

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMPETENSI GURU DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Siti Lestari

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karanganyar

Sutarno

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

The expected goal of this research are to: (1) analyze the significance of the influence of the principal's leadership on teacher competence, (2) analyze the significance of the influence of labor discipline on the competence of teachers, (3) analyze the significance of the effect of achievement motivation on teacher competence, (4) analyzing the significant influence achievement motivation in moderating the influence of principal leadership on teachers' competence, and (5) analyze the significance of achievement motivation in moderating the influence of labor discipline on teacher competence. The study population was all civil servants in the state primary school teachers Gondangrejo Karanganyar District. Research sample 84 respondents with sampling proportional random sampling. Types of data using qualitative data and quantitative data. Sources of data using primary data and secondary data. Techniques of data collection using interviews and questionnaires. The analysis technique uses test validity, test reliability classical assumption test, linear regression, t test, F test, the coefficient of determination and absolute difference test. The results showed: (1) the principal's leadership has a significant effect on teacher competence, (2) work discipline has a significant impact on teacher competence, (3) achievement motivation has a significant effect on teacher competence, (4) achievement motivation moderate the effect of principal leadership on teachers' competence, (5) moderate the influence of achievement motivation work discipline to teacher competence.

Keywords: *principal leadership, work discipline, achievement motivation, teacher competence*

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan yang penting untuk mengembangkan pengetahuan pada peserta didik agar hasil yang dicapai berkualitas. Tingkat ilmu pengetahuan dan teknologi yang dicapai oleh suatu bangsa biasanya dipakai sebagai tolok ukur kemajuan bangsa. Di abad 21 ini kemajuan suatu bangsa dan negara sangat ditentukan oleh kemajuan sumber daya manusia yang memiliki dan menguasai IPTEK. Penyiapan Sumber Daya Manusia (SDM) harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan terencana dengan baik sejak dini. Pendidikan dan pelatihan

(di sekolah dan di luar sekolah) sebagai penata utama dalam membangun SDM, harus secara jelas berperan membentuk peserta (siswa) menjadi aset bangsa, yaitu SDM yang memiliki keahlian profesional, produktif, dan mandiri dalam menghadapi persaingan pasar bebas.

Sejalan dengan pemikiran di atas, dengan dilandasi oleh Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 dan PP Nomor 25 tahun 2000 tentang kebijakan otonomi daerah juga akan membawa perubahan dalam penyelenggaraan pendidikan yang arah kebijakannya antara lain:

1. Upaya peningkatan mutu pendidikan di-

lakukan dengan menetapkan tujuan dan standar kompetensi pendidikan melalui konsensus nasional antara pemerintah dengan seluruh lapisan masyarakat.

2. Peningkatan efisiensi pengelolaan pendidikan mengarah pada pengelolaan pendidikan berbasis sekolah, dengan memberi kepercayaan yang lebih luas kepada sekolah untuk mengoptimalkan sumber daya yang tersedia.
3. Meningkatkan relevansi pendidikan berbasis masyarakat, yang dalam hal ini meningkatkan peran orang tua dan masyarakat pada level kebijakan dan level operasional melalui dewan sekolah.

Guru harus memiliki kemampuan dasar dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai keberhasilan kerja sebagai tenaga yang profesional, hal ini adalah kompetensi guru. Kompetensi guru bisa tercapai apabila didukung dengan kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Untuk membentuk guru yang mampu mengelola proses belajar mengajar perlu adanya persepsi kepemimpinan yang baik dari bawahan. Dalam hal ini persepsi kepemimpinan adalah penilaian dari bawahan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan dalam proses pencapaian tujuan. Pemimpin harus mendapatkan pengakuan/legalitas dari bawahan bahwa proses kepemimpinannya digunakan untuk mencapai tujuan. Legalitas kepemimpinan dapat dilaksanakan dengan sempurna maka kepemimpinan itu perlu dilengkapi dengan teknik kepemimpinan. Sebagai konsekuensinya teknik kepemimpinan amat dibutuhkan dalam proses kepemimpinan sebagai upaya memelihara hubungan baik dan berkomunikasi dengan bawahan, untuk meningkatkan keberanian bertindak dan dibutuhkan dalam hal menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi bawahan.

Program dan kegiatan sekolah yang telah disusun oleh kepala sekolah dapat terlaksana dengan keberadaan guru. Guru harus diorganisasikan agar dapat secara efektif dan efisien bertanggung jawab terhadap tugasnya. Jadi, mengorganisasikan berarti melengkapi program yang telah disusun kepala sekolah dengan susunan

organisasi pelaksanaannya. Dalam mengorganisasikan sekolah, kepala sekolah harus mengetahui kemampuan dan karakteristik guru sehingga dapat menempatkan mereka pada posisi/tugas yang sesuai. Juga harus diketahui tugas apa yang sedang dikerjakan, sehingga tidak terjadi beban tugas yang berlebihan (*overload*).

Pada prinsipnya guru akan termotivasi untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah, jika (a) yakin akan mampu mengerjakan, (b) yakin bahwa pekerjaan tersebut memberikan manfaat bagi dirinya, (c) tidak sedang dibebani oleh *problem* pribadi atau tugas lain yang lebih penting atau mendesak, (d) tugas tersebut merupakan kepercayaan bagi yang bersangkutan, dan (e) hubungan antar teman dalam organisasi tersebut harmonis (Depdiknas, 2002: 5 - 6). Jadi tugas kepala sekolah adalah meyakinkan dan menciptakan kondisi, agar guru yakin bahwa pekerjaan yang diberikan mengandung kelima aspek tersebut.

Guru merupakan salah satu faktor yang menentukan baik atau buruknya mutu pendidikan. Mutu pendidikan yang merosot dimungkinkan karena kemampuan profesionalisme mengajar guru yang menurun dan juga kurang adanya motivasi berprestasi guru atau motivasi berprestasi guru rendah. Rendahnya motivasi berprestasi guru ini disebabkan salah satunya karena tidak adanya perhatian atau dorongan dari atasan (Kepala Sekolah).

Kepala sekolah tidak dapat menampung aspirasi/pendapat semua bawahan, hanya memperhatikan pendapat orang-orang (guru) tertentu yang dianggap menguntungkan dan mau bekerja sesuai dengan keinginan kepala sekolah. Keberhasilan guru dalam mengajar ditentukan tiga faktor utama, (1) harus memiliki kemampuan untuk mengajar, yaitu suatu kemampuan yang merupakan kombinasi dari kemampuan alami yang "dibangunkan" melalui pendidikan dan pelatihan, (2) harus mempunyai dan mampu menggunakan alat (perangkat dan media pembelajaran) yang tepat untuk mengajar, (3) harus memiliki dorongan atau motivasi berprestasi.

Guru yang memiliki motivasi berprestasi dapat dilihat dari kemampuan dan keberhasilannya dalam melaksanakan tugas, sehingga secara nyata mampu meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran, serta akan membimbing siswa melebihi yang dicapai guru lain. Dengan demikian guru yang memiliki motivasi berprestasi dapat dijadikan panutan atau teladan oleh siswa, rekan sejawat maupun masyarakat sekitarnya.

Kontribusi dapat diberikan oleh kepala sekolah lewat kepemimpinan yang diembannya dan kontribusi guru dapat tercermin dalam usaha guru untuk meningkatkan pendidikan yang dimilikinya untuk sampai pada tujuan bekerja yaitu mencapai prestasi yang sebaik-baiknya dalam mengelola proses belajar mengajar. Sejalan dengan hal itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mampu menjadi pendorong dalam mencapai tujuan dalam mengelola proses belajar mengajar.

Sebagian besar guru di Indonesia adalah Pegawai Negeri Sipil, maka mereka wajib menjalankan disiplin sebagaimana peraturan perundang-undangan yang berlaku, salah satu peraturan antara lain adalah Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2010, tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan hal tersebut maka disiplin kerja guru merupakan suatu keadaan keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah yang sesuai dengan tata tertib di sekolah. Disiplin kerja akan membentuk kompetensi guru yang baik karena dengan disiplin kerja yang baik maka guru akan bersifat kompeten dan profesional dalam melaksanakan profesinya.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan diketahui bahwa beberapa guru ada yang datang terlambat masuk ke sekolah, hal ini merupakan salah satu bentuk ketidakdisiplinan guru terhadap peraturan tata tertib yang telah ditegakkan oleh sekolah. Kedisiplinan guru yang kurang membuat guru tidak dapat melaksanakan proses belajar dengan baik karena waktu kerja menjadi berkurang dan hal ini tentu saja akan membuat kompetensi gu-

ru menjadi berkurang.

Penelitian ini juga akan melihat motivasi berprestasi guru, karena selama ini penelitian motivasi berprestasi terbatas pada motivasi berprestasi siswa, yang dilihat dari prestasi belajar. Motivasi berprestasi ditandai dengan adanya usaha-usaha untuk mencapai tujuan. Timbulnya motivasi berprestasi pada guru karena guru merasakan sesuatu kebutuhan-kebutuhan tertentu antara lain kebutuhan ketenangan dan kesuksesan dalam bekerja, kebutuhan akan jabatan, kebutuhan untuk mendapatkan penghasilan yang tinggi. Apabila kebutuhan guru terpenuhi, maka guru akan merasa puas, hal ini akan berpengaruh pada psikologis guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk: (1) menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru; (2) menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi guru; (3) Menganalisis signifikansi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi guru; (4) menganalisis signifikansi pengaruh motivasi berprestasi dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru; dan (5) menganalisis signifikansi motivasi berprestasi dalam memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi guru.

Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto, 2006: 72). Sesuai dengan tujuan penelitian dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi guru
- H2: Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi guru
- H3: Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi guru.

H4: Motivasi berprestasi memoderasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru.

H5: Motivasi berprestasi memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi guru.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar. Alasan utama dipilihnya lokasi ini adalah hasil observasi menunjukkan bahwa beberapa guru datang terlambat masuk ke sekolah dan perlunya kepala sekolah memahami motivasi berprestasi guru dalam rangka menciptakan proses belajar mengajar yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005: 90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru PNS di SD Negeri Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar. Dalam teknik pengambilan sampel, Suharsimi Arikunto (2006: 134) menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, apabila jumlahnya cukup besar dapat diambil sebanyak 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih. Dari jumlah 337 orang guru SD yang PNS di 31 SD Negeri Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar tersebut yang dijadikan sampel sebanyak 25% dari keseluruhan populasi dengan metode *proportional cluster random sampling*. Randomisasinya menggunakan undian. Sampel dalam penelitian ini adalah guru PNS di SD Negeri Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar sebanyak 84 orang.

Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

- Variabel bebas: kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja

- Variabel terikat : kompetensi guru
- Variabel moderasi : motivasi berprestasi

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah proses yang dilakukan oleh Kepala Sekolah untuk membuat guru memahami manfaat bekerja bersama orang lain, sehingga guru paham dan mau melakukannya (E.H. Schein dalam Yukl, Gary, 2005: 4). Untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah menggunakan indikator dari Depdikbud (2008: 2) mengenai pembinaan sekolah adalah peran kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya mencakup 4 tahap yaitu: perencanaan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), pengerahan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Rincian indikator peran kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan penjabaran dari indikator dari Depdikbud di atas adalah:

- a. Kepala Sekolah mampu mengarahkan dan membimbing guru
- b. Kepala Sekolah mampu mempengaruhi guru untuk bekerja
- c. Kepala Sekolah mampu membuat rencana atau program kerja
- d. Kepala Sekolah mampu melakukan koordinasi dan membagi tugas dengan guru
- e. Kepala Sekolah melakukan pengawasan kepada guru
- f. Kepala Sekolah memberikan penilaian secara objektif kepada guru
- g. Kepala Sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi
- h. Perilaku Kepala Sekolah menunjukkan sifat keteladanan
- i. Kecakapan pengetahuan dan keterampilan dan profesionalisme Kepala Sekolah dapat diandalkan
- j. Kepala Sekolah memiliki rasa tanggung jawab (Veithzal Rivai, 2003: 6).

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah usaha setiap guru juga kelompok guru yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu

tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002: 15). Indikator disiplin kerja berdasarkan teori dari Hani Handoko (2002: 132) bahwa disiplin kerja terdiri dari dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong guru agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sedangkan disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran. Dengan demikian disiplin kerja yang harus dilakukan adalah meliputi:

- a. Hadir setiap hari pada jam dinas.
- b. Setiap masuk kerja dan pulang kerja mengisi daftar hadir
- c. Membuat surat izin jika tidak masuk kantor.
- d. Setiap keluar pada jam dinas harus izin pimpinan
- e. Mematuhi peraturan di instansi
- f. Bekerja tepat waktu.
- g. Bekerja dengan sungguh-sungguh.
- h. Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan
- i. Mampu bersikap tegas
- j. Berusaha tidak pernah melakukan pelanggaran disiplin Hani Handoko (2002: 133).

3. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah daya penggerak dalam diri seorang guru untuk mencapai taraf prestasi belajar yang setinggi mungkin, demi memperoleh kepuasan. Jika motivasi untuk berhasil lebih besar dari motivasi untuk menghindari kegagalan, namun jika motivasi untuk menghindari kegagalan adalah lebih besar daripada motivasi untuk berhasil (Winardi, 2002:85). Indikator motivasi berprestasi berdasarkan dari Pandji (2008: 39 – 40) yang terdiri dari pekerjaannya sendiri, prestasi (*achievement*), kemungkinan untuk berkembang, tanggung jawab, kemajuan dalam jabatan dan pengakuan. Penja-

baran dari indikator di atas adalah:

- a. Berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan mengajar
- b. Selalu berinteraksi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan
- c. Berkeyakinan bahwa gaji bukanlah satu-satunya tujuan bekerja
- d. Berusaha meningkatkan kemampuan dalam pendidikan
- e. Berkesempatan untuk memahami rekan kerja dan pekerjaan
- f. Berkeinginan untuk mendapatkan jabatan struktural
- g. Berusaha meningkatkan kerjasama antar rekan kerja untuk peningkatan hasil belajar
- h. Selalu berusaha untuk membantu kesulitan rekan kerja
- i. Berusaha untuk tidak melanggar peraturan
- j. Selalu berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dengan membaca literatur (Pandji, 2008: 42).

4. Kompetensi Guru

Kompetensi guru adalah kemampuan guru yang menunjukkan kepada perbuatan (*performance*) yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan khususnya pekerjaan guru (Moh User Usman, 2002: 44). Indikator kompetensi guru berdasarkan pernyataan dari Jumiaty Suharto (2005: 11 – 12) yang terdiri dari kemampuan menguasai bahan, kemampuan mengelola program belajar mengajar, kemampuan mengelola kelas, kemampuan menggunakan media, kemampuan menguasai landasan kependidikan, kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, kemampuan menilai prestasi siswa, kemampuan mengenal program pelayanan bimbingan, kemampuan menyelenggarakan administrasi sekolah dan kemampuan memahami prinsip-prinsip guna keperluan pengajaran. Rincian indikator kompetensi guru adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan menguasai bahan
- b. Kemampuan mengelola program

- belajar mengajar.
- c. Kemampuan mengelola kelas
 - d. Kemampuan menggunakan media/sumber
 - e. Kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan
 - f. Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar
 - g. Kemampuan menilai prestasi siswa untuk kepentingan pembelajaran
 - h. Kemampuan mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan
 - i. Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
 - j. Kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran (Jumiati Suharto, 2005: 11 – 12).

Semua item pernyataan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, motivasi berprestasi, dan kompetensi guru menggunakan pertanyaan positif (*favourable*). Setiap pernyataan mempunyai lima pilihan jawaban dengan skala Likert yaitu skala satu sampai lima, yaitu Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Netral (skor 3), Tidak Setuju (skor 2), dan Sangat Tidak Setuju (skor1).

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

Untuk memperoleh data yang akan dianalisis maka diperlukan teknik pengumpulan data yang berupa kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada responden. Pengujian kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pengujian-pengujian seperti berikut ini:

a. Uji Validitas

Validitas adalah untuk menguji sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat dalam mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara para responden yang diukur (Imam Ghozali, 2005: 35). Pengujian validitas dilakukan untuk mengakui ketepatan pengukuran variabel atau instrumen yang digunakan dalam penelitian, yaitu mampu

mengukur apa yang akan diukur dalam penelitian. Instrumen dikatakan valid bila item yang digunakan benar-benar mewakili konstruk yang akan diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Suatu item dikatakan valid jika nilai probabilitas $< 0,05$ atau sebaliknya jika probabilitas $> 0,05$ maka item dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). "Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ ". (Nunally dalam Imam Ghozali, 2005: 42).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi ada korelasi antar variabel bebas, dengan memperhatikan nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Sebagai prasarat model regresi harus mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 , maka terjadi multikolinearitas (Imam Ghozali, 2005: 92).

b. Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi autokorelasi adalah dengan *Runs Tes*.

Apabila $p\text{ value} > 0,05$; maka tidak terjadi autokorelasi, sebaliknya jika $p\text{ value} \leq 0,05$; maka terjadi autokorelasi (Imam Ghozali, 2005: 95).

c. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas di dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser yaitu dengan cara meregresikan nilai *absolute residual* terhadap variabel independen. Ada tidaknya heteroskedastisitas diketahui dengan melihat probabilitasnya terhadap derajat kepercayaan 5%. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2005: 109).

d. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini digunakan *Kolmogorov Smirnov* jika *Kolmogorov-Smirnov* hitung lebih besar dari 0,05, maka sebaran data dikatakan mendekati distribusi normal atau normal. Sebaliknya, jika *Kolmogorov-Smirnov* lebih kecil dari 0,05 maka sebaran data dikatakan tidak mendekati distribusi normal atau tidak normal. (Imam Ghozali, 2005: 114).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Adapun persamaan dalam penelitian ini diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

4. Uji F

Untuk menguji ketepatan model yang digunakan dalam memprediksi penga-

ruh variabel kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi berprestasi terhadap variabel kompetensi guru.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi berprestasi terhadap variabel kompetensi guru secara parsial.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi berprestasi terhadap variabel kompetensi guru yang dinyatakan dalam persen.

c. Uji Selisih Mutlak

Cara menguji regresi dengan variabel moderating yaitu dengan uji selisih mutlak. Uji selisih mutlak adalah variabel model regresi yang diperkenalkan Frucot dan Sharon untuk menguji pengaruh moderasi yaitu dengan model nilai selisih mutlak dari variabel independen. Model atau persamaan regresi dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_3 + b_3 |X_1 - X_3|$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_3 + b_3 |X_2 - X_3|$$

(Imam Ghozali, 2005: 153)

HASIL ANALISIS PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil uji validitas variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) ada 10 item pernyataan diperoleh nilai $p\text{ value} < 0,05$ sehingga keseluruhan item tersebut valid.
2. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X_2) ada 10 item pernyataan diperoleh nilai $p\text{ value} < 0,05$ sehingga keseluruhan item tersebut valid.
3. Hasil uji validitas variabel motivasi berprestasi (X_3) ada 10 item pernyataan diperoleh nilai $p\text{ value} < 0,05$ sehingga keseluruhan item tersebut valid.
4. Hasil uji validitas variabel kompetensi

guru (Y) ada 10 item pernyataan diperoleh nilai *p value* < 0,05 sehingga keseluruhan item tersebut valid.

5. Hasil uji reliabilitas ke empat instrumen variabel yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), disiplin kerja (X2) motivasi berprestasi (X3) dan kompetensi guru (Y) dapat disimpulkan:
 - a. Instrumen variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) mempunyai nilai *cronbach alpha* 0,809 > 0,60 maka reliabel
 - b. Instrumen variabel disiplin kerja (X2) mempunyai nilai *cronbach alpha* 0,797 > 0,60 maka reliabel
 - c. Instrumen variabel motivasi berprestasi (X3) mempunyai nilai *cronbach alpha* 0,729 > 0,60 maka reliabel
 - d. Instrumen variabel kompetensi guru (Y) mempunyai nilai *cronbach alpha* 0,758 > 0,60 maka reliabel

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji dengan SPSS diketahui bahwa nilai toleransi (0,436; 0,376; 0,556) lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (2,291; 2,659, 1,798) kurang dari 10 berarti tidak terjadi multikolinearitas, maka regresi atau model yang digunakan dalam penelitian ini bebas multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil perhitungan ditunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah: 0,820; disiplin kerja: 0,729; dan motivasi ber-

prestasi: 0,087) > 0,05 sehingga lolos uji heteroskedastisitas.

3. Autokorelasi

Berdasarkan hasil perhitungan Runs Test dapat diketahui bahwa nilai *Sig* (0,272) > 0,05 maka tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Normalitas Data

Dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dijelaskan, bahwa secara keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusikan secara normal, karena *asimp. Sig. (2-tailed)* (0,778) > *level of significance* (α) = 0,05.

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi berprestasi sedangkan variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini adalah kompetensi guru.

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda seperti tabel 1 berikut: Hasil persamaan regresi beserta interpretasinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,479 + 0,477X_1 + 0,186X_2 + 0,212X_3$$

- a. Nilai konstanta (a) yang bertanda positif, yaitu 5,479, artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi berprestasi sama dengan nol, maka kompetensi guru

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.479	2.792		1.962	.053
	KEPEMIMPINAN	.477	.085	.508	5.635	.000
	D.KERJA	.186	.084	.213	2.199	.031
	M.BERPRESTAS	.212	.073	.232	2.903	.005

a. Dependent Variable: KOMP_GURU

Sumber: data yang telah diolah, 2011

- adalah positif,
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) yaitu sebesar 0,477 dan bertanda positif, berarti apabila kepemimpinan kepala sekolah semakin baik maka dapat meningkatkan kompetensi guru dengan asumsi variabel disiplin kerja dan motivasi berprestasi dianggap tetap atau konstan.
 - c. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) yaitu 0,186 dan bertanda positif, berarti semakin meningkatnya disiplin kerja guru maka dapat meningkatkan kompetensi guru dengan asumsi variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi dianggap tetap atau konstan.
 - d. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi berprestasi (X3) yaitu 0,212 dan bertanda positif, berarti semakin meningkatnya motivasi berprestasi guru maka dapat meningkatkan kompetensi guru dengan asumsi variabel kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja dianggap tetap atau konstan.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi berprestasi) terhadap variabel dependen (kompetensi guru).

- a. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru
Nilai *sig* variabel kepemimpinan kepala sekolah $0,000 < 0,05$ maka H_0

ditolak dan H_a diterima, artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru SD Negeri Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar.

- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi guru

Nilai *sig* variabel disiplin kerja $0,031 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru SD Negeri Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar.

- c. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi guru

Nilai *sig* variabel motivasi berprestasi $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru SD Negeri Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar.

3. Uji F (Ketepatan Model)

Hasil nilai F hitung dapat diperoleh pada tabel 2 berikut:

Hasil uji ketepatan model diketahui dari hasil uji F dengan *p value* diperoleh $0,000 < 0,05$ sehingga model layak atau fit untuk memprediksi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi guru.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi berprestasi) terha-

Tabel 2
Hasil Uji F Ketepatan Model

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean	F	Sig.
1	Regression	638.644	3	212.881	67.489	.000
	Residual	252.344	80	3.154		
	Total	890.988	83			

a. Predictors: (Constant), M.BERPRESTASI, KEPEMIMPINAN, D.KERJA

b. Dependent Variable: KOMP_GURU

Sumber: data yang telah diolah, 2011

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847	.717	.706	1.776

a. Predictors: (Constant), M.BERPRESTASI, KEPEMIMPINAN, D.KERJA

Sumber: data yang telah diolah, 2011

dap variabel dependen (kompetensi guru) yang dinyatakan dalam persentase. Pada penelitian ini koefisien determinasi (R^2) dihitung dengan menggunakan program SPSS, yang dapat ditunjukkan pada tabel 3.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,706 artinya besarnya sumbangan atau pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi guru adalah sebesar 70,6%, sedangkan sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, antara lain adalah semangat kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan lain sebagainya.

5. Uji Nilai Selisih Mutlak

a. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru dengan motivasi berprestasi sebagai

variabel moderasi

Model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_3 + b_3 |X_1 - X_3|$$

Yaitu untuk menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru dengan motivasi berprestasi sebagai variabel moderasi. Apabila koefisien regresi $|ZX_1 - ZX_3|$ mempunyai *p value* $< 0,05$ maka variabel motivasi memoderasi pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru dan jika koefisien regresi $|ZX_1 - ZX_3|$ mempunyai *p value* $> 0,05$ maka variabel motivasi berprestasi tidak memoderasi pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru. Berdasarkan hasil uji selisih mutlak diperoleh hasil pada tabel 4 berikut: Hasil uji selisih mutlak diperoleh *p value* $0,015 < 0,05$. Hal ini berarti

Tabel 4
Uji Selisih Mutlak Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru dengan Motivasi Berprestasi sebagai Moderasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.059	.308		143.084	.000
	Zscore(KEPZscore(M	2.043	.237	.623	8.630	.000
	.BERPREST	1.108	.241	.338	4.594	.000
	ABSZKEMP_ZMOTV	.843	.340	.150	2.478	.015

a. Dependent Variable: KOMP_GURU

Sumber: data yang telah diolah, 2011

Tabel 5
Uji Selisih Mutlak Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompetensi Guru dengan Motivasi Berprestasi sebagai Moderasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std.	Beta		
1 (Constant)	43.986	.354		124.336	.000
Zscore)	1.873	.297	.572	6.303	.000
Zscore(M.BERPRESTASI)	.979	.294	.299	3.330	.001
ABSZDISP_ZMOTV	1.037	.429	.167	2.420	.018

a. Dependent Variable: KOMP_GURU

Sumber: data yang telah diolah, 2011

variabel motivasi berprestasi memoderasi pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru SD Negeri Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar.

- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi guru dengan motivasi berprestasi sebagai variabel moderasi Model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1ZX_2 + b_2ZX_3 + b_3 | ZX_2 - ZX_3 | + e$$

Yaitu untuk menguji signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi guru dengan motivasi berprestasi sebagai variabel moderasi. Apabila koefisien regresi $| ZX_2 - ZX_3 |$ mempunyai $p \text{ value} < 0,05$ maka variabel motivasi berprestasi memoderasi pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kompetensi guru dan jika koefisien regresi $| ZX_2 - ZX_3 |$ mempunyai $p \text{ value} > 0,05$ maka variabel motivasi berprestasi tidak memoderasi pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kompetensi guru, demikian sebaliknya. Hasil uji selisih mutlak dapat diamati pada tabel 5.

Hasil uji selisih mutlak diperoleh $p \text{ value} 0,018 < 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi berprestasi memoderasi pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kompetensi guru SD Negeri Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dianalisis secara deskriptif, dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi guru PNS di SD Negeri Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar dapat dibuktikan kebenarannya. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada akhirnya berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi guru.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja akan mempengaruhi tinggi rendahnya kompetensi guru. Disiplin kerja tercermin dalam berbagai hal antara lain kehadiran guru, pengisian daftar hadir, adanya surat izin saat tidak masuk dan kepatuhan terhadap peraturan sekolah.

3. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh

terhadap kompetensi guru. Temuan penelitian ini berarti bahwa motivasi sangat berpengaruh sekali terhadap peningkatan kemampuan guru. Dengan adanya motivasi yang tinggi guru akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan perkembangan jaman dan ilmu pengetahuan serta teknologi yang semakin hari semakin maju. Selain itu guru yang profesional juga harus dapat mengembangkan kemampuannya dengan memahami segala gejala lingkungan yang dapat dikaitkan dengan peningkatan pembelajaran. Motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru merupakan pendorong bagi guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya dalam bidang pendidikan, dengan adanya motivasi berprestasi yang tinggi maka guru akan senantiasa selalu berusaha untuk mengikuti perkembangan pendidikan yang semakin maju, baik itu mengenai metode, sarana dan prasarana serta fasilitas pendukung dalam pembelajaran. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan selalu belajar dan terus belajar dalam meningkatkan kemampuannya, guru tidak akan puas dengan hasil yang dicapainya saat ini, sehingga hal inilah yang akan dapat meningkatkan kompetensinya dalam dunia pembelajaran.

4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepala sekolah terhadap kompetensi guru dengan motivasi berprestasi sebagai variabel moderasi

Hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi berprestasi memoderasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru. Temuan penelitian ini berarti bahwa motivasi berprestasi dapat memperkuat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru, yang berarti bahwa dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah dan didorong dengan adanya motivasi berprestasi dari guru akan mampu meningkatkan kompetensi guru. Kepala sekolah menjadi tokoh sentral dalam menjadi pemimpin di se-

kolah karena di samping harus menerapkan kebijakan dan menjadi contoh bagi guru maka kepala sekolah juga harus memberikan motivasi bagi guru untuk lebih berprestasi.

5. Pengaruh kedisiplinan terhadap kepala sekolah dengan motivasi berprestasi sebagai variabel moderasi

Hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi berprestasi memoderasi pengaruh kedisiplinan terhadap kompetensi guru. Temuan penelitian ini berarti bahwa motivasi berprestasi dapat memperkuat pengaruh kedisiplinan guru sehingga dapat meningkatkan kompetensi guru, yang berarti bahwa apabila guru dengan adanya kedisiplinan guru dan didorong dengan adanya motivasi berprestasi dari guru akan mampu meningkatkan kompetensi guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi guru PNS di SD Negeri Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar, sehingga hipotesis dapat dibuktikan kebenarannya karena $p\text{ value } (0,000 < 0,05)$.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi guru PNS di SD Negeri Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar, sehingga hipotesis dapat dibuktikan kebenarannya karena $p\text{ value } (0,031 < 0,05)$.
3. Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi guru PNS di SD Negeri Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar, sehingga hipotesis dapat dibuktikan kebenarannya karena $p\text{ value } (0,005 < 0,05)$.
4. Motivasi berprestasi memoderasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru PNS di SD Negeri Kecamatan Gondangrejo Kabu-

paten Karanganyar, sehingga hipotesis dapat dibuktikan kebenarannya karena p value ($0,015 < 0,05$).

5. Motivasi berprestasi memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi guru PNS di SD Negeri Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar, sehingga hipotesis dapat dibuktikan kebenarannya karena p value ($0,018 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Madjid, 2005, *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, Rosdakarya, Bandung

Departemen Pendidikan Nasional, 2002, *Sistem Pendidikan Nasional*, Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Pendidikan Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan Menengah Umum, Jakarta.

Departemen Pendidikan Nasional, 2008, *Panduan Manajemen Sekolah*, Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Pendidikan Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan Menengah Umum, Jakarta.

Hani Handoko, 2002, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.

Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, BPFE-UGM, Yogyakarta.

Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Indriyo Gitosudarmo, 2000, *Perilaku Keorganisasian*, BPFE, Yogyakarta.

Jumiarti Suharto, 2005, *Seri Manajemen Pendidikan: Peranan Sekolah Pada Pendidikan Dasar*, Grasindo, Jakarta.

Maria Sinta Erdina, 2004, *Konsep Kompetensi Profesional Guru*, Buletin PPPG Dirjen Dikdasmen Depdikbud, Bandung.

Moh. Uzer Usman, 2002, *Menjadi Guru Profesional*, Rosdakarya, Bandung.

Moekiyat, 2002, *Dasar-Dasar Motivasi*, Pioner Jaya, Bandung.

Muhibin Syah, 2000, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Remaja Rosda Karya, Bandung.

Sondang P. Siagian, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sonny Sumarsono, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta

Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.

Veithzal Rivai, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Winardi, 2002, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Rineka Cipta, Jakarta.

Yukl, Gary, 2005, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Indeks, Jakarta.

Peraturan Pemerintah

PP Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kebijakan Otonomi Daerah.

PP Nomor 35 Tahun 2010 tentang Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah Undang-Undang No. 20 Tahun 2002 tentang Sistem Pendidikan Nasional Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Internet

Ahmad Sudrajat, 2008, *Sekilas tentang Motif Berprestasi*. http://www.bina_mahasiswa.blogspot.com, diakses tanggal 20 November 2011

<http://starawaji.wordpress.com/2009>, *langkah-langkah meningkatkan kedisiplinan guru*, diakses tanggal 20 November 2011

Siti Masruroh, 2009 diakses melalui <http://sitimasruroh.blogspot.com>, diakses tanggal 20 November 2011).