

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DIMODERASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

(Studi Pada MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati)

Muhamad Anis

kunaezy@yahoo.com

Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang

Prof. Dr. Y. Sutomo, M.M
Universitas Stikubank Semarang

***Abstract:** This study aimed to examine the effect of Competence and Motivation on Teacher Performance moderated Principal Leadership (Studies in Teacher Private MTs Winong District of Pati regency). This study included in the quantitative research using survey method through descriptive analysis approach. This study whit a census tehnic where the sample size is equal to the population of as many as 115 teachers, while the data is processed as many as 102 teachers. Measurements using a Likert scale with 5 (five) alternative answers. Test instruments used are validity and reliability. Normality Test (1 Sample-KS) Classical Assumption Test (test heterokedastisitas) The test model used is the coefficient of determination (R2) and the F test (Goodness of Fit). Test this hypothesis using regression analysis. Based on the results of the study can be summarized as follows: (i) Competence positive and significant impact on teacher performance, (ii) Motivation positive and significant impact on teacher performance, (iii) Leadership Principal positive and significant impact on teacher performance, (iv) Effect Competence of the Teacher Performance is not moderated Leadership Principal, (iv) Effect of Motivation on teacher performance is not moderated Leadership Principal*

Keywords : Competence, Motivation, Leadership Principal and Teacher Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (Studi pada Guru MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati). Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey melalui pendekatan deskriptif analisis. Penelitian ini menggunakan tehnik sensus dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 115 orang guru, sedangkan data yang diolah sebanyak 102 orang guru. Pengukuran menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Uji Normalitas (1 *Sample-KS*) Uji Asumsi Klasik (uji *Heterokedastisitas*) Sedangkan uji model yang digunakan adalah koefisien determinasi (R^2) dan uji F (*Goodness of Fit*). Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (i) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, (ii) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, (iii) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, (iv) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru tidak dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, (iv) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru tidak dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

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

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Profesionalisme guru sangat terkait dengan kemampuan mewujudkan atau mengaktualisasikan kompetensi yang dipersyaratkan bagi setiap guru. Kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan (Dirjen Dikdasmen, 2004). Kompetensi akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap profesional dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu guru hendaknya memiliki kompetensi yang baik, agar dalam menjalankan tugasnya dapat maksimal, seperti yang tertuang dalam PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyebutkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Motivasi kerja guru adalah faktor yang mendorong seorang guru untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat sehingga akan memperoleh hasil kinerja yang lebih baik. Di dalam dunia pekerjaan di segala bidang termasuk bidang pendidikan, motivasi memiliki peranan yang sangat penting, seseorang akan bekerja lebih giat dan tekun apabila memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. Seorang pekerja merupakan bagian komponen yang berperan penting dalam suatu organisasi kerjanya. Organisasi kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya motivasi seseorang.

Sumber daya manusia yang berkualitas, antara lain ditunjukkan oleh

kinerja dan produktifitas yang tinggi. Untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan keprofesionalan. Guru yang profesional memiliki kemampuan melakukan keprofesionalan secara terus menerus seperti mengevaluasi diri, memotivasi diri, mendisiplinkan diri, dan mengembangkan diri (Sudarwan, 2010). Semua itu tidak terlepas dari peran seorang pimpinan yaitu Kepala Sekolah.

Di dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pemimpin pendidikan, seorang Kepala Sekolah mengkoordinir, mengawasi, mengarahkan serta menilai berbagai kegiatan sekolah yang sedang dikerjakan. Salah satu fungsi manajerial yang dilakukan oleh Kepala Sekolah adalah fungsi pengawasan atau disebut juga fungsi pengendalian. Dan kegiatan pengawasan patut dilaksanakan oleh Kepala Sekolah karena hal itu merupakan salah satu fungsi dan proses manajemen yang wajib diimplementasikan secara nyata di sekolah. Sesuai dengan hakekatnya, kegiatan pengawasan yang dilaksanakan oleh Kepala Sekolah merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi secara jelas apakah hasil yang diharapkan dalam rencana serta penyimpangan yang terjadi di dalam pelaksanaan suatu program sekolah. Nampak di sini bahwa ada kegiatan operasional yang terkandung dalam hakekat pengawasan tersebut yaitu terdapat upaya peningkatan dan perbaikan kinerja guru.

Kinerja guru adalah prestasi seorang guru dalam merealisasikan perannya sebagai seorang guru. Peran guru dalam pendidikan menunjukkan prestasi dalam kinerjanya. Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan

menilai hasil belajar (Dirjen PMPTK Depdiknas, 2008).

Pada penelitian ini, kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai variabel *moderating* terhadap hubungan antara kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini didasarkan pada argumentasi bahwa jika kepemimpinan Kepala Sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja dilaksanakan, maka akan mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini berusaha untuk mengkaji aspek kompetensi, motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah serta pengaruhnya terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian - penelitian sebelumnya yang menunjukkan perbedaan antara pengaruh kompetensi, motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan kaitannya dengan fenomena yang berkembang sekarang ini, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditemukan masalah utama dalam penelitian ini adalah: “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru?”

Dari uraian di atas, pertanyaan-pertanyaan penelitian dapat dirinci sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati ?
3. Apakah Kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati ?
4. Apakah pengaruh Kompetensi guru terhadap kinerja guru MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati

dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah?

5. Apakah pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara kompetensi guru terhadap kinerja guru MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara kompetensi guru terhadap kinerja guru yang dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah pada MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dimoderasi kepemimpinan Kepala Sekolah pada MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah referensi dan menambah khasanah kajian ilmu manajemen khususnya pada pengembangan sumberdaya manusia pendidikan serta dapat digunakan sebagai referensi pada penelitian yang akan datang yang lebih luas.

1.4.2 Manfaat Manajerial

Hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan bagi Kementrian Agama Kabupaten Pati dalam mengelola organisasi dan memberi perubahan yang

baik kepada guru Mts sehingga diperoleh prestasi dan kinerja yang diharapkan. Dan dapat di pergunakan sebagai pertimbangan bagi kepala sekolah untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pemilihan personal yang sesuai dan kompeten dalam bidangnya untuk menunjang peningkatan mutu pendidikan di sekolah masing-masing.

1.4.3 Manfaat Organisasional

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang keadaan guru dilihat dari tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru MTs Se Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kompetensi

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Ada empat kompetensi guru sebagai agen pembelajaran, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru).

Dalam Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyebutkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

2.2 Motivasi

Mc. Clelland dalam Robbins (2009) dengan teori motivasi prestasi (*Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory*) menyatakan bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya, dan nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Mc. Clelland mengelompokkan 3 kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja seseorang, yaitu :kebutuhan akan prestasi , kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

Chung dan Megginson (1981) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi juga berkaitan dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

2.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala Sekolah merupakan orang yang memiliki kemampuan profesional yang bekerja berdasarkan pola kinerja profesional yang disepakati bersama untuk memberi kemudahan dan mendukung keberhasilan pembelajaran, (Mulyasa, 2007). Menurut Mulyasa, bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus berfungsi sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator (EMASLIM).

Kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakekatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas penampilan pemimpinnya, dalam hal ini kepala sekolah. Kepala sekolah dituntut memiliki persyaratan kualitas kepemimpinan yang kuat, sebab keberhasilan sekolah hanya dapat dicapai melalui kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas

2.4 Kinerja Guru

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jabatan guru sebagai pendidik merupakan

jabatan professional. Untuk itu profesionalisme guru dituntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan jaman, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing baik di forum regional, nasional maupun internasional.

Direktorat Tenaga Pendidik Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional (2008) mengemukakan hal-hal yang harus diperhatikan dalam mengukur kinerja guru yaitu: perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

2.5 Kajian Empiris Hasil Penelitian Terdahulu

2.5.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Bukti empiris hubungan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru pernah diteliti oleh Edi Suswardji (2012) dan Ruslan Ade, dkk. (2013) menemukan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan research gap pernah terjadi dalam penelitian Duysters (2000), Hagedoorn (2000) yang menemukan bahwa kompetensi guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Bukti penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru telah diteliti oleh Harlie (2010) dan Indraputra et al. (2013) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan research gap ditemukan oleh Webb (2007), yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2.5.3 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Sekolah terhadap Kinerja Guru

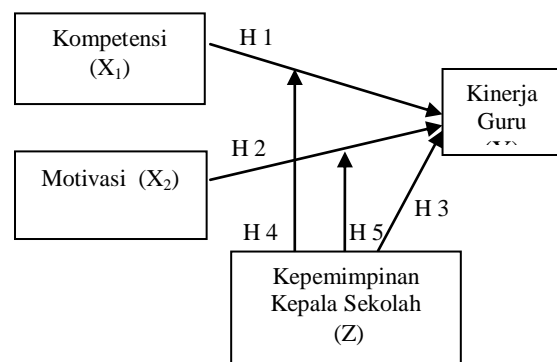
Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pernah diteliti oleh Thamrin (2012) dan Chemobo et al. (2014) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Adeyemi (2010) dan Irawati (2010) menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, landasan teori, penelitian terdahulu dan research gap, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- (H₁): Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
- (H₂): Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
- (H₃): Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
- (H₄): Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan
- (H₅): Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan

Kerangka berfikir yang digunakan tesis ini adalah :



Kerangka tersebut menerangkan bahwa Kompetensi (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y), Motivasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).

Sedangkan Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (Z).

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Seperti yang telah dirumuskan dalam judul penelitian, yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah guru-guru yang bekerja di MTs Swasta yang berada di wilayah Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

3.2. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah Guru MTs Swasta se-Kecamatan Winong, Kabupaten Pati dengan jumlah seluruhnya sebanyak 115 orang guru

3.3 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kualitatif berupa kuesioner kemudian diangkakan. Data kualitatif adalah data yang berhubungan dengan kategorisasi, karakteristik berwujud pertanyaan atau berupa kata-kata. Contohnya: baik, buruk, senang, susah, setuju, tidak setuju dan lain sebagainya (Ridwan, 2010).

Sumber data berupa sumber data primer. Sumber data primer yaitu diperoleh langsung oleh peneliti, sedangkan apabila diperoleh dari tangan kedua disebut sumber data sekunder.

Pada penelitian ini, digunakan sumber data primer yaitu data diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang dibagikan langsung oleh peneliti.

3.4 Definisi Konsep dan Definisi Operasional

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dengan dimensi Pedagogik, Kepribadian, Profesional dan Sosial. Seseorang dianggap mempunyai motivasi yang tinggi apabila mereka memiliki keinginan untuk berprestasi lebih baik dalam semua hal dibandingkan dengan yang lain. Dimensi dari motivasi meliputi Motivasi berprestasi, Motivasi Afiliasi dan Kebutuhan akan Kekuasaan Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan orang yang memiliki kemampuan profesional yang bekerja berdasarkan pola kinerja profesional yang disepakati bersama untuk memberi kemudahan dan mendukung keberhasilan pembelajaran. Dengan dimensi: educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator (EMASLIM). Kinerja guru adalah wujud perilaku kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru dalam merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar Adapun dimensi kinerja guru terdiri dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan penilaian pembelajaran

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah semua guru MTs Swasta di Kecamatan Winong dengan jumlah 115 orang. Kuesioner yang dibagikan berjumlah 115 kuesioner kepada 115 responden dan kembali 102. Dalam penelitian ini identitas responden meliputi jenis kelamin, pendidikan, usia, dan masa kerja

4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebagian besar responden adalah berjenis kelamin Laki-laki dengan jumlah 61 orang atau 59,8% dan yang lainnya adalah berjenis kelamin Perempuan sejumlah 41 orang atau 40,2 %.

4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden yang memiliki pendidikan Diploma (D3) sebanyak 25 orang atau 24,5%, Sarjana (S1) sebanyak 67 orang atau 65,7% sedangkan yang memiliki pendidikan Pascasarjana (S2) sebanyak 10 orang atau 9,8%.

4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Responden yang berusia 41-50 tahun yaitu 31 responden atau sebesar 30,4%, responden yang berusia 31-40 tahun 29 orang atau sebesar 28,4%, responden yang berusia 20-30 tahun 28 orang atau sebesar 27,5% dan responden yang berusia 51-60 tahun 14 orang atau sebesar 13,7%.

4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Responden yang memiliki masa kerja paling banyak adalah yang memiliki masa kerja 5-10 tahun sebanyak 68 orang atau 66,75%, masa kerja 11-15 tahun dengan 16-20 tahun mempunyai jumlah responden yang sama masing-masing sebanyak 14 responden atau sebesar 13,7%, masa kerja 21-25 tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 5,9%.

4.2 Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian melalui hasil jawaban kuesioner yang diberikan pada responden mengenai variabel kompetensi (X_1) secara terperinci dapat dijelaskan bahwa nilai *mode* sebagian besar jawaban 4 dengan mean = 4,34. Hasil jawaban kuesioner yang diberikan pada responden mengenai variabel motivasi (X_2) secara terperinci dapat dijelaskan bahwa nilai *mode* sebagian besar jawaban 4 dengan mean = 4,48. Berdasarkan hasil penelitian melalui hasil jawaban kuesioner secara terperinci dapat dijelaskan bahwa nilai *mode* dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (Z) diperoleh hasil sebagian besar jawaban 4 dengan mean = 4,31. Hasil jawaban kuesioner yang diberikan pada responden dapat dijelaskan bahwa nilai *mode* dari variabel kinerja guru (Y) diperoleh hasil

sebagian besar jawaban 5 dengan mean = 4,55.

4.3 Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk menguji apakah kuesioner yang disampaikan kepada responden tersebut valid. Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Dalam pengujian validitas dibantu dengan program SPSS untuk menentukan apakah kuesioner tersebut sudah valid atau belum.

Untuk mengetahui valid tidaknya suatu variabel yang diuji dilakukan dengan membandingkan nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) and *Bartlett's Test component matrix* atau *loading factor*-nya lebih besar dari 0,5. Sedangkan jika lebih besar dari 0,4 berarti valid dan jika lebih kecil item dari variabel yang diuji berarti tidak valid.

Berdasarkan hasil pengujian validitas ditunjukkan bahwa semua nilai KMO > 0,5 yaitu untuk variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,816; variabel motivasi (X_2) sebesar 0,791; variabel kepemimpinan kepala sekolah (Z) sebesar 0,798 dan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,900. Semua nilai KMO lebih besar 0,5, yang berarti bahwa sampel memenuhi syarat minimal *measure sampling adequacy* (kecukupan pengukuran sampel). Sedangkan dilihat dari semua indikator diatas, 27 butir pernyataan atau indikator dari variabel kompetensi ada 13 indikator yang tidak valid, yaitu x1.15, x1.16, x1.17, x1.18, x1.19, x1.20, x1.21, x1.22, x1.23, x1.24, x1.25, x1.26 dan x1.27 dan 1 indikator variabel kepemimpinan kepala sekolah yaitu z2 yang memiliki nilai *loading factor* < 0,4. Sedangkan selain item pernyataan tersebut dari seluruh instrumen penelitian (kuesioner) adalah valid karena memiliki nilai *loading factor* > 0,4.

4.4 Uji Reliabilitas

Suatu ukuran dikatakan reliabel apabila ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Derajat reliabilitas untuk item-item

instrumen dalam variabel kompetensi (X_1) sebesar $\alpha = 0,942$, variabel motivasi (X_2) sebesar $\alpha = 0,834$, variabel kepemimpinan kepala sekolah (Z) sebesar $\alpha = 0,879$, variabel kinerja guru (Y) sebesar $\alpha = 0,906$. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil dengan semua nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari nilai 0,7, maka masing-masing variabel dikatakan reliabel.

4.5 Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, untuk menguji normalitas digunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dari hasil uji normalitas, residual menunjukkan nilai *asympt sig* = 0,088 > 0,05 artinya residual telah terdistribusi normal.

4.6 Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas, nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi nilai absolut residual ini tidak signifikan secara statistik ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X_1) menunjukkan tingkat signifikansinya $0,479 > 0,05$, nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_2) menunjukkan tingkat signifikansinya $0,985 > 0,05$. Nilai koefisien untuk dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (Z) menunjukkan tingkat signifikansinya $0,197 > 0,05$ dan nilai koefisien regresi untuk variabel moderat 1 (X_1Z) menunjukkan tingkat signifikansinya $0,370 > 0,05$, dan nilai koefisien regresi untuk variabel moderat 2 (X_2Z) menunjukkan tingkat signifikansinya $0,457 > 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dengan demikian model regresi layak digunakan.

4.7 Uji Signifikan (Uji F)

Hasil uji regresi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan kepala

sekolah menunjukkan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ artinya model regresi dinyatakan layak atau memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*

4.8 Uji Model Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Nilai *Adjusted R Square* pada persamaan regresi dalam penelitian ini sebesar 0,394 artinya 39,4 % variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, motivasi, kepemimpinan kepala sekolah, serta hasil moderasi 1 dan moderasi 2. Sedangkan sisanya sebesar $(100 - 39,4 \%)$ yaitu 60,6 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

4.9 Analisis Regresi

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

$$Y = 0,212 X_1 + 0,405 X_2 + 0,281 Z - 0,099 |X_1Z| + 0,084 |X_2Z|$$

Secara rinci dapat dilihat bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru karena nilai beta bertanda positif (0,212) dengan sig $0,016 < 0,05$, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru karena nilai beta bertanda positif (0,405) dengan sig $0,000 < 0,05$, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru karena nilai beta bertanda positif (0,281) dengan sig $0,003 < 0,05$, kepemimpinan kepala sekolah tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru dengan nilai beta bertanda negatif (- 0,099) dan t bertanda negatif (-1,138) dengan sig $0,258 > 0,05$, kepemimpinan kepala sekolah tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dengan nilai beta bertanda positif (0,084) dengan sig $0,306 > 0,05$.

4.10 Uji Hipotesis

Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, sehingga ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H₁: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, karena memiliki koefisien regresi bertanda positif dengan nilai $\beta = 0,212$ dan nilai signifikansi = $0,016 < \alpha = 0,05$, dengan demikian hipotesis H₁ diterima.

H₂: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, karena memiliki koefisien regresi bertanda positif dengan nilai $\beta = 0,405$ dan nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$, dengan demikian hipotesis H₂ diterima.

H₃: Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru.

Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, karena memiliki koefisien regresi bertanda positif dengan nilai $\beta = 0,281$ dan nilai signifikansi = $0,003 < \alpha = 0,05$, dengan demikian hipotesis H₃ diterima.

H₄: Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja guru tidak dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, karena memiliki koefisien regresi bertanda negatif dengan nilai $\beta = -0,099$ dan nilai signifikansi = $0,258 > \alpha = 0,05$, dengan demikian hipotesis H₄ ditolak.

H₅: Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan kepala sekolah.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru tidak dimoderasi kepemimpinan kepala sekolah, karena memiliki koefisien regresi bertanda positif dengan nilai $\beta = 0,084$ dan nilai signifikansi = $0,306 > \alpha = 0,05$, dengan demikian hipotesis H₅ ditolak.

1 :Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis 1 (H1) dinyatakan diterima. Hal ini mengandung makna bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

Hasil penelitian ini mendukung terhadap penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Edi Suswardji (2012) dan Ruslan Ade, dkk. (2013).

2 : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis 2 (H2) dinyatakan diterima. Hal ini mengandung makna bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

Hasil penelitian ini mendukung terhadap penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harlie (2010) dan Indraputra et al. (2013).

3 : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis 3 (H3) dinyatakan diterima. Hal ini mengandung makna bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Thamrin (2012) dan Chemobo et al. (2014).

4 : Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis 4 (H4) dinyatakan ditolak. Hasil ini mengandung makna bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati tidak dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Hal ini disebabkan bahwa Guru MTs Swasta Kecamatan Winong

4.11 Pembahasan

Kabupaten Pati merupakan guru yang telah mempunyai Kompetensi (kepribadian, pedagogik, profesi dan social) sehingga Kepemimpinan Kepala Sekolah memperlemah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru. Artinya bahwa dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru maka kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik akan mempengaruhi kinerja guru semakin baik dan sebaliknya.

5 :Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis 5 (H5) dinyatakan ditolak. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati tidak dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Keadaan ini karena Kepala Sekolah kurang mampu mempengaruhi guru melalui komunikasi untuk mencapai tujuan karena Kepala Sekolah (Kepala MTs) di MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati merangkap sebagai guru MTs , sehingga tidak mampu mempengaruhi orang (guru) dengan petunjuk atau perintah, atau tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif dalam rangka mencapai tujuan sekolah.

PENUTUP DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah di MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs

Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
4. Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
5. Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teori

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa kompetensi, motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja guru sehingga para guru harus meningkatkan kompetensi, motivasi yang baik dan kepemimpinan kepala sekolah yang baik guna mencapai hasil kerja yang maksimal pada MTs Swasta di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

5.2.2 Implikasi Manajerial

Bagi para kepala sekolah MTs Swasta di Kecamatan Winong sebagai pengelola sekolah perlu memperhatikan kompetensi para guru, motivasi yang tinggi dan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah yang baik agar guru bisa mengembangkan potensi mereka secara optimal dan efektif.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini menekankan pada beberapa hal, antara lain:

1. Keterbatasan populasi penelitian sebagai salah satu sumber pokok, yakni hanya pada guru MTs Swasta di Kecamatan Winong Kabupaten Pati, sehingga bagi para pihak yang ingin menggunakan temuan hasil penelitian ini perlu berhati-hati dalam melakukan generalisasi atau analogi hasil penelitian, karena belum tentu hasil penelitian sama

- jika dilakukan pada obyek penelitian yang lebih luas.
2. Bagi peneliti-peneliti lainnya terbuka peluang untuk mengembangkan model yang lebih baik dengan memasukkan atau menambah variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan dapat dijadikan prediktor yang lebih baik terhadap kinerja guru selain variabel-variabel bebas yang telah dikemukakan dalam penelitian ini.

5.4 Saran dan Rekomendasi

Beberapa saran dan rekomendasi yang dapat penulis sampaikan berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi para Kepala Sekolah MTs Swasta di Kecamatan Winong Kabupaten Pati hendaknya meningkatkan kompetensi dan motivasi yang tinggi, menciptakan kepemimpinan kepala sekolah yang baik dalam bekerja. Dari ketiga faktor tersebut dapat diintegrasikan secara menyeluruh untuk mencapai kinerja guru yang baik.
2. Bagi para Kepala Sekolah MTs Swasta di Kecamatan Winong Kabupaten Pati hendaknya memiliki kemampuan, kepribadian dan ketrampilan untuk mengelola sebuah lembaga pendidikan. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus memperhatikan kompetensi dan motivasi masing-masing guru sehingga kinerja guru dapat semakin ditingkatkan. Dengan begitu, diharapkan bahwa hal tersebut akan memungkinkan pencapaian tujuan yang diinginkan oleh sekolah dan kebutuhan yang diharapkan oleh guru itu sendiri.
3. Perlu dilakukan penelitian lain atau lanjutan dengan memasukkan variabel-variabel lain misalkan variabel kecerdasan emosional, penghargaan dan kompensasi yang diterima guru sebagai variabel yang kemungkinan juga berpengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Ade, Ruslan, dkk. (2013). *The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on*

Teacher Performance: In the Learning Organization Perspective. International Journal of Business and Behavioral Sciences, Volume 3, Nomer 8

Adeyemi, T.O (2010). *Principals Leadership Styles And Teachers Job Performance In Senior Secondary Schools In Ondo State, Nigeria. Ado-Ekiti, Nigeria. Deprtement of Educational Foundations and Management, University of Ado-Ekiti. Current Research Journal of Economic Theory Volume 3, Nomer 3*

Chemobo, Diana Cheseget et al. (2014), *The Effect Of Transformational Leadership Style on Teacher Efficiency in Public Secondary Schools in Kakamega Central Sub County, Kenya, The International Journal of Business and Management, Volume 2, Nomer 5*

Chung, Kae H. dan Meggison, Leon C. (1981). *Management Organizational Behavior. New York: Harper & Row.*

Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom, (2000). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga

Duyster. Geert and Hagedoorn. John. (2000), *Core competences and Company performance in the world-wide computer industry, The Journal of High Technology Management Research, Volume 11, Nomer 1*

Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. (2008). *Kinerja Guru*. Kementrian Pendidikan Nasional.

Hasibuan Malayu SP.. 2001. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Rineka Cipta.

Harlie, M. (2010), *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Tabalong di*

- Tanjung Kalimantan Selatan, Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi, Volume 11, Nomer 2
- Indra Putra, Tengku, dkk. (2013). *Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, dan Kinerja*. Jurnal Administrasi Pembangunan, Volume 1, Nomor 3, hlm. 219-323
- Irawati. Anugrahini dan Sudarsono. Bambang, (2010), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja dan Kinerja Organisasi*, Jurnal tidak dipublikasi.
- Thamrin, H.M. (2012), *The Influence Of Transformational Leadership and Organizational Commitment On Job Satisfaction and employee Performance*, *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Volume 3, Nomer 5
- Webb. Kerry. (2007), *Motivating Peak Performance : Leadership Behaviors that stimulate employee Motivation and Performance*, Volume 6, Nomer 1
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi ke 2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gibson, James L. Ivancevich, John M. (1999). *Organization Behavior, Structures, Process, ed lewin USA*.
- Sallis, Edward. (2006). *Total Quality Managemen In Educationt*. London: Kogan Page Limited.
- Sudarwan Danim dan Khairil. 2010. *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suswardji, Edi, dkk. Oktober 2012. *Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang*. Jurnal Manajemen Volume 10, Nomer 1
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. 8th edition. New York: The McGraw H'11 Co. Inc. Monday. R.W, neo, dan S.R. Premeaux. 1999. *Human Resources Management*. 7th edition. New Jersey: Prentice-Hall. Inc
- Mulyasa. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution. (2005). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bina Aksara.
- Nawawi, Hadari. (1998). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Permendiknas No. 41 Tahun 2007. *Standar Proses*. Jakarta: Kementrian Pendidikan Nasional.
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Kementrian Pendidikan Nasional.
- Riduwan. (2009). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Spencer, Lyle M. Jr & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performen*. John Wiley & Sons. Inc.
- Stinger, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate The Cloud ChamberEffect*. New Jersey: Pearson Aducation, Inc.
- Stoner, James A.F. Charles Wankel. 1986. *Management*, 3-d London:Prentice Hall International Inc.
- Sugiyono (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta..

Sunarto. 2008. *Peran Persitensi Laba Memperlemah Hubungan Antara Earnings Opacity dengan Cost Of Equity dan Trading Volume Activity: Studi Empiris pada Perusahaan Go Public di Indonesia selain Sektor Keuangan dan Properti*. Disertasi. Tidak Dipublikasi.

Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: CV. Medya Duta.

Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.