemimpinan transformasional nilai β= 0.119 dengan taraf signifikansi 0.174 > 0.05, artinya hipotesis yang diajukan yaitu

gaya kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ditolak.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa adanya supervisi akademik tidak memperkuat atau pun memperlemah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Asumsi penulis terhadap fenomena ini adalah selain karena kinerja guru SMA Negeri unggulan Kota Semarang yang memang sudah tinggi seperti telah disampaikan pada hipotesis 3, hal ini juga dipengaruhi oleh intensitas supervisi akademik yang dilakukan khususnya di SMA Kesatrian belum optimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri unggulan Kota Semarang dengan gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi.

Dari hasil analisis data dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri unggulan Kota Semarang.
- Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri unggulan Kota Semarang.
- Gaya kepemimpinan transformasio-nal tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri unggulan Kota Semarang.
- Gaya kepemimpinan transformasio-nal tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri unggulan Kota Semarang.
- Gaya kepemimpinan transformasio-nal tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri unggulan Kota Semarang.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah penelitian hanya dilakukan pada guru SMA Negeri unggulan kota Semarang. Sehingga kemungkinan hasilnya akan berbeda jika dilakukan pada guru SMA yang berada di tempat lain.

Keterbatasan lainnya terletak pada data jawaban responden yang cenderung sama sehingga ada beberapa indikator yang tidak valid. Keterbatasan ini akan berdampak pada ketepatan prediksi, karena akan menggangu konsistensi hasil penelitian.

Implikasi

Implikasi Teori.

Pertama, Kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Hasil ini didukung oleh berbagai argumentasi dan teori bahwa kompetensi profesional dan motivasi kerja dapat digunakan untuk membangkitkan kinerja guru, karena hasil pengujian membuktikan bahwa kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu.

Kedua, gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh pada kinerja guru. Hasil ini tidak didukung oleh argumentasi dan teori bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Dari hasil pengujian membuktikan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu.

Implikasi Manajerial

Pertama, bagi manajemen dalam mengambil kebijakan dan keputusan dapat meningkatkan pelaksanaan supervisi akademik dan kompetensi guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Sesuai dengan teori, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen untuk menyelesaikan berbagai problem kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas profesinya berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.

Kedua, bagi organisasional pengambil kebijakan dalam hal ini Dinas Pendidikan dapat menggunakan informasi ini bahwa untuk meraih keberhasilan kinerja guru di kota Semarang, hendaknya pelaksanaan penerapan gaya kepemimpinan transformasional untuk

didorong lebih lanjut guna peningkatan kinerja guru untuk mendapat perhatian.

Rekomendasi

- Peningkatan kompetensi profesional malui MGMP sekolah dan memotivasi guru untuk lebih giat dalam bekerja terus menerus dilakukan pada akhirnya dapat menumbuhkan kinerja guru meningkat.
- Gaya kepemimpinan transformasio-nal berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja, oleh karena itu kepala sekolah harus memperhatikan faktor yang lain untuk mewujudkan motivasi kerja karena kinerja guru dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja.
- Hasil uji model dalam penelitian ini relatif masih kecil yaitu 65.5 %, untuk itu peneliti selanjutnya disarankan menambah atau mengganti dengan variabel yang lain untuk menguji pengaruh Kinerja Guru misalnya variabel moderasi supervisi akademik dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Abbdul-Jaleel Saani. (2013). Influence of Compensation and Supervision on Private Basic School Teachers Work Performance in Ashaiman Municipality. *International Journal of Business and Social Science*. Vol, 4 Nomor 17 Special Issue-December 2013.

Allen, Natalie J., and Meyer, John P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organizations. *Journal of Occupation Psychology*. Vol. 63, 1-18.

Anguo Xu, Long Ye. (2013). Impacts of Teacher's Competency on Job Performance in Research Universities with Industry Characteristics: Taking Academic Atmosphere as Moderator. *Journal of Industrial Engineering and Managment*. ISSN 2013-8423.

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 2013.

Folorunso, O.O, Adewale, A.J., Abodunde, S.M. (2014). Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, August 2014, Vol. 4, Nomor 8.

Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Glickman, C.D. 1981. *Developmental supervision: Altenative practices for helping teachers.* New York: Holt, Rinehart and Winston.

Glickman, C.D., Gordon, S.P., and Ross Gordon, J.M. (2007). *Supervision and Intructional Leadership A Development Approach*. Seventh Edition. Boston Peras.

Hamzah Uno. (2010).*Teori Motivasi dan Pengaruhnya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hsingkuang Chi, Hueryren Yeh, Shu-min Choum. (2013). The Organizational Commitment, Personality Traits and Teaching Efficacy of Junior High School Teachers: The Mediating Effect of Job Involvement. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol.9, Num 2, December 2013.

Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2012). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, Badan PSDMP dan PMP Kemdikbud, Jakarta.

Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Andi, Yogyakarta.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional N. 16 Tahun 2007 Tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Ruslan Ade Kamis, Noermijati, Chiristin Susilowati. (2013). The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance: In the Learning Organization Perspective (A Study on Elementary School Teachers in Ternate City). *International Journal of Business and Behavioral Science*. Vol. 3, No. 8. Hlm. 18-35.

Sunarto (2008). Peran Persistensi Laba Memoderasi Hubungan Antara Earning Opacity dengan Biaya Equitas dan Volume Perdagangan Saham. *Disertasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Undang – Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang – Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.