

Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Gaya Kepemimpinan Transformatif Sebagai Moderasi (Studi Pada Guru PNS SMP Negeri Se - Kota Pekalongan)

Shervaneela Devinta¹, Agus Budi Santosa²

¹Program Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang

e-mail : sherva2255@gmail.com

²Program Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang

e-mail : agusbudi@edu.unisbank.ac.id

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Article history :

Received 13 September 2022

Received in revised ; 11 Oktober 2022

Accepted ; 8 November 2022

Available online ; Desember 2022

ABSTRACT

This study aims and is useful to examine and analyze the impact of professional competence, work discipline, and transformational leadership on teacher performance, and whether professional competence and work discipline on teacher performance can be moderated by transformational leadership. The purpose of this research is to explain, as well as expand from previous research, namely about how the influence of professional competence and work discipline on teacher performance with transformational leadership as moderating. The sample in this study was obtained using a simple random sampling technique in the form of a questionnaire. The object of this research is all PNS Teachers of State Junior High Schools in Pekalongan City.

This research shows the product that: (1). Professional competence has a positive and significant effect on teacher performance, (2).

Work Discipline has a positive and significant effect on teacher performance, (3). Transformational leadership has a negative and significant effect on teacher performance, (4). Transformational leadership cannot moderate the effect between professional competence on teacher performance, (5). Transformational

leadership cannot moderate work discipline on teacher performance.

Key Words : Professional Competence, Work Discipline, Transformational Leadership, Teacher performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan maupun bermanfaat guna menguji serta menganalisis suatu dampak kompetensi profesional, disiplin kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, serta apakah Kompetensi profesional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dapat dimoderasi akan kepemimpinan transformasional. Tujuan dari penelitian ini artinya Menjelaskan, serta memperluas daripada penelitian sebelumnya, yaitu mengenai Bagaimana dampak kompetensi profesional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan kepemimpinan transformasional sebagai moderasi. Sampel pada penelitian ini diperoleh memakai teknik sampel acak sederhana / simple random sampling dalam bentuk sebuah kuesioner. Objek dari penelitian ini adalah Seluruh Guru PNS Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Pekalongan.

Penelitian ini menunjukkan produk bahwa : (1). Kompetensi Profesional berefek positif dan signifikan pada kinerja guru, (2). Disiplin Kerja berefek positif dan signifikan pada kinerja guru, (3). Kepemimpinan Transformasional berefek negatif dan signifikan pada kinerja guru, (4). Kepemimpinan transformasional tak dapat memoderasi berefek antara kompetensi profesional pada kinerja guru, (5). Kepemimpinan transformasional tak dapat memoderasi disiplin kerja pada kinerja guru.

Kata Kunci : Kompetensi Profesional, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja guru.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah gerbang untuk terciptanya sebuah peradaban yang akan membawa manusia pada kondisi yang lebih baik. Kondisi baik yang dimaksud tidak saja persoalan pola pikir (mind site) akan tetapi juga kondisi baik, perilaku, bersikap, kesejahteraan dan lain sebagainya. Dengan pendidikanlah semuanya bisa berubah, meskipun pendidikan yang dimaksud tidak sering membahas tentang formalitas dalam sebuah lembaga. Akan tetapi sebuah kesadaran pada setiap individu bahwa ilmu pengetahuan adalah jalan terbaik untuk mencapai semua hal di dunia ini, dan hal itu akan didapatkan dengan adanya pendidikan.

Rendahnya kualitas kinerja guru dapat diprediksi akibat banyak faktor-faktor yang dimunculkan, baik yang berasal dari dalam individu tersebut, maupun yang berasal dari luar. Ada yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kompetensi profesional, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, maupun adanya kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan pendidikan. Keberhasilan dalam penyelenggaraan, dan pengelolaan pendidikan di sekolah merupakan cerminan dari sebuah kompetensi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, serta kinerja guru yang baik.

Kesempatan untuk meningkatkan kinerja perlu diperhatikan meskipun seorang guru bersedia untuk meningkatkan kinerjanya sendiri, hal ini untuk menghindari adanya kendala dari kinerja.

Kesempatan untuk berkinerja adalah tingkatan-tingkatan kinerja yang tinggi, sebagian merupakan fungsi dari tidak diketahui adanya rintangan-rintangan yang menjadi kendala bagi guru yang bersangkutan. Kinerja guru menjadi barometer berhasil tidaknya dalam menjalankan tugas sebagai guru. Sehingga terciptalah bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan di masa yang akan datang.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu kompetensi profesional. Guru merupakan pekerjaan yang membutuhkan berbagai persyaratan profesional yang telah ditetapkan. Persyaratan profesional yang dimaksud adalah guru harus mempunyai sejumlah kemampuan, dan kompetensi. Seorang guru yang profesional harus memiliki standar kompetensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan dalam mengajar.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja guru adalah mengenai tentang disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu dari keberhasilan pencapaian di dalam sebuah tujuan pembelajaran. Disiplin kerja guru yang baik, dapat mencerminkan kepribadian seseorang, khususnya guru yang memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi, maupun pengetahuan serta wawasan yang luas, serta kompetensi yang dimilikinya.

Faktor yang ketiga yaitu mengenai kepemimpinan, kepemimpinan yang dimaksud adalah pemimpin yang bertanggungjawab atas penyelenggaraan serta pengelolaan kegiatan di dalam sebuah pendidikan, maupun bertanggungjawab sebagai supervisor, leader, inovator, motivator, serta mediator dengan strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novita Dian Ariani menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa kepemimpinan Transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sadeghi: (2012). Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu: Arifin (2014), Sedangkan menurut Boatang (2012), Haidy (2011) Dikatakan bahwa Transformational leadership have negative and not significance on teacher's perform atau kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan perbedaaan sehingga perlu diadakan penelitian tentang "Bagaimana pengaruh kepemimpinan Transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru ?" Berdasarkan hasil penelitian yang mendukung dan menolak penelitian yang akan peneliti lakukan, maka muncul gap atau masalah. Gap dari berbagai hasil penelitian ini menjadi dasar peneliti dalam melakukan penelitian dengan mengambil judul penelitian: " Pengaruh Kompetensi Profesional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Moderasi ".

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja Guru

Menurut Rivai dan Basri (2005) (dalam Sinambela, 2018) Sedangkan Prawirosentono (1999) (dalam Sinambela, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja/nyatakan bahwa kinerja adalah: hasil, maupun tingkatan keberhasilan seseorang, atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran, maupun suatu kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Supardi, (2014 : 70-71), Menyatakan bahwa aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dapat dibedakan menjadi 3, diantaranya : Kemampuan Teknik, Kemampuan Konseptual, dan Kemampuan Interpersonal.

a. Kemampuan Teknik

Yaitu : Suatu Kemampuan dalam menggunakan beberapa pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.

- b. Kemampuan Konseptual
Yaitu : Suatu kemampuan dalam memahami kompleksitas dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
- c. Kemampuan Interpersonal
Yaitu : Suatu kemampuan dalam bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi. (Rivai, 2004 : 324).

2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan, mengandung definisi sebagai salah satu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya di dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola maupun bentuk tertentu. Gaya kepemimpinan mampu menggambarkan sebuah kombinasi yang konsisten dari sifat, sikap, keterampilan, maupun falsafah yang mendasari perilaku terhadap seseorang.

Kepemimpinan transformasional, yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan, dukungan, semangat, maupun dorongan, untuk mencapai tujuannya, (Robbin, 2010 dan Yukl, 2010) (dalam Sudaryono, 2017), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives. Atau (proses membujuk orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional, ada 4 dimensi diantaranya : (1) Kharisma, atau idealisme, (2) Inspirasi, atau motivasi, (3) Stimulasi Intelektual, dan (4) pertimbangan individual. Sedangkan adapula indikator gaya kepemimpinan transformasional, diantaranya : (1) visi dan misi, menanamkan kebanggaan, dapat meraih penghargaan, maupun kepercayaan, (2) mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, juga menggambarkan maksud dan tujuan yang penting secara sederhana, (3) mendorong intelegensi, nasionalitas, maupun pemecahan masalah secara hati-hati, serta (4) mampu memberikan perhatian pribadi, dengan melayani secara pribadi, melatih, maupun dengan menasehati. (Robbin, 2007) (dalam Sudaryono, 2017).

2.3 Kompetensi Profesional

Dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional, khususnya Negara Republik Indonesia, sangat dibutuhkan beberapa kompetensi yang harus dikuasai seseorang ketika akan menjadi seorang pendidik. Salah satunya adalah Kompetensi Profesional, yaitu meliputi (1) Penguasaan bidang keahlian yang akan menjadi tugas pokoknya, (2) Keluasan wawasan keilmuan, kemampuan dalam menunjukkan keterkaitan antara bidang keahlian yang diajarkan dan konteks yang kehidupan, (3) Penguasaan terhadap isu-isu mutakhir dalam berbagai bidang yang diajarkan, (4) Kesiapan dalam melakukan refleksi dan diskusi dalam permasalahan dalam pembelajaran yang dihadapi oleh kolega, serta (5) Kemampuan dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, dan teknologi untuk pemutakhiran pembelajaran, serta keterlibatan dalam kegiatan ilmiah organisasi profesi. Kompetensi profesional adalah Kemampuan guru dalam penguasaan bahan ajar secara penuh, serta bagaimana cara-cara mengajarnya secara pedagogis, dan metodis. Secara umum, ada beberapa ruang lingkup kompetensi profesional, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Mampu mengerti, memahami, serta dapat menerapkan landasan kependidikan, baik secara filosofi, psikologis, sosiologis, dan lain sebagainya.
- b. Mampu mengerti, serta dapat menerapkan teori-teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
- c. Mampu menangani, serta menerapkan teori-teori belajar sesuai dengan taraf perkembangan peserta didik.
- d. Mampu mengerti, serta dapat menerapkan beberapa metode pembelajaran yang bervariasi.
- e. Mampu mengembangkan, serta mampu menggunakan berbagai alat, media, metode, maupun sumber belajar yang relevan.
- f. Mampu mengorganisasikan, serta mampu melaksanakan program-program dalam pembelajaran.
- g. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar dari peserta didik.
- h. Mampu menumbuhkan kepribadian dari peserta didik.

Dengan demikian dapat dikatakan guru yang profesional adalah guru yang mampu benar-benar mengetahui seluk beluk pengajaran, serta ilmu-ilmu lainnya. Juga telah mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi guru yang memiliki keahlian khusus, sesuai dengan apa yang sedang diperlukan, maupun dibutuhkan.

2.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kemampuan, kesadaran, maupun kesediaan seseorang untuk secara teratur tekun, mampu menaati peraturan, norma-norma, serta bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah disepakati, maupun yang sudah ditetapkan.

Melalui disiplin yang baik, maka mampu mencerminkan rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas maupun kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja, serta terwujudnya sebuah organisasi, pegawai, maupun masyarakat. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha agar bawahannya mempunyai rasa disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif, apabila para bawahannya juga mempunyai rasa disiplin yang baik pula.

Lateiner dan Levine (1983), menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain :

- a. Keteraturan, dan ketepatan waktu kerja.

Dalam hal ini adalah dimana seorang pegawai, atau karyawan harus datang ke tempat kerja yang telah ditetapkan.

- b. Kepatuhan terhadap peraturan.

Dalam hal ini adalah dimana seorang pegawai, atau karyawan harus secara tepat dalam menggunakan peralatan, maupun dalam berpakaian.

- c. Menghasilkan jumlah, kualitas kerja yang memuaskan, serta mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh suatu organisasi.

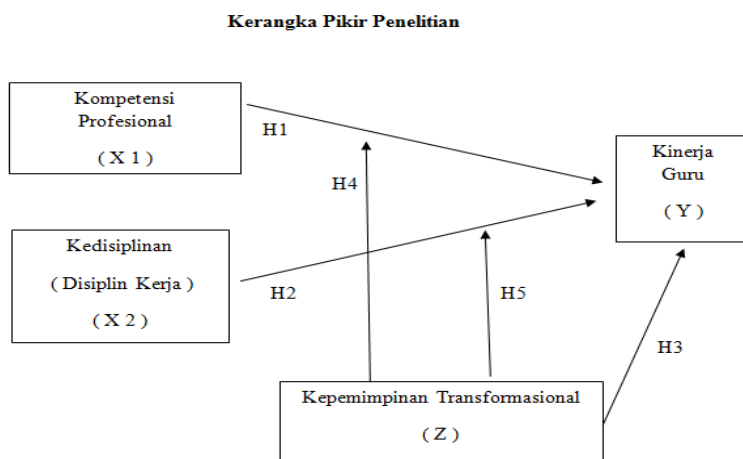
Dalam hal ini orientasi pada kualitas, dan kuantitas kerja merupakan sebuah ukuran kerja.

- d. Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik.

Artinya : Mampu, dan sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, sehingga dapat terselesaikan sesuai dengan aturan serta kebijakan dalam sebuah organisasi tersebut.

2.5 Model Grafis

Model grafis dari penelitian tentang Model Grafis Kepemimpinan Transformasional dalam Memoderasi Kompetensi Profesional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru PNS SMP Negeri Se-Kota Pekalongan) dapat dilihat pada gambar 2.1 Berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik sampel acak sederhana, atau simple random sampling yaitu seluruh guru PNS SMP Se-Kota Pekalongan di wilayah Kota Pekalongan, adapun jumlah total SMP Negeri Se-Kota Pekalongan sebanyak 17 Sekolah, berdasarkan data diatas maka peneliti mengambil sampel dari masing-masing sekolah diambil 12 sampel yang mewakili responden, sehingga dihasilkan dan didapatkan hasil sebanyak 204 responden.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan cara koesioner. Koesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai pengaruh kompetensi profesional dan kedisiplinan (disiplin kerja) terhadap kinerja guru dengan dimoderasi kepemimpinan Transformasional.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah Suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karekteristik maupun kualitas yang akan diteliti dan dipelajari oleh peneliti, setelah itu akan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 297). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru PNS SMP Negeri Se-Kota Pekalongan di Wilayah Kota Pekalongan yang berjumlah 444 Orang.

Sampel merupakan sebagian dari populasi itu sendiri yang mempunyai jumlah serta karekteristik. Apabila populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk sampel harus yang benar-benar mewakili (Sugiyono, 2010: 297). Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik sampel acak sederhana, atau simple random sampling yaitu seluruh guru PNS SMP Se-Kota Pekalongan di wilayah Kota Pekalongan, adapun jumlah total SMP Negeri Se-Kota Pekalongan sebanyak 17 Sekolah, berdasarkan data diatas maka peneliti mengambil sampel dari masing-masing sekolah diambil 12 sampel yang mewakili responden, sehingga dihasilkan dan didapatkan hasil sebanyak 204 responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto, 1988 : 60 (dalam Taniredja dan Mustafidah, 2014 : 42) menyatakan bahwa validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan, maupun kesahihan suatu instrument. Arikunto, 1995 : 219) juga mengemukakan bahwa secara mendasar validitas adalah suatu keadaan yang menggambarkan tingkat instrument yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur.

Berdasarkan tabel 4. 11 dapat diketahui bahwa semua nilai KMO > 0,5 yaitu untuk Variabel Kompetensi Profesional (X1) sebesar 0, 875 ; Variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0, 868 ; Variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0, 922 ; dan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (Z) sebesar 0, 933.

Berdasarkan tabel 4.11 di atas nilai KMO semua variabel sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 dengan signifikansinya di bawah 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga uji faktor dapat dilanjutkan. Sedangkan pada hasil component matrix, dapat dilihat bahwa semua indikator dalam variabel penelitian memiliki loading factor yang disyaratkan nilai komponen matriknya lebih besar dari 0,4, sehingga instrumen tersebut dikatakan valid.

4.2 Uji Realibilitas

Suatu alat instrument bersifat reliabel, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjukkan hasil relatif yang sama (konsisten) dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan uji statistik koefisien Alpha Cronbach menggunakan SPSS For Windows (Ghozali, 2013) dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Bila nilai alpha > 0, 7 maka instrument reliabel.
- b. Bila nilai alpha < 0, 7 maka instrument tidak reliabel.

Adapun pengujian reabilitas variabel penelitian ditunjukkan dalam tabel 4. 12 di bawah ini :

Tabel 4.12
Pengujian Reliabilitas Variabel-variabel Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Angka Standar Reliabel	Keterangan
Kompetensi Profesional (X1)	0,879	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,921	0,7	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,940	0,7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (Z)	0,948	0,7	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

4.3 Uji Normalitas

Menurut Widarjono, 2010 (dalam Nikolaus Duli : 2019), Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal, atau tidak. Model regresi yang baik adalah mempunyai nilai residual yang terdistribusi secara normal. Jadi uji normalitas bukan hanya dilakukan pada masing-masing variabel, akan tetapi juga pada nilai residualnya. Sering kali terjadi kesalahan yang jamak, yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal tersebut tidak dilarang, akan tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya, bukan terletak pada masing-masing variabel penelitian.

.Data yang baik adalah data yang normal dalam pendistribusiannya. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas, yaitu jika nilai signifikasinya $\geq 0, 05$, maka darat tersebut berdistribusi normal, akan tetapi sebaliknya jika nilai signifikansi $\leq 0, 05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Berikut ini adalah Hasil Uji Normalitas mengenai Pengaruh Kompetensi Profesional, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Moderasi.

Tabel 4.13
Uji Normalitas Kolmogorov Sminov

Uji	Nilai
Z	0,829
Sig Z	0,497

Nilai signifikansi pengujian normalitas menunjukkan nilai sebesar $0,497 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Berdasarkan dari hasil dari pengujian normalitas mengenai kompetensi profesional, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru menandakan bahwa data tersebut menghasilkan distribusi normal, karena nilai signifikasinya $\geq 0,05$. Hal ini ditandai dengan hasil dari masing-masing variabel, yaitu Kompetensi Profesional (0,394), Disiplin Kerja (0,604), dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (0,084). Serta berdasarkan grafik, Titik-titik data berada disekitar garis normalitas, sehingga disimpulkan data terdistribusi normal.

4.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dengan glejser : uji ini pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain itu tetap, maka dapat dikatakan sebagai homokedastisitas, sedangkan jika hasilnya berbeda maka dapat dikatakan sebagai heterokedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu: jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka kesimpulannya adalah heteroskedastisitas, sedangkan jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan dengan menggunakan uji Glejser dimana hasilnya diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.14
Uji Glejser

Variabel	T	Sig
Kompetesi Profesional	-1,911	0,058
Disiplin Kerja	2,219	0,028
Z	0,244	0,808
Mod X1Z	0,368	0,714
Mod X2Z	2,079	0,039

Berdasarkan dari hasil dari pengujian heterokedastisitas mengenai kompetensi profesional, dan disiplin kerja, terhadap kinerja guru dengan gaya kepemimpinan transformasional sebagai moderasi menandakan bahwa data tersebut menghasilkan terjadinya heterokedastisitas, karena nilai signifikasinya $\geq 0,05$ serta $\leq 0,05$.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Moderasi

Menurut Bramantoro, dkk (2020 : 32) regresi dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi juga dapat digunakan dalam melakukan prediksi terhadap nilai variabel terikat (Y) dengan menggunakan variabel bebas (X). Variabel terikat dalam regresi linier dapat berupa data interval, atau rasio. Sedangkan untuk variabel terikat dengan data kualitatif, menggunakan regresi logistik. Suatu uji yang digunakan

untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent ditunjukkan pada tabel 4. 13 di bawah ini:

Tabel 4. 15
Ringkasan Uji Regresi Linier Berganda

No	Hubungan Variabel	Uji Model			Uji Hipotesa			Ket	
		Adjusted R	F	Sig	B	t	Sig		
Model 1									
$Y = a_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_2 Y + e_1$									
1	Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru	0,611	64,894	0,000	0,315	5,649	0,000	H1 diterima	
2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru				0,492	8,114	0,000		H2 diterima
3	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Guru				0,115	1,793	0,074		
Model 2									
$Y = a_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 (X_1.Z) + e_2$									
4	Pengaruh X1.Z terhadap Kinerja Guru	0,611	64,894	0,000	0,021	0,388	0,698	H4 ditolak	
Model 3									
$Y = a_3 + \beta_5 X_2 + \beta_6 (X_2.Z) + e_3$									
5	Pengaruh X2.Z terhadap Kinerja Guru	0,611	64,894	0,000	-0,036	-0,643	0,521	H5 ditolak	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil tabel 4. 15 uji regresi diketahui bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi 0,315 dan dengan tingkat signifikan $0,000 \leq 0,05$ sehingga secara parsial (individu) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) : Kompetensi Profesional berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri Se-Kota Pekalongan dapat diterima.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil tabel 4. 15 uji regresi diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi 0,492 dan dengan tingkat signifikan $0,000 \leq 0,05$ sehingga secara parsial (individu) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri Se-Kota Pekalongan dapat diterima.

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil tabel 4. 15 uji regresi diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi 0, 115 dan dengan tingkat signifikan $0, 074 \geq 0, 05$ sehingga secara parsial (individu) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri Se-Kota Pekalongan dapat diterima.

4.6.4 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru dengan Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Berdasarkan tabel 4. 15 diatas hasil interaksi diketahui bahwa kompetensi profesional berpengaruh pada kinerja guru dengan gaya kepemimpinan transformasional sebagai moderasi dengan koefisien regresi 0, 021 dan dengan tingkat signifikan $0, 698 \geq 0, 05$ sehingga secara parsial (individu) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) : Gaya Kepemimpinan Transformasional memoderasi kompetensi profesional dan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri Se-Kota Pekalongan dapat diterima.

4.6.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil tabel 4. 15 uji regresi diketahui bahwa kompetensi profesional berpengaruh pada kinerja guru dengan koefisien regresi 1, 278 dan dengan tingkat signifikan $-0, 036 \leq 0, 05$ sehingga secara parsial (individu) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis kelima (H5) : Gaya Kepemimpinan Transformasional memoderasi disiplin kerja dan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri Se-kota Pekalongan dapat diterima.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh kompetensi profesional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan dimoderasi gaya kepemimpinan transformasional pada guru pns smp negeri se-Kota Pekalongan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri Se-Kota Pekalongan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri Se-Kota Pekalongan.
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri Se-Kota Pekalongan.
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri Se-Kota Pekalongan.
5. Gaya Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri Se-Kota Pekalongan.

Setelah penelitian ini memberikan hasil atas perumusan masalah yang diajukan dan telah memberikan kesimpulan penelitian, selanjutnya adalah mengetengahkan saran-saran bagi penelitian yang akan datang, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Banyak faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru, yang dimungkinkan akan lebih relevan dan dapat mempengaruhi kinerja guru, diantaranya seperti : pengembangan karir, motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan dalam ruang lingkup penelitian, maka daripada itu, untuk penelitian yang akan datang dapat dilakukan penelitian pada organisasi yang lain, agar dapat diketahui konsistensi

teori yang telah ada sehingga dapat dikembangkan teori-teori lain dalam meningkatkan tingkat kinerja guru pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Cetak

Buku

- [1] Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian dan Sosial (Dimensi-Dimesi, Konsep Dasar, dan Implementasi)*. Bandung : Alfabeta.
- [2] Sinambela, Lijan Poljak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [3] Sudaryono. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : CAPS (*Center of Academic Publishing Service*).
- [4] Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- [5] Taniredja, Tukiran., Hidayati Mustafidah. 2014. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung : Alfabeta.

Jurnal

- [28] Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jepara : Universitas Islam Nahdlatul Ulama,
- [34] Gusti, Erlinda. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dalam Memoderasi Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 6 Padang*.
- [57] Septyan, Faris Bayu, dkk. *Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan CV. Jade Indo Pratama Malang)*. Malang : Universitas Brawijaya.
- [60] Slamet., Y. Sutomo. 2017. *Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Efikasi Diri Di Moderasi Dengan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru Smk Negeri Di Kabupaten Pemasang)*. Semarang : Universitas Stikubank Semarang.
- [67] Susanti, Indria. 2019. *Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Servant Leadership Sebagai Variabel Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kota Pekalongan)*. Semarang : Universitas Stikubank Semarang.