

Lutfi Rofikoh

Manajemen S1 STIE Putra Bangsa Kebumen

Email: lutfirofikoh010@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Profesional, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini adalah guru PNS yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng. Pengujian dalam uji f menunjukkan bahwa kompetensi profesional, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng.

Kata Kunci: Kompetensi Profesional, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

Abstract

This study aims to see the influence of Professional Competence, Transformational Leadership, and Work Motivation on the Performance of Civil Servant Teachers at SMP Negeri 1 Sruweng. The sampling technique used is saturated sample which takes the sample as a whole or all members of the population are used as the sample. Respondents in this study were civil servant teachers who connected 35 people. Research using descriptive and statistical analysis methods carried out validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, multiple linear regression analysis, partial test, simultaneous test, and coefficient of determination. Testing in the test shows that professional competence on the performance of PNS teachers at SMP Negeri 1 Sruweng. Transformational leadership has no effect on the performance of PNS teachers at SMP Negeri 1 Sruweng. Work motivation affects the performance of civil servant teachers at SMP Negeri 1 Sruweng. Tests in the test prove that professional competence, transformational leadership, work motivation together on the performance of civil servant teachers at SMP Negeri 1 Sruweng.

Keywords: Professional Competence, Transformational Leadership, Work Motivation, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya suatu organisasi. Adanya sumber daya manusia yang baik dan berkualitas di dalam suatu organisasi maka dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan yang tepat di dalam pengorganisasiannya. Didukung pula dengan sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan diberbagai bidang sektor pembangunan di dalam organisasi. Menurut Afrianti (2011) kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangatlah bergantung pada kinerja guru, kepala sekolah dan juga pengawas, karena ketiga figur ini merupakan kunci yang menentukan dan juga menggerakkan sebuah sekolah. Kinerja guru juga memiliki peranan strategis dalam penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Menurut Hasibuan (2003:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan keunggulan serta waktu.

Melihat pentingnya kinerja pada organisasi suatu sekolah peneliti menemukan fenomena yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah dan guru, SMP Negeri 1 Sruweng Kabupaten Kebumen memiliki kinerja yang baik. Hal ini ditandai dengan pembagian kerja telah sesuai dengan keahlian atau latar belakang pendidikan guru dan telah sesuai dengan tupoksi guru, kemudian guru sudah mampu untuk melengkapi atau menyelesaikan tupoksinya secara tepat

waktu, serta nilai rata-rata SKP guru meningkat setiap tahunnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi profesional. Menurut PP No.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 (3) butir c, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan standar nasional pendidikan. Fenomena yang diperoleh yaitu kebanyakan guru PNS sudah bersertifikasi. dan terdapat guru-guru yang mewakili sekolah dalam perlombaan OGN yang memperoleh juara 3 dan harapan 1 pada mata pelajaran Bahasa Inggris dan IPA.

Selain kompetensi profesional, kepemimpinan transformasional juga mempengaruhi kinerja. Menurut Wijaya (2005:122) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu atau seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi. Fenomena yang diperoleh yaitu kepala sekolah kerap memberikan pengarahannya kepada guru, agar guru lebih bersungguh-sungguh dan bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya, kemudian kepala sekolah merupakan pemimpin yang mempunyai sikap perhatian kepada bawahannya, serta kepala sekolah kerap memberikan gagasan-gagasannya agar visi dan misi yang telah direncanakan dapat tercapai.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi kebutuhan individual (Robbins, 2006:52). Fenomena yang diperoleh melalui wawancara yaitu guru-guru yang berprestasi akan mendapatkan penghargaan, banyaknya guru yang sudah bersertifikasi, perolehan kejuaraan yang didapatkan siswa membuat guru termotivasi lagi untuk membimbing siswa-siswanya untuk mendapatkan juara yang lebih baik ataupun dibidang perlombaan lainnya, serta guru-guru di SMP Negeri 1 Sruweng menyatakan bahwa mereka bangga menjadi guru.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian menyatakan bahwa intisari dari permasalahan penelitian ini adalah guru-guru SMP Negeri 1 Sruweng memiliki kinerja yang baik, seperti ditunjukkan pada hasil dari rata-rata prosentase SKP yang setiap tahunnya mengalami peningkatan. Kedua, didukung dengan guru yang mendapatkan juara 3 dan harapan 1 pada OGN serta banyaknya guru yang sudah mendapatkan sertifikasi. Ketiga, pemimpin atau kepala sekolah SMP Negeri 1 Sruweng merupakan pemimpin yang mempunyai sikap perhatian kepada bawahannya. Keempat, terdapat penghargaan untuk guru terfavorit, banyaknya guru yang sudah bersertifikasi, perolehan kejuaraan yang didapatkan siswa membuat guru termotivasi lagi untuk membimbing siswa-siswanya untuk mendapatkan juara yang lebih baik ataupun dibidang perlombaan lainnya, serta guru-guru di SMP Negeri 1 Sruweng juga menyatakan bahwa mereka

bangga menjadi guru. Berdasarkan intisari permasalahan penelitian yang telah dikemukakan, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng?
4. Apakah kompetensi profesional, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng?

Kajian Pustaka Kinerja

Menurut Rachmawati (2013:16) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, dimana kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Indikator kinerja guru menurut menurut Kasmir (2016:208-210) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas (mutu)
- b. Kuantitas (jumlah)
- c. Waktu (jangka waktu)
- d. Pengawasan
- e. Hubungan antar karyawan

Kompetensi Profesional

Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Indikator kompetensi profesional menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam Depdiknas (2007) adalah sebagai berikut:

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Wijaya (2005:122) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu atau seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi. Indikator kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010:263) adalah sebagai berikut:

- a. Kharisma
- b. Motivasi inspiratif
- c. Stimulasi intelektual
- d. Perhatian yang individual

Motivasi Kerja

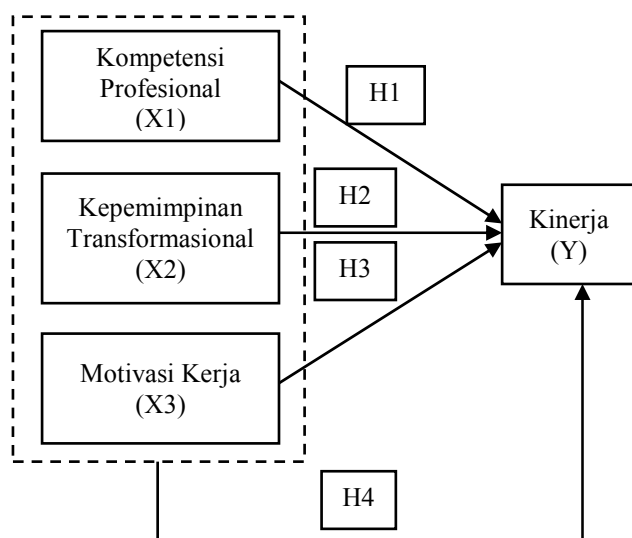
Menurut Mangkunegara (2011:93) motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Indikator motivasi kerja guru menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 233) adalah sebagai berikut:

- Gaji
- Hubungan kerja
- Kondisi kerja
- Peluang untuk maju
- Pengakuan atau penghargaan
- Keberhasilan

METODE

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Model Empiris



Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan wakil kepala sekolah dan guru SMP Negeri 1 Sruweng, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini yaitu mengenai data SKP. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng yang berjumlah 35 orang.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling*, yaitu teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2001:61).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2009:49) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang

akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r hitung hasilnya lebih besar dari nilai r tabel (0,333) maka semua butir variabel kompetensi profesional, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Alpha hasil perhitungan lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Kinerja

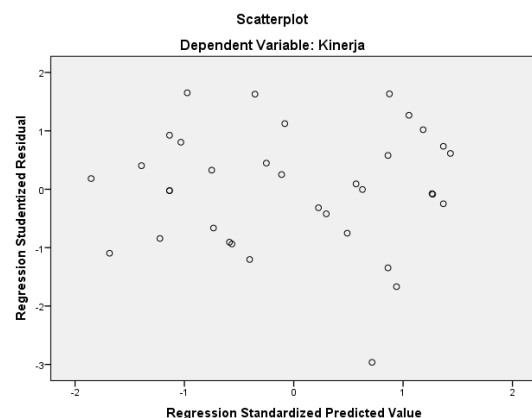
Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komp.Profesional (X ₁)	0,296	3,384
Kep. Transfor.(X ₂)	0,538	1,859
Motivasi Kerja (X ₃)	0,398	2,511

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa pada *collinierity statistic* menunjukkan angka *tolerance* diatas 0,1 dan VIF di bawah 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas.

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar Scatterplot uji heterokedastisitas tersebut dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,04304833
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,051
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, maka hasil tersebut menunjukkan nilai residual tersandarisasi terdistribusi normal, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kompetensi Profesional, Kepemimpinan Transformatif, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,159	1,816		,638	,528
Komp. Profes.	,394	,142	,482	2,776	,009
Kep. Transform.	,137	,148	,119	,926	,362
Motivasi Kerja	,285	,129	,331	2,215	,034

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji analisis regresi linear berganda didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 1,159 + 0,394X_1 + 0,137X_2 + 0,285X_3 + e$$

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,159	1,816		2,776	,528
Komp. Profes.	,394	,142	,482	,926	,009
Kep. Transform.	,137	,148	,119		,362
Motivasi Kerja	,285	,129	,331	2,215	,034

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Satu (H1)

Pada pengujian hipotesis kesatu didapatkan hasil estimasi variabel kompetensi profesional dengan nilai $t_{hitung} 2,776 > t_{tabel} 2,03693$ dengan signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng, dan hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini **diterima**.

b. Pengujian Hipotesis Dua (H2)

Pada pengujian hipotesis kedua didapatkan hasil estimasi variabel kepemimpinan transformasional dengan nilai $t_{hitung} 0,926 < t_{tabel} 2,03693$ dengan signifikansi sebesar $0,362 > 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng, dan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini **ditolak**.

c. Pengujian Hipotesis Tiga (H3)

Pada pengujian hipotesis ketiga didapatkan hasil estimasi variabel motivasi kerja dengan nilai $t_{hitung} 2,215 > t_{tabel} 2,03693$ dengan signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng, dan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini **diterima**.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara bersama-sama.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares		Mean Square		Sig.
		Df	Square	F		
1	Regression	96,895	32,298	27,068		,000 ^b
	Residual	36,990	1,193			
	Total	133,886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformatif, Kompetensi Profesional

Berdasarkan tabel Uji simultan dapat diketahui bahwa F_{hitung} adalah $27,068 > F_{tabel}$ sebesar 2,90 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel kompetensi profesional, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng.

3. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 6. Hasil Uji R2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	,724	,697	1,09235

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformatif, Kompetensi Profesional

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji R2, dapat dianalisis bahwa nilai koefisien Adjusted R Square sebesar 0,697 atau 69,7% Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Sruweng dipengaruhi oleh Kompetensi Profesional (X1), Kepemimpinan Transformatif (X2), dan Motivasi Kerja (X3), sedangkan sisanya ($100\% - 69,7\% = 30,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menyatakan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi profesional terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng menunjukkan pengaruh signifikan dengan hasil nilai $t_{hitung} 2,776 > t_{tabel} 2,03693$ dengan tingkat signifikan $0,009 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh guru PNS yang ada di SMP Negeri 1 Sruweng. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yustiyawan dan Nurkhamahyanti (2014) yang menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya, serta penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2017) menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Gowa

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menyatakan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dengan hasil nilai $t_{hitung} 0,926 < t_{tabel} 2,03693$ dengan tingkat signifikan $0,362 > 0,05$. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Iphank dan Ardiana (2017) mengungkapkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan pendapat Kailola (2016) yang menyatakan kepemimpinan transformasional

berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menyatakan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng menunjukkan pengaruh signifikan dengan hasil nilai $t_{hitung} 2,215 > t_{tabel} 2,03693$ dengan tingkat signifikan $0,034 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, maka semakin meningkat pula kinerja yang dicapai oleh guru PNS yang ada di SMP Negeri 1 Sruweng. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ardiana (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru akuntansi di SMK Kota Madiun, serta penelitian yang dilakukan oleh Mulyapradana (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru RA di Kota Pekalongan.

4. Pengaruh Kompetensi Profesional, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menyatakan bahwa pengujian hipotesis keempat yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Profesional, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Profesional, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja. Hal tersebut diketahui dari hasil uji F dengan F_{hitung} adalah $27,068 > F_{tabel}$ sebesar 2,90 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa Kompetensi Profesional, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai kompetensi profesional, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng. Artinya semakin tinggi tingkat kompetensi profesional, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, jika kompetensi profesional rendah maka kinerja akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional dapat mempengaruhi untuk peningkatan kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng.

2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng. Artinya tinggi rendahnya tingkat kepemimpinan transformasional yang ada pada kepala sekolah tidak mempengaruhi tingkat kinerja Guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng.

3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, jika motivasi kerja rendah maka kinerja akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi untuk peningkatan kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng.

4. Variabel independen (kompetensi profesional, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja guru PNS).

5. Variabel dominan pada penelitian ini adalah variabel kompetensi profesional dengan nilai koefisien regresi paling besar.

6. Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variasi dari variabel independen (kompetensi profesional, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja) sebesar 69,7%.

Keterbatasan

Dari analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan diatas, adapun keterbatasan pada penelitian ini yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dipakai dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel kompetensi profesional, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti disiplin kerja, lingkungan kerja fisik maupun non fisik, dan komitmen.

2. Dalam penelitian ini, guru yang bekerja di SMP Negeri 1 Sruweng seluruhnya berjumlah 43 guru, akan tetapi penulis membatasi hanya 35 guru yaitu guru PNS yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Implikasi

Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka implikasi praktis yang dapat dikemukakan penulis yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru PNS sudah baik, diharapkan guru dapat meningkatkan kompetensi profesional yang

dimiliki agar kinerja guru juga meningkat untuk kedepannya. Dalam meningkatkan kompetensi profesional dengan cara kepala sekolah agar memberikan koordinasi bagi setiap guru untuk meningkatkan kompetensi yang dimilikinya melalui bimbingan yang diberikan kepala sekolah kepada guru, dan kepala sekolah juga perlu memberikan pengarahan kepada guru untuk mengetahui karakteristik peserta didik agar mudah mentransfer ilmu yang diberikan, serta guru juga perlu mempunyai gagasan-gagasan yang menarik agar peserta didik terangsang untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki guna tercapainya kinerja guru yang diharapkan dan dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya mengarahkan bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan bawahan yang akan berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan pemimpin dalam lingkungan sekolah sehingga menjadi tauladan bagi pegawai. Seperti meningkatkan kemampuan komunikasi dan peka terhadap kebutuhan sekitar.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PNS sudah baik, diharapkan guru dan pihak sekolah dapat mempertahankan motivasi kerja yang telah dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu untuk meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memberikan arahan yang jelas untuk guru lebih berprestasi, dukungan sarana dan prasarana serta rekan kerja, penghargaan yang memotivasi guru supaya kinerja guru dapat meningkat.
4. Kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Sruweng sudah baik yang dilihat dari data SKP. Oleh karena itu SMP Negeri 1 Sruweng tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru yang sudah ada dengan cara pihak sekolah mengadakan kegiatan IHT (In-House Training), pembinaan rutin, workshop maupun seminar. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru, karena kinerja guru sangat penting dalam menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan.

Implikasi Teoritis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka implikasi secara teoritis yang dapat dikemukakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang masuk dalam penelitian ini. Kinerja guru PNS sendiri selain dipengaruhi oleh faktor kompetensi profesional, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja juga dapat

dipengaruhi oleh variabel lain seperti budaya kerja, self learning, dan komitmen.

2. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan hipotesis dari penelitian ini, karena dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan masih sederhana, sehingga untuk penelitian selanjutnya sebaiknya untuk dimoderasi agar hipotesisnya bervariasi.
3. Untuk penelitian yang selanjutnya diharapkan agar dapat menguji pada tempat kerja lainnya seperti rumah sakit dan perusahaan manufaktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfianti, Dita. 2011. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Batang)". Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Depdiknas. 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ipank, Faripa La Hitu dan Ardiana, I Dewa Ketut Rraka. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru". Media Mahardhika, 16.1: 39-52. Diambil 6 Juni 2020 dari data base stiemahardika.ac.id
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers.
- Lisa Gracia Kailola. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya kerja, Self Learning dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kota Depok, Jawa Barat". J D P, Vol. 9, No. 2, 61-70. Diambil 1 Desember 2019 dari data base uki. ac. id
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Aditama.
- Rachmawati, Tutik. 2013. Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditya. Yogyakarta: Gava Media.
- Riyadi, S., dan Mulyapradana, A. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. Jurnal Litbang Kota Pekalongan, Vol.13

- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. 10th edition. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Titin Eka Ardiana. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun". *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol. 17, No. 2, 14 – 23. Diambil 1 Desember 2019 dari data base stie-aas.ac.id
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta.
- Wijaya, M. 2005. *Kepemimpinan Transformasional di Sekolah dalam Meningkatkan Outcomes Peserta Didik*. *Jurnal Pendidikan Penabur*, No.05/Th.IV/Desember 2005
- Yustiyawan dan Nurkhamahyanti. 2014. "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Profesional Guru Yang Bersertifikasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Surabaya". *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 3, No. 3, 114-123. Diambil 1 Desember 2019 dari data base unesa. ac. id