

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL MEMODERASI PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU
SEKOLAH DASAR KECAMATAN PETUNGKRIYONO
KABUPATEN PEKALONGAN**

BASUNI

Program S2-Manajemen Sains, PPS Unisbank Semarang

E-mail: mrbasuni@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh *self efficacy* dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Kecamatan Petungkriyono Kabupaten Pekalongan.

Populasi penelitian adalah semua guru PNS SD di Kecamatan Petungkriyono sebanyak 169 orang sedangkan sampel yang diambil sebanyak 119 orang dengan tehnik purposive sampling. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, kepemimpinan transformasional memperkuat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru, dan kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru

Kata Kunci : *Self efficacy*, kompetensi profesional, kepemimpinan transformasional dan kinerja guru.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the role of Transformational Leadership Moderating Effects of Self Efficacy and professional competence on the Performance of Primary School Teachers throughout Petungkriyono District of Pekalongan.

population all primary school teachers in the district Petungkriyono PNS 169, whereas samples taken as many as 119 people with purposive sampling technique. Based on the results of the study can be summarized Self Efficacy positive and significant impact on teacher performance, Professional Competence positive and significant impact on teacher performance, Transformational Leadership has no effect on teacher performance, Transformational Leadership Self Efficacy moderating influence on teacher performance, dan Transformational Leadership does not moderate influence on the Performance of Teachers Professional Competence.

Keywords: *Self Efficay, Professional Competence, Transformational Leadership and Teacher Performance.*

A. Pendahuluan

Menurut UU No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 menyatakan bahwa: “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”.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil. Sebagaimana dikemukakan oleh Tilaar (1999:104) peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya. Guru yang bermutu akan dapat meningkatkan kinerjanya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru : *Self efficacy*, Kompetensi profesional, dan kepemimpinan transformasional.

Menurut Robbins (2008) *Self Efficacy* merupakan faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Semakin tinggi *self efficacy* seseorang, maka semakin besar pula kepercayaan dari orang tersebut terhadap kesanggupannya untuk berhasil dalam mencapai tujuan.

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

Danim (2005: 54) Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Sedangkan pemimpin transformasional yaitu pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki serta

mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tetapi di masa datang (Aan Komariah, 2004). Kepemimpinan merupakan faktor penting bagi individu guru dan kelompok. Perlu pendekatan otentik untuk kepemimpinan supaya menghasilkan pemimpin yang transparan, menyadari nilai-nilai mereka, dan memiliki perspektif moral / etika serta keunggulan kompetitif. Dunia pendidikan memerlukan pemimpin dengan nilai-nilai yang mencerminkan stakeholder dan menciptakan visi jangka panjang . Kepemimpinan (Walumbwa , Avolio , Gardner , Wernsing , & Peterson , 2008) telah diidentifikasi sebagai konstruksi akar yang mungkin mempengaruhi para pemimpin yang menunjukkan beberapa gaya kepemimpinan dan perilaku, membuka daerah yang belum dijelajahi dalam penelitian kepemimpinan. 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 akan mencapai kinerja yang optimal ketika dalam melaksanakan tugasnya disertai dengan adanya kepemimpinan transformasional yang baik. Ketika kepemimpinan transformasional mendukung dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang dan adanya *research gap* mengenai *Self Efficacy* dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru, oleh karenanya perlu diadakan penelitian lebih lanjut. Permasalahan utama dalam penelitian masih terdapat temuan hasil penelitian yang berbeda maka peneliti perlu mengadakan penelitian kembali Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Pengaruh *Self Efficacy* dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di lingkup UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Petungkriyono Kabupaten Pekalongan.

Selanjutnya permasalahan tersebut dapat dirinci menjadi pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Guru ?

2. Apakah Kompetensi Profesional berpengaruh terhadap Kinerja Guru ?
3. Apakah Kepemimpinan Transformatif berpengaruh terhadap Kinerja Guru ?
4. Apakah Kepemimpinan Transformatif memoderasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Guru ?
5. Apakah Kepemimpinan Transformatif memoderasi pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru ?

A. LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Berdasarkan Pedoman Penilaian Kinerja Guru tahun 2012 (Mendikbud, 2012) bahwa kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil belajar.

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (Mulyasa, 2005: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan guru-gurunya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau

job performance tetapi dalam bahasa Inggris sering disingkat menjadi *performance* saja. Dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan guru (Hasibuan, 2001).

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

2. Pengertian 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) melaksanakan pembelajaran (menciptakan suasana kelas yang kondusif, memupuk kerja sama dan disiplin siswa, mengelola

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).

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2001: 82) dalam Wikipedia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. "Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan mereka
- 2) Motivasi.
- 3) Dukungan yang diterima.
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi".

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa (2007: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: "Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan".

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru: "Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilaterebelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antarpribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri".

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain: (1) tingkat kesejahteraan (reward system); (2) lingkungan atau iklim kerja guru; (3) desain karir dan jabatan

guru; (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (5) Motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan dan; (8) karakter pribadi guru.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah proses mempengaruhi orang atau bawahannya untuk melakukan tugas sesuai dengan tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan Leithwood dkk, (1996) dalam Ross and Gray (2006)

Menurut Avolio dkk (Stone, et all, 2004) Kepemimpinan transformasional memiliki 4 (empat) dimensi :

(1) *Idealized influence*

Idealized influence mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu menggerakkan bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkrit, kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

(2) *Inspirational motivation*

Inspirational motivation berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

(3) *Intellectual stimulation*

Intellectual stimulation karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter

ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif.

(4) *Individualized consideration*

Individualized consideration berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan.

Self Efficacy

Self Efficacy adalah evaluasi diri seseorang terhadap kemampuan atau kompetensi untuk menampilkan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi rintangan (Baron dan Byrne dalam Shofiah dan Raudatussalamah, 2014).

Self Efficacy memiliki beberapa dimensi yang mempunyai implikasi penting pada kinerja, artinya *Self Efficacy* bersifat spesifik dalam tugas dan situasi yang dihadapi. Menurut Bandura dalam Alwisol dalam Shofiah dan Raudatussalamah (2014), dimensi *Self Efficacy* ada tiga yaitu *Magnitude* atau *level*, *Generality*, *Strength*.

a. *Magnitude* atau *Level*

Magnitude atau *level* yaitu persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas tersebut mengungkapkan dimensi kecerdasan, tenaga, akurasi, produktivitas, atau regulasi diri yang diperlukan untuk menyebutkan beberapa dimensi perilaku kinerja.

Individu yang memiliki tingkat yang tinggi memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengerjakan tugas-tugas yang sukar juga

memiliki *Self Efficacy* yang tinggi sedangkan individu dengan tingkat yang rendah memiliki keyakinan bahwa dirinya hanya mampu mengerjakan tugas-tugas yang mudah serta memiliki *Self Efficacy* yang rendah.

b. *Generality*

Self Efficacy juga berbeda pada generalisasi artinya individu menilai keyakinan mereka berfungsi di berbagai kegiatan tertentu. Generalisasi memiliki perbedaan dimensi yang bervariasi yaitu:

- 1) Derajat kesamaan aktivitas.
- 2) Modal kemampuan ditunjukkan (tingkah laku, kognitif, afektif).
- 3) Menggambarkan secara nyata mengenai situasi.
- 4) Karakteristik perilaku individu yang ditunjukkan.

Penilaian ini terkait pada aktivitas dan konteks situasi yang mengungkapkan pola dan tingkatan umum dari keyakinan orang terhadap keberhasilan mereka. Keyakinan diri yang paling mendasar adalah orang yang berada disekitarnya dan mengatur hidup mereka.

c. *Strength*

Strength artinya kekuatan, keyakinan diri yang lemah disebabkan tidak terhubung oleh pengalaman, sedangkan orang-orang yang memiliki keyakinan yang kuat, mereka akan bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan. Individu tersebut tidak akan kalah oleh kesulitan, karena kekuatan pada *Self Efficacy* tidak selalu berhubungan terhadap pilihan tingkah laku. Individu dengan tingkat kekuatan tinggi akan memiliki keyakinan yang kuat akan kompetensi diri sehingga tidak mudah menyerah atau frustrasi dalam menghadapi rintangan dan memiliki kecenderungan untuk berhasil lebih besar dari pada individu dengan kekuatan yang rendah. Orang yang memiliki *Self Efficacy* cenderung percaya pada kemampuan yang ada pada dirinya sehingga dapat menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dari tugas yang dibebankan (Rego dkk, 2010). Orang yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan memilih suatu tugas yang menantang untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi kesulitan atau hambatan pada pekerjaan atau tugas tersebut.

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.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja guru

Menurut Robbins (2008) *self efficacy* merupakan faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Semakin tinggi *self efficacy* seseorang, maka semakin besar pula kepercayaan dari orang tersebut terhadap kesanggupannya untuk berhasil dalam mencapai tujuan. *Self efficacy* yang tinggi itu juga akan membuat seseorang lebih gigih ketika menghadapi tantangan serta lebih termotivasi ketika mendapatkan umpan balik (*feedback*) negatif. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. *Self efficacy* seseorang muncul secara perlahan melalui pengalaman kognitif, sosial, bahasa, dan atau fisik rumit. Hubungan antara *self efficacy* dengan prestasi merupakan suatu siklus, artinya dapat berputar ke arah keberhasilan atau kegagalan tergantung pada kepercayaan diri yang telah diperkaya oleh pengalaman.

Self efficacy seseorang muncul secara perlahan melalui pengalaman kognitif, sosial, bahasa, dan atau fisik rumit. Melalui pengalaman-pengalaman dalam pembelajaran guru akan bisa merefleksi diri terhadap kekurangan-kekurangan maupun kelebihan-kelebihan dalam membelajarkan siswa. Selanjutnya guru memperbaikinya melalui perencanaan dan pelaksanaan yang lebih matang. Bagaimana memberikan penilaian yang memotivasi kepada siswa juga merupakan bagian dari perbaikan-perbaikan. *Self efficacy* akan mendukung kinerja guru mencapai keberhasilan tergantung pada *self efficacy* yang telah diperkaya oleh pengalaman.

Menurut Engko (2006) menyatakan bahwa individual yang memiliki *self efficacy* tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya. Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu berusaha lebih giat lagi untuk meraihnya kembali serta mengatasi rintangan yang

membuatnya gagal dan kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi lagi. Individu yang mempunyai *self efficacy* rendah ketika menghadapi situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi akan cenderung malas lebih menyukai kerja sama. Individu yang mempunyai percaya diri rendah menetapkan target yang lebih rendah pula serta keyakinan terhadap keberhasilan akan pencapaian target yang juga rendah sehingga usaha yang dilakukan lemah. Dengan demikian, kepercayaan diri yang kuat, besar pula pengaruhnya bagi peningkatan mutu kinerja guru. Pendapat di atas sejalan dengan temuan hasil penelitian Jumari (2013), Hernawati 2013 dan Cherian dan Jacob (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh percaya diri terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas maka rumusan hipotesis alternatif pertama (H1) adalah:

H1: *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Self efficacy seseorang muncul secara perlahan melalui pengalaman kognitif, sosial, bahasa, dan atau fisik rumit. Melalui pengalaman-pengalaman dalam pembelajaran guru akan bisa merefleksi diri terhadap kekurangan-kekurangan maupun kelebihan-kelebihan dalam membelajarkan siswa. Selanjutnya guru memperbaikinya melalui perencanaan dan pelaksanaan yang lebih matang. Bagaimana memberikan penilaian yang memotivasi kepada siswa juga merupakan bagian dari perbaikan-perbaikan. *Self efficacy* akan mendukung kinerja guru mencapai keberhasilan tergantung pada *self efficacy* yang telah diperkaya oleh pengalaman.

Menurut Engko (2006) menyatakan bahwa individual yang memiliki *self efficacy* tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya. Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu berusaha lebih giat lagi untuk meraihnya kembali serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi lagi. Individu yang mempunyai *self efficacy* rendah ketika menghadapi situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi akan cenderung malas lebih menyukai kerja sama. Individu yang mempunyai

percaya diri rendah menetapkan target yang lebih rendah pula serta keyakinan terhadap keberhasilan akan pencapaian target yang juga rendah sehingga usaha yang dilakukan lemah. Dengan demikian, kepercayaan diri yang kuat, besar pula pengaruhnya bagi peningkatan mutu kinerja guru. Pendapat di atas sejalan dengan temuan hasil penelitian Jumari (2013), Hernawati 2013 dan Cherian dan Jacob (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh percaya diri terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas maka rumusan hipotesis alternatif pertama (H1) adalah:

H1: *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

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:

H2: Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

Pemimpin transformasional yaitu pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki serta mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tetapi di masa datang (Aan Komariah, 2004). Kepala sekolah profesional yang kreatif dan produktif perlu melakukan inovasi pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru. Karena kepemimpinan transformasional yang kreatif, produktif serta inovatif akan mampu memacu guru untuk bekerja secara optimal. Pemimpin sebagai eksekutif, penengah, penganjur, propagandis, dan ahli serta pemimpin diskusi fungsinya mengarahkan kinerja pegawai kepada yang sesuatu benar. Pegawai diarahkan untuk kerja dengan keyakinan yang kuat, harapan yang besar, diiringi sikap optimis yang tinggi serta tangguh dalam menghadapi setiap permasalahan sehingga pegawai merasa yakin apa yang dikerjakan akan menghasilkan prestasi yang diharapkan. Dan kepemimpinan yang kreatif, produktif serta inovatif akan membangkitkan kinerja guru di sekolah.

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

H3: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Peran Kepemimpinan transformasional memperkuat pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja guru.

Kepala Sekolah yang kreatif dan produktif akan melakukan inovasi pendidikan untuk meningkatkan *Self Efficacy*. Karena perilaku kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi guru untuk mengembangkan *Self Efficacy* guru yang merupakan faktor penting dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Self-efficacy akan mendukung kinerja guru mencapai keberhasilan tergantung pada kepercayaan diri yang telah diperkaya oleh pengalaman. guru dalam rangka peningkatan kinerja guru di sekolah. Kepemimpinan transformasional 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 transformasional memperkuat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru.

Peran Kepemimpinan transformasional memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

Kompetensi profesional guru sangat diperlukan guna mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga kependidikan dalam hal ini guru. Guru merupakan faktor penentu mutu pendidikan dan keberhasilan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu tingkat kompetensi profesional guru di suatu sekolah dapat dijadikan barometer bagi mutu dan keberhasilan pendidikan di sekolah.

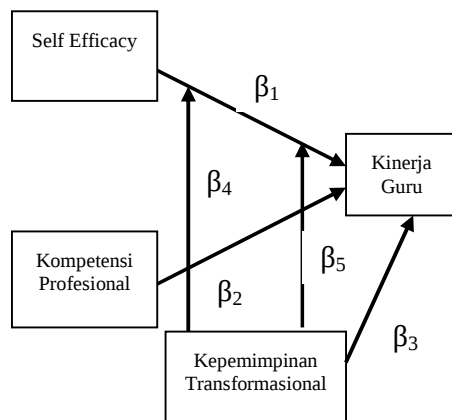
Ada perbedaan yang signifikan terhadap kompetensi profesional yang dipengaruhi kepemimpinan transformasional yang baik dan yang tidak. Kepemimpinan transformasional selalu memberikan evaluasi dan umpan balik terhadap kompetensi guru. Kompetensi profesional guru akan meningkat akibat dari perilaku kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional menjadi faktor penting dalam pengembangan kompetensi profesional. Kompetensi profesional akan mendukung kinerja guru mencapai keberhasilan.

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

H5: Kepemimpinan transformatif memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap

Berdasarkan teoritik dan dukungan hasil penelitian sebelumnya maka dibangun model teoritik sebagai berikut :



Gambar Model Penelitian

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan model teoritik tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H2: Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

H3: Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

H4: Kepemimpinan transformatif memperkuat pengaruh

self efficacy terhadap kinerja guru

H5: Kepemimpinan transformatif memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap

A. METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel dan pengumpulan data.

Penelitian yang dilaksanakan merupakan penelitian *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD yang sudah memenuhi persyaratan menjadi guru. sebanyak 169 orang, dengan penyebaran populasi proporsional di seluruh wilayah Kecamatan Petungkriyono Kabupaten Pekalongan. Menurut Data Pokok Pendidikan Periode 2014/2015, jumlah sekolah yang terdaftar di Dapodik Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan adalah sekolah yang terdiri dari 21 SD Negeri dan 1 SD Swasta, dengan jumlah sampel yang dapat dianalisis sebanyak 119 dengan teknik penarikan sampling melalui *multi stage cluster random sampling*

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Kuesioner dengan skala likert. Jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 119 kuesioner dan kembali sebanyak 119 kuesioner (*respon rate* sebesar 100 persen) selanjutnya kuesioner dari responden yang kembali dan memenuhi persyaratan kelengkapan dimasukkan dalam data base untuk diolah lebih lanjut. Kuesioner yang digunakan berbentuk checklist yang berisi tentang pernyataan yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian dengan 5 (lima) alternatif jawaban untuk mengukur setiap variabel penelitian

dengan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu-ragu (RR), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Pernyataan dalam kuesioner mencerminkan indikator-indikator setiap variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat.

Pengujian Instrumen

Pengujian validitas menggambarkan tingkat valid atau tidak, suatu instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang disajikan dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti. Untuk menguji apakah item-item pernyataan betul-betul merupakan indikator (faktor yang signifikan setiap

variabelnya) maka menggunakan analisis faktor berikut:

- 1) Analisis faktor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), nilai KMO yang dikehendaki harus lebih dari 0,5 dimana berarti
- 2) kecukupan sampel terpenuhi dan analisis factor dapat diteruskan.
- 3) *Loading Factor (Component matrix)*, jika angka-angka yang berada di component matrix lebih besar dari 0,4 maka jumlah item/indikator pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid.

Pengujian Reliabilitas digunakan untuk mengetahui bagaimana suatu hasil instrument tersebut konsisten, dalam penggunaannya. Dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha. Kalkulasi alpha memanfaatkan bantuan SPSS dan batas kritis untuk nilai alpha untuk mengindikasikan kuesioner yang reliabel adalah 0,7. Jadi nilai koefisien alpha > 0,70 merupakan indikator bahwa kuesioner tersebut reliabel.

Pengujian Hipotesis

Metode untuk menguji hipotesis dan menganalisis data adalah dengan menggunakan uji pengaruh moderasi yakni Uji selisih mutlak quasi moderated dari *Multiple Linear Regression* (regresi linear berganda) dengan menggunakan program statistik SPSS for windows 19.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Menurut Ghazali (2011) kriteria pengujian hipotesis penelitian adalah: Apabila $\text{sig} < 0,05$ maka hipotesis diterima dan apabila $\text{sig} \geq 0,05$ maka hipotesis ditolak.

B.HASILANALISISDANPEMBAHASAN

Hasil Analisis

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai besaran KMO lebih besar dari 0,5 yakni 0,796, 0,851, 0,880 dan 0,901. Dan nilai *loading factor* semua indikator lebih besar dari 0,4. Sehingga instrumen

yang digunakan untuk ketepatan alat ukur dalam mengukur variabel *Self Efficacy*, Kompetensi Profesional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja Guru dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Sedang hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Syarat instrumen *Self Efficacy* dinyatakan reliabel telah terpenuhi karena nilai *cronbach Alpha-nya* sebesar $0,788 > 0,7$.
2. Syarat instrumen Kompetensi Profesional dinyatakan reliabel telah terpenuhi karena nilai *cronbach Alpha-nya* sebesar $0,885 > 0,7$.
3. Syarat instrumen Kepemimpinan Transformasional dinyatakan reliabel telah terpenuhi karena nilai *cronbach Alpha-nya* sebesar $0,911 > 0,7$.
4. Syarat instrumen Kinerja Guru dinyatakan reliabel telah terpenuhi karena nilai *cronbach Alpha-nya* sebesar $0,924 > 0,7$.

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

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig adalah sebesar 0,264. Nilai ini lebih besar diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan residual berdistribusi normal. .

Heteroskedastisitas

Distribusi data pada variabel independent *Self Efficacy*, Kompetensi Profesional, Kepemimpinan Transformasional terhadap variabel dependent kinerja guru menunjukkan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) yakni 0,246, 0,735 dan 0,805. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi pada penelitian ini bebas heteroskedastisitas. Begitu juga dengan variabel Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel moderasi dengan menggunakan selisih juga menunjukkan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) yakni 0,112 dan 0,786. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi pada penelitian ini bebas dari problem heterokedastisitas .

Uji Model

Diketahui nilai F_{hitung} sebesar 44,035 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Efficacy* dan Kompetensi Profesional berpengaruh signifikan (fit handal) terhadap variabel Kinerja Guru dengan dimoderasi Kepemimpinan Transformatif di Sekolah Dasar se-Kecamatan Petungkriyono Kabupaten Pekalongan.

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,648, artinya hanya 64,8 % perubahan pada variabel dependen

(Kinerja Guru) dapat dijelaskan oleh pengaruh perubahan dari variabel independen *Self Efficacy*, Kompetensi Profesional, Motivasi, Kepemimpinan Transformatif, Moderated_1($|X_1 - Z|$), dan Moderated_2 ($|X_2 - Z|$). Sedangkan sisanya sebesar 35,2% diterangkan oleh variabel lain yang diajukan atau diterangkan dalam model penelitian ini

Uji Hipotesis

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,431	,298		1,447	,151
Self Efficacy	,245	,108	,244	2,262	,026
Kompetensi Profesional	,677	,109	,647	6,229	,000
Kepemimpinan Transformatif	,002	,115	,002	,016	,987
Selisi Mutlak SE dan KT	,270	,125	,147	2,169	,032
LAGSelisiMutlakSE dan KT	-,001	,131	-,001	-,010	,992

Hasil penelitian dan Pembahasan

Self Efficacy Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru.

Hipotesis I yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima.

Artinya bahwa seorang guru yang memiliki *self efficacy* yang tinggi, sudah pasti guru tersebut memiliki komitmen terhadap pekerjaannya juga tinggi. Hal ini dapat diketahui dari hasil pengolahan data pada Tabel 4.21 menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama dengan uji t memperoleh nilai Standardized Coefficients $\beta = 0,244$ serta nilai signifikansi sebesar $= 0,026 < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$).

Temuan ini sejalan dengan temuan hasil penelitian Jumari (2013), Hernawati (2013), dan Cherian & Yacob (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja.

Kompetensi Profesional Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru.

Hipotesis II yang menyatakan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima.

Dilihat dari hasil pengolahan data pada Tabel 4.21 dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis kedua dengan uji t memperoleh nilai Standardized Coefficients $\beta = 0,647$ serta nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$).

Temuan hasil penelitian 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 Petungkriyono 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 mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi dan pengembangan diri.

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.

Kepemimpinan Transformasional Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Hipotesis III yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru ditolak.

Dibuktikan dari hasil pengolahan data pada Tabel 4.21 dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis ketiga dengan uji t memperoleh nilai Standardized Coefficients $\beta = -0,002$ serta nilai signifikansi sebesar $= 0,987 > 0,05$ ditolak pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya bahwa tanpa dengan kepemimpinan transformasional guru yang sudah memiliki kinerja yang tinggi guru tersebut akan tetap komitmen dengan pekerjaannya. Hal ini tidak 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.

Terdapat Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Kecamatan Petungkriyono yang belum menerapkan Kepemimpinan Transformasional dengan baik. Kepala Sekolah masih jarang membicarakan nilai-nilai utama (core values) sekolah, enggan menanamkan kebanggaan pada diri guru terhadap organisasi, belum menjabarkan secara detail pentingnya mencapai tujuan sekolah yang kuat, dan jarang menampakkan kuasa dan rasa *Self Efficacy*. Kepala Sekolah juga belum mampu membangkitkan motivasi inspirasi. Dalam berbagai kesempatan Kepala Sekolah juga belum mampu mendorong guru mencari perspektif (sudut pandang) yang berbeda saat memecahkan suatu masalah, mendorong guru melihat masalah dari berbagai sudut pandang yang berbeda, dan jarang menganjurkan guru untuk menemukan cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas. Keadaan inilah yang membuat Kepala Sekolah kurang atau tidak berpengaruh pada kinerja guru.

Agar kinerja guru dapat meningkat maka diperlukan Kepala sekolah profesional yang kreatif dan produktif Karena kepemimpinan transformasional yang kreatif, produktif serta inovatif akan mampu memacu guru untuk bekerja secara optimal. Pemimpin sebagai eksekutif, penengah, penganjur,propagandis, dan ahli serta pemimpin diskusi fungsinya mengarahkan kinerja pegawai kepada yang sesuatu benar. Pegawai diarahkan untuk kerja dengan keyakinan yang kuat, harapan yang besar, diiringi sikap optimis yang tinggi serta tangguh dalam menghadapi setiap permasalahan sehingga pegawai merasa yakin apa yang dikerjakan akan menghasilkan prestasi yang diharapkan. Dan kepemimpinan yang kreatif, produktif serta inovatif akan membangkitkan kinerja guru di sekolah.

Kepemimpinan Transformasional Memperkuat Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Guru.

Hipotesis IV yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional memoderasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Guru diterima.

Dari hasil pengolahan pada Tabel 4.21 dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis keempat dengan uji t memperoleh nilai Standardized Coefficients $\beta = 0,147$ serta nilai signifikansi sebesar $= 0,032 < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$).

Kepemimpinan transformasional yang berjalan di Sekolah Dasar Kecamatan Petungkriyono mampu menguatkan *Self Efficacy* guru. Sehingga guru mempunyai keyakinan untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini ditandai dengan sikapnya yang selalu hati-hati dan teliti, kemampuan menyelesaikan tugas lainnya yang tinggi untuk nilai produktivitas yang tinggi dan tidak pantang menyerah serta bertahan ketika mendapati kesulitan dan hambatan. *Self Efficacy* guru semacam ini yang mendorong guru dapat meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan Transformasional Tidak Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru.

Hipotesis V yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru ditolak.

Dari hasil pengolahan pada Tabel 4.21 dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis kelima dengan uji t memperoleh nilai Standardized Coefficients $\beta = -0,001$ serta nilai signifikansi sebesar $= 0,992 > 0,05$ ditolak pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$).

Kepemimpinan transformasional yang berjalan di Sekolah Dasar Kecamatan Petungkriyono belum mampu membekali kompetensi profesional guru dengan baik. Sehingga banyak guru yang mengajar secara monoton kurang strategi, pendekatan dan model pembelajaran. Akibatnya kinerja guru kurang baik.

A. PENUTUP

Simpulan

Bahwa sesuai dengan penggunaan model regresi moderasi quasi dihasilkan:

1. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
2. Kompetensi Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
3. Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.
4. Kepemimpinan Transformasional memperkuat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Guru.
5. Kepemimpinan Transformasional tidak memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap 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.

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 *Self Efficacy* dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru dengan dimoderasi Kepemimpinan Transformasional masih lemah.
4. Keterbatasan penelitian ini terletak juga pada nilai adjusted R Square yang masih kurang. Khususnya yang menjelaskan hubungan antara *Self Efficacy*, Kompetensi Profesional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru sebesar 0,648. Ini berarti bahwa kemampuan menjelaskan *Self Efficacy*, Kompetensi Profesional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru sebesar 64,8% ($< 50\%$).

Implikasi

Implikasi Teori

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

Self Efficacy dan Kompetensi Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Adapun Kepemimpinan Transformatif memperkuat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Guru SD se-Kecamatan Petungkriyono Kabupaten Pekalongan.

Implikasi Manajerial

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2005. **Manajemen Penelitian**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augusty Ferdinand, 2004, **Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen**, BP. Undip, Semarang
- Bandura, A. (1977). *Self Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. Psychological Review, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1982). *Microanalysis of action and fear arousal as a function of differential levels of perceived Self Efficacy*. Journal of Personality and Social Psychology, 43(1), 5-21
- Bandura, A., & Schunk, D.H. (1981). *Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation*. Journal of Personality and Social Psychology. 41 (3), 586-598.
- Bandura. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Barinto. 2012. **Hubungan Kompetensi Guru dan Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Percut Sei Tuan**. Jurnal Tabularasa PPS UNIMED Vol.9 No.2, Desember 2012.
- Cebenoyan. 2004. **S & L Performance Persistence, Moral Hazard and Market Discipline**. Journal Managerial Finance vol 30 Number 9 2004, Hofstra University
- Ferdinand, Augusty. 2002. **Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2009, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Semarang : BPFE Undip.
- Gibson, James L. Dkk. (2006). *Organizations Behaviour, Structure, Processes*. Dallas : Business Pub
- Hair, J. F, Anderson, R. E, Tatham, R.L & Block, W.C, (1990), *Multivariate Data Analysis*, New York: Macmillan Publishing Company, Inc.
- Handoko, T. Hani. 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah**. Edisirevisi. Cetakan ke - 4. Bumi Aksara, Jakarta.
- Imran, dkk. 2012. **How to Boost Employee Performance: Investigating The Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective**. Middle-East Journal of Scientific Research 11 (10): 1455-1462, 2012.
- Indrajati, Sidi. 2001. **Menuju Masyarakat Belajar**. Jakarta: Logos Wicara Ilmu.
- Komang wiwin sri widiastuti, dkk. 2013. **Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di smk triatmajaya Singaraja Tahun Ajaran 2012/2013**. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesa
- Liakopoulou. 2011. **The Profesional Competence of Teachers: Which qualities, attitudes, skills and knowledge contribute to a teacher's effectiveness?. International Journal of Humanities and Social Science** Vol.1 No.21 (Special Issue-December 2011)
- Luthans, F. (1995). **Organizational Behaviour**. California: McGraw Hill.
- Luthans, Fred, 2005. **Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh**, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Manulang. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. BPFE Yogyakarta.
- Nitisemito S. Alek, 2001, **Manajemen Personalia**, Edisikedua, Ghalia Indonesia
- O'Coonel et al. 2002. **Leadership and Semiautonomous Work Team Performance**. Group & Organization, Vol.27 No. 1, March 2002
- Pratiwi, SD. 2013. **Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri**. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri: Vol 1 No.1 (2013)
- Riswan. 2014. **The Influence of Principal Leadership, Organizational Culture, Teacher Competency and Job Satisfaction to Job Performance of Teacher at Vocational Public School of Medan**. IQSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)
- Ross & Peter Gray. 2006. **School Leadership and Student Achievement: The Mediating Effects of Teacher Beliefs**. Canadian Journal of Education, 29,3(2006).
- Robbins, S. P, 2013, **Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications**, 6 Ed. Prentice Hall, Inc. Eaglewood, Cliff, New Jersey
- Roslina Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada. 2013. **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari**. Solo: Universitas Sebelas Maret.
- Sekaran, U, (2000), **Research Methods for Business: A Skill Building Approach**, John Wiley & Sons, Inc., New York USA
- Shofiah dan Raudatussalamah. 2014. **Self-Efficacy dan Self-Regulation sebagai Unsur Penting dalam Pendidikan Karakter**. Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol.17, No.2 Juli-Desember 2014.
- Siagian, S. P. (1995). **Teori Motivasi dan Aplikasinya**. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simamora, Henry. 1997. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 1, STIE YKPN.
- Sondang .P. Siagian. (1999). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Remaja Rosdakarya
- Sumanto.2004. **Pengaruh Kemampuan Manajerial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTs N Plupuh Kabupaten Sragen**. Solo: UNS
- Triwahyuni, dkk.2014. **The Effect of Organizational Culture, Transformational Leadership and Self-Confidence to Teachers'Performance**. International Journal Of Managerial Studies an Research Volume 2, Issue 10, November 2014, PP 156-165.
- Umaedi. 1999. **Manajemen Berbasis Sekolah**. Jakarta : Depdiknas.
- Vigoda-Gadot.2007.**Leadership Style, Organizational Politics, and Employees' Performance**. Israel: University of Haifa
- Yiing and Zaman.2011. **The Moderating Effecrs of Organizational Culture on The Relationships Between Leadership Behavior and Organizational Commitment and Between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance**. Kuala Lumpur, Malaysia: University of Malaya.