

**PENGARUH MOTIVASI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA GURU DIMODERASI
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**
(Studi pada Guru-Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan)

Lie Liana, Tristiana Rijanti
Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang
Jl. Kendeng V Bendan Ngisor Semarang
lieliana@edu.unisbank.ac.id, tristianar@gmail.com

Herdiyanto
Alumni Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang
herdiyanto46@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan *self efficacy* terhadap kinerja guru dimoderasi gaya kepemimpinan transformasional pada guru-guru SMP Negeri se-Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di SMP Negeri se-Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan yang berjumlah 106 orang. Semua anggota populasi dijadikan responden. Berdasarkan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas telah diperoleh indikator-indikator yang valid dan reliabel untuk dianalisis lebih lanjut. Model Regresi diuji dengan uji koefisien determinasi dan uji F. Berdasarkan uji F diperoleh bahwa model layak untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil uji koefisien determinasi menggambarkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen cukup besar. Hipotesis diuji menggunakan uji t menggunakan MRA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dan gaya kepemimpinan transformasional memperlemah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru.

Kata kunci: motivasi, *self-efficacy*, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja guru.

ABSTRACT

This research aimed to know the influence of motivation and self-efficacy on teacher performance moderated by transformational leadership style to the teachers of State Junior High School in Bojong Sub District of Pekalongan Regency. This research used field research with quantitative approach. The Population in this research was teachers who teach in State Junior High School in Bojong Sub District of Pekalongan Regency that number 106 people and take all the population. Based on the instrument test that was validity test & reliability test acquired valid & reliabel indicators for further analysis. Based on the F test showed that the model reasonable to further analysis. The R² test showed the contribution independent variable to the dependent variable. The hypothesis test used t test by MRA. The result of the research showed that motivation has no influence on the teacher's performance, self-efficacy influences positively on teacher's performance, the transformational leadership style influences positively on teacher performance, the transformational leadership style does not moderate the influence of motivation on teacher performance and transformational leadership style has weakened the influence of self-efficacy on teacher performance.

Keywords: motivation, self-efficacy, transformational leadership style, and teacher performance.

PENDAHULUAN

Guru merupakan ujung tombak yang paling penting dalam proses belajar mengajar. Untuk mewujudkan pendidikan yang maju perlu adanya sumber daya yang bermutu, diantaranya seorang kepala sekolah yang baik, guru yang profesional serta lingkungan sekolah yang kondusif untuk mendukung kinerja guru. disamping itu juga perlu adanya kinerja yang baik, kinerja berfungsi sebagai interaksi antara kemampuan, memotivasi dan memberi kesempatan.

Motivasi guru adalah faktor penting yang menentukan tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan belajar mengajar. Oleh sebab itu guru diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerjanya untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka sehingga proses pembelajaran dapat meningkat. Motivasi guru dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal disamping itu hubungan guru dan anak didik tentu tidak bisa dipisahkan, guru dan anak

didik selalu dilibatkan dalam proses belajar mengajar sehingga saling melibatkan satu sama lain, adanya interaksi guru dan anak didik dalam kelas. McClelland dalam Robbins, (2015) menyatakan motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan dikondisikan oleh kemampuan seseorang untuk bertindak dalam memenuhi sebagian besar kebutuhan.

Penelitian terdahulu Drake *et al.* (2007); Harwiki (2012); Javadi *et al.* (2012); Yun Guo *et al.* (2014), memberikan hasil yang sama bahwa motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap aktifitas kinerja guru. Dijelaskan bahwa motivasi guru akan meningkatkan kinerja dengan lebih bersemangat memberikan bimbingan kepada siswa. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Devi (2009) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Faktor dominan dalam peningkatan kinerja adalah penelitian dan pendidikan. Dari hasil-hasil penelitian di atas masih terjadi perbedaan hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Tidak hanya anak didik yang bisa terpengaruh oleh peran seorang guru. Seorang guru pun bila tidak bisa mengendalikan situasi di dalam kelas bisa juga mempengaruhi dirinya sendiri. Untuk menghadapi hal-hal tersebut maka guru harus mempunyai *self efficacy*, dan juga peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang mampu untuk mengendalikan suatu organisasi sehingga dapat mewujudkan tujuan akhir pendidikan dan mencerdaskan kehidupan bangsa khususnya generasi yang akan datang.

Bandura dalam Robbins (2015) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan diri yang dimiliki oleh seorang guru terhadap kemampuannya dalam hal mempengaruhi pembuatan keputusan, mengenai pengelolaan kelas, pengorganisasian rangkaian pelajaran, mengajar, memotivasi siswa untuk belajar dan berkomunikasi dengan siswa secara efektif untuk menunjang aktivitasnya di sekolah demi tercapainya tujuan pendidikan.

Penelitian Rahmi dkk (2012); Mcdougall & Kang (2000); Luszczynska *et al.* (2005); Cherian & Jacob (2013), menyatakan bahwa *self efficacy* guru berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru. Namun Khan (2013) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Ternyata masih terdapat perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru, sehingga perlu dilakukan penelitian terkait dengan variabel ini.

Sekolah merupakan suatu organisasi pendidikan, dapat berjalan dengan baik apabila dikendalikan oleh seorang pemimpin yang baik. Pemimpin ini yang akan mengkoordinasikan seluruh proses kegiatan pembelajaran di sekolah. Pemimpin dalam organisasi sekolah disebut dengan istilah kepala sekolah. Dalam organisasi sekolah, seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan yang nyata dalam hal menguasai pengetahuan dan menggunakan teknik atau strategi tertentu dalam mengaplikasikan, menjabarkan, dan menterjemahkan konsep-konsep manajemen kedalam pekerjaan praktis di sekolah, mampu mendistribusikan pekerjaan kepada guru-guru dan pegawai dan mengarahkan serta mengendalikannya secara efektif.

Robbins (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah dianggap berhasil apabila mampu memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peran kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah lebih luwes apabila diterapkan dalam dunia pendidikan karena dapat memotivasi bawahannya sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi. Hal ini didukung Penelitian Aas *et al.* (2008); El-Salam *et al.* (2013); Maharani dkk (2013); Surbakti & Suharnomo (2013), menyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) berpengaruh positif terhadap kinerja namun demikian penelitian Lok & Crawford (2004) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

Fenomena di lapangan khususnya di lingkungan Guru SMP Negeri se Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan masih menunjukkan ada kinerja guru kurang begitu maksimal. Hal itu dipengaruhi dari beberapa faktor diantaranya: guru kurang disiplin baik berangkat maupun pulang sesuai ketentuan kedisiplinan 37,5 jam per minggu, guru dalam penyusunan pembelajaran kurang maksimal dikarenakan tidak dilengkapi dengan alat peraga, dalam evaluasi guru tidak ditindaklanjuti dengan pembuatan analisis perbutir soal, guru kurang kreatif dan inovatif dalam menyusun pembelajaran, dan pada jam kosong guru tidak memanfaatkan dengan kegiatan yang positif misalnya mencari informasi baik di perpustakaan maupun laboratorium komputer.

Hasil kinerja guru yang kurang maksimal menyebabkan hasil yang dicapai siswa dalam mengikuti ujian sekolah dan ujian nasional mengalami beberapa hambatan diantaranya: masih banyak siswa yang memperoleh nilai ujian sekolah dan ujian nasional rendah, siswa lulusan mengalami kesulitan untuk melanjutkan ke sekolah menengah atas atau kejuruan yang unggulan, ranking nilai ujian sekolah dan ujian nasional masih jauh ketinggalan dari kecamatan lain dalam wilayah Kabupaten Pekalongan.

Berdasarkan perbedaan beberapa hasil penelitian dan fenomena pada beberapa SMP Negeri se-Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi, *self efficacy*, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja guru.

KAJIAN PUSTAKA

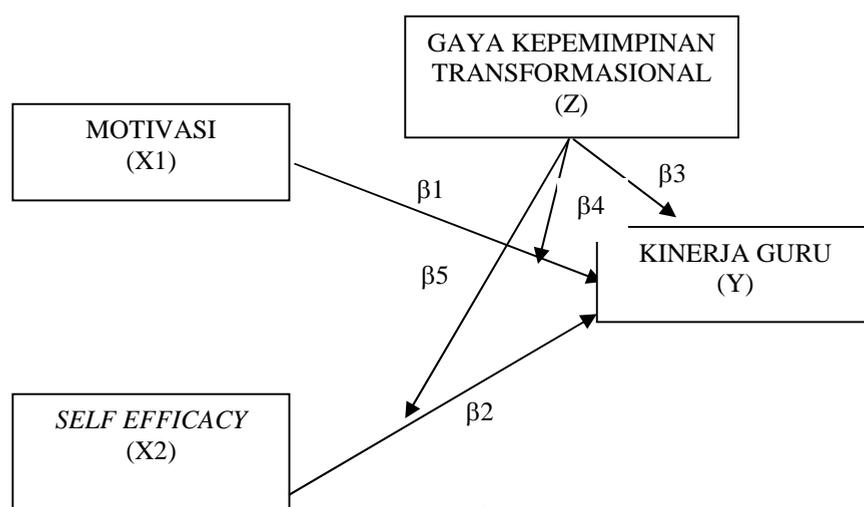
Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan dikondisikan oleh kemampuan seseorang untuk bertindak dalam memenuhi sebagian besar kebutuhan. Variabel motivasi ini mempunyai tiga dimensi yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk memiliki kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*). (McClelland dalam Robbins (2015)).

Self efficacy adalah keyakinan diri yang dimiliki oleh seorang guru terhadap kemampuannya dalam hal mempengaruhi pembuatan keputusan, mengenai pengelolaan kelas, pengorganisasian rangkaian pelajaran, mengajar, memotivasi siswa untuk belajar dan berkomunikasi dengan siswa secara efektif untuk menunjang aktivitasnya di sekolah demi tercapainya tujuan pendidikan. Variabel *self efficacy* ini mempunyai tiga dimensi yaitu *level* atau *magnitude*, *strength*, dan *generality*. (Bandura dalam Robbins (2015)).

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi internal sehingga menciptakan kinerja yang luar biasa bahkan melebihi kemampuan pimpinannya dengan menumbuhkan inovasi dan kreatifitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan. Variabel gaya kepemimpinan transformasional ini mempunyai tiga dimensi yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, dan *intellectual stimulation*. (Bass dan Avolio dalam Priansa (2014)).

Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Variabel kinerja guru ini memiliki tiga dimensi yaitu perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan evaluasi proses pembelajaran. (Kemendikbud RB No. 16 Tahun 2010).

Berdasarkan kajian empiris dan kajian teori dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut: H1 Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru, H2 *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja guru, H3 gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru, H4 motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru dimoderasi gaya kepemimpinan transformasional, dan H5 *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru dimoderasi gaya kepemimpinan transformasional.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini termasuk pula penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan populasi yaitu guru SMP Negeri Se-Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan dengan rincian: SMP Negeri 1 Bojong berjumlah 45 guru, SMP Negeri 2 Bojong berjumlah 23 guru, SMP Negeri 3 Bojong berjumlah 21 guru, dan SMP Negeri 4 Bojong berjumlah 17 guru total populasi sebanyak 106 guru.

Penelitian ini menggunakan data primer dari responden, artinya responden langsung menjawab dengan mengisi kuesioner yang berisi item-item untuk mengungkap variabel motivasi, *self efficacy*, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja guru. Skala Likert 5 digunakan untuk memberikan kesempatan kepada responden untuk menyatakan sikapnya terhadap pernyataan yang diberikan.

Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Uji yang digunakan adalah uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji model meliputi uji F dan uji koefisien determinasi, serta uji t dan uji moderasi.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini identitas responden dapat diketahui melalui 7 unsur yang meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan, tempat kerja, status pegawai, golongan, dan masa kerja. Responden pada penelitian antara laki-laki dan perempuan relatif seimbang karena jumlahnya 52 orang (49,1%) dan 54 orang (50,9%). Mayoritas responden berusia 35 s/d 50 tahun dengan jumlah 60 orang (56,6%). Responden hampir semuanya berpendidikan akhir S1 sebanyak 103 orang (97,2%). Jumlah terbesar responden berasal dari SMP N 1 Bojong yaitu 54 orang (42,5%). Berdasarkan status kepegawaian paling banyak responden berstatus PNS sebanyak 87 orang (82,1%). Responden mayoritas berada pada golongan IVA sebanyak 57 orang (95,8%). Berdasarkan masa kerja ada keseimbangan antara jumlah responden pada masa kerja 5-10 th dan > 20 tahun yaitu 34 orang (32,1%) dan 31 orang (29,25%). Hal ini menarik karena berarti ada keseimbangan antara responden yang relatif masa kerjanya masih sedikit dengan responden yang telah masa kerjanya sudah sangat lama.

Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian melalui jawaban kuesioner yang diisi oleh responden dengan Skala Likert 5, responden memberikan tanggapan rata-rata 4,20 untuk variabel motivasi (X_1). Hal ini mengartikan bahwa responden setuju dengan adanya motivasi. Responden memberikan tanggapan rata-rata 4,21 untuk variabel *self efficacy* (X_2) yang mengartikan bahwa responden setuju dengan adanya *self efficacy*. Responden memberikan tanggapan rata-rata 4,2 untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (Z) yang mengartikan bahwa responden setuju dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional. Responden memberikan tanggapan rata-rata 4,2 untuk variabel kinerja guru (Y) yang memberikan arti bahwa responden setuju dengan kinerja guru.

Uji Validitas

Hasil uji menunjukkan pada variabel motivasi $KMO = 0,767$, *self efficacy* $KMO = 0,815$, gaya kepemimpinan transformasional $KMO = 0,648$, dan kinerja guru $KMO = 0,817$, semuanya mempunyai nilai $KMO > 0,5$. Hal tersebut menunjukkan bahwa syarat kecukupan sampel terpenuhi. Kemudian untuk variabel motivasi melalui uji enam tahap diperoleh lima indikator yang nilai *loading factor*-nya $> 0,4$. Lima indikator yang valid ini bisa dianggap menjelaskan mengenai motivasi responden. Pada variabel *self efficacy* melalui uji dua tahap diperoleh sembilan indikator yang valid. Sembilan indikator yang valid ini dapat dianggap mampu mengukur *self efficacy* responden. Sementara pada variabel gaya kepemimpinan transformasional melalui uji tiga tahap diperoleh dua belas indikator yang valid. Dua belas indikator yang valid ini dapat dianggap mampu mengukur gaya kepemimpinan transformasional dari kepala sekolah responden. Pada variabel kinerja guru melalui uji satu tahap diperoleh empat belas indikator yang valid. Empat belas indikator yang valid ini bisa dianggap mampu mengukur kinerja guru.

Uji Reliabilitas

Indikator-indikator dari motivasi, *self efficacy*, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja guru yang valid ini kemudian diuji reliabilitasnya. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, motivasi mempunyai nilai Cronbach's Alpha = 0,714, *self efficacy* memiliki nilai Cronbach's Alpha = 0,877, gaya kepemimpinan transformasional mempunyai Cronbach's Alpha = 0,813, dan kinerja guru memiliki Cronbach's Alpha = 0,932. Semua variabel nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dari ke empat variabel reliabel, artinya bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Model.

Model Regresi sebagai alat analisis diuji dengan menggunakan uji F dan uji koefisien determinasi.

Uji F

Berdasarkan uji F atau uji *goodness of fit* diperoleh hasil bahwa tingkat signifikansinya $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pada *model summary* besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *r adjusted square* yang menunjukkan angka 0,671. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, *self efficacy*, gaya kepemimpinan transformasional, interaksi antara motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional, serta interaksi antara *self efficacy* dan gaya kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 67,1%. Sementara sisanya sebesar 32,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Uji Hipotesis

Tabel 1
Tabel Hasil Uji Hipotesis

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		.951	.344
Motivasi (X_1)	.062	.972	.333
Lag_Self Efficacy (X_2)	.655	9.578	.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (Z)	.372	5.403	.000
Interaksi factor Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1Z)	.128	1.628	.107
Interaksi factor <i>Self Efficacy</i> dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2Z)	-.204	-2.399	.018

Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,062 X_1 + 0,655 X_2 + 0,372 Z + 0,128 X_1 Z + 0,204 X_2$$

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Hasil uji hipotesis sebagaimana terlihat dalam tabel 1 di atas menunjukkan nilai sig sebesar $0,333 > 0,05$ untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis 1 ditolak artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

H2: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Hasil uji hipotesis sebagaimana terlihat dalam tabel 1 di atas menunjukkan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai beta 0,655 untuk pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis 2 diterima artinya *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

H3: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Hasil uji hipotesis sebagaimana terlihat dalam tabel 1 di atas menunjukkan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai beta 0,372 untuk pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis 3 diterima artinya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

H4: Gaya kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru

Hasil uji hipotesis sebagaimana terlihat dalam tabel 1 di atas menunjukkan nilai sig sebesar $0,107 > 0,05$ untuk pengaruh interaksi motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis 4 ditolak artinya gaya kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

H5: Gaya kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru

Hasil uji hipotesis sebagaimana terlihat dalam tabel 1 di atas menunjukkan nilai sig sebesar $0,018 < 0,05$ dan nilai beta $-0,204$ untuk pengaruh interaksi *self efficacy* dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis 5 diterima artinya gaya kepemimpinan transformasional memoderasi dalam arti memperlemah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh motivasi dan *self efficacy* terhadap kinerja guru yang dimoderasi gaya kepemimpinan transformasional secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan. Hasil tersebut dilihat dari data kuesioner yang sudah diujikan menunjukkan variabel motivasi dengan 14 indikator yang bersumber dari Mc Clelland dalam Robbins (2015) bahwa sebagian besar responden dengan kriteria usia > 50 tahun atau mendekati usia pensiun sehingga mereka sulit untuk diberikan motivasi apalagi dengan kriteria golongan IVa dan di atasnya, mereka tergolong sebagai guru yang senior. Hal tersebut yang menjadikan hasil observasi variabel motivasi tidak berpengaruh bagi kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Bojong. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

***Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja guru.**

Hasil uji hipotesis menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan. Karena *self efficacy* memiliki pengaruh besar dalam mewujudkan kemampuan atau keinginan yang besar dalam melakukan tugas sebagai seorang guru mulai dari awal perencanaan pembelajaran, proses dan hasil akhir pembelajaran disiapkan secara mendasar sehingga pengaruh *self efficacy* berperan sekali dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam keadaan di lapangan guru dituntut untuk menyelesaikan perlengkapan pembelajaran sebelum mulai masuk sekolah biasanya dilakukan pada awal semester baik semester I maupun semester II. Seiring berjalannya pembelajaran guru juga di supervisi oleh kepala sekolah pada pertengahan semester yang dilakukan selama 2 kali dalam satu semester atau 4 kali dalam satu tahun pelajaran. Hal tersebut yang menjadikan dasar bahwa variabel *self efficacy* mempunyai pengaruh positif dalam kinerja guru. Hasil ini mendukung penelitian Rahmi, dkk (2012), Mcdougall & Kang (2000), Luszczynska *et al.* (2005), Cherian & Jacob (2013) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Bojong Kab. Pekalongan. Artinya semakin tinggi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Bojong Kab. Pekalongan. Hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Sehingga gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat dipilih untuk memimpin sekolah karena kelangsungan hidup sekolah salah satunya tergantung dari kepala sekolah. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aas *et al.* (2008), El-Salam *et al.* (2013), Maharani dkk. (2013), Surbakti & Suharnomo (2013).

Gaya kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis menyatakan gaya kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Bojong Kab. Pekalongan. Artinya seorang pimpinan dapat memberikan kepercayaan penuh kepada bawahannya bila bawahannya tersebut dianggap mampu oleh kepala sekolah untuk menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka, Guru-guru sebagai obyek penelitian banyak yang mendekati usia pensiun sehingga mengurangi faktor kepercayaan kepala sekolah untuk mengemban jalannya pendidikan sesuai dengan tujuan sekolah ini, sedangkan kepercayaan merupakan salah satu faktor dari kepemimpinan transformasional sehingga menjadikan gaya kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009) menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Gaya kepemimpinan transformasional memperlemah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memperlemah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru. Hal tersebut terjadi karena pada variabel gaya kepemimpinan transformasional terdapat responden yang tidak setuju pada indikator-indikator berikut: kepala sekolah menampakkan kekuasaannya, kepala sekolah menanamkan kebanggaan terhadap guru dan kepala sekolah mengutamakan kepentingan organisasi. Karena berdasarkan kenyataan yang terjadi kebanyakan kepala sekolah merasa berkuasa di sekolah yang mereka pimpin dan rasa menanamkan kebanggaan kepada guru terhadap prestasi kerjanya hanya sedikit, nampak juga beberapa kepala sekolah lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada organisasi. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Khan (2013) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut: motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Bojong Kab. Pekalongan, *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Bojong Kab. Pekalongan, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Bojong Kab. Pekalongan, gaya kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Bojong Kab. Pekalongan, dan gaya kepemimpinan transformasional memperlemah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Bojong Kab. Pekalongan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aas et al. (2008). *Leadership Qualities in the Return to Work Process: A Content Analysis*. J Occup Rehabil (2008) 18:335–346.
- Avolio, J. Bruce & Bass, B.M. (1999). *Re-Examining The Components of Transformational and Transactional Leadership Using The Multifactor Leadership Questionnaire*. Journal of Occupational and Organizational Psychology. Dec 1999;72, 441-462.
- Bandura. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bass, B.M & Avolio, B.J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness: Through Transformational Leadership*. London: SAGE Publications TO.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free Press.
- Cherian & Jacob. (2013). *Impact of Self Efficacy On Motivation and Performance of Employees*. International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 14; 2013.
- Devi. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Semarang: UNDIP.
- Drake et al. (2007). *Empowerment, Motivation, and Performance: Examining the Impact of Feedback and Incentives on Non management Employees*. Behavioral Research In Accounting.
- F. Herzberg, B. Mausner and B. Snyderman. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiloy.
- Guo et al. (2014). *The Mediating Role Of Intrinsic Motivation On The Relationship Between Developmental Feedback And Employee Job Performance*. Social Behavior And Personality. 42(5). 731-742.
- Ghozali, Imam. (2013). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: UNDIP.
- Harwiki. (2012). *Influence of Servant Leadership to Motivation, Organization Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Employee's Performance in Outstanding Cooperatives East Java Province, Indonesia*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM).
- Javadi. (2012). *Effect of Motivation and Trust on Knowledge Sharing and Effect of Knowledge Sharing on Employee's Performance*. International Journal of Human Resource Studies. ISSN 2162-3058. 2012, Vol. 2, No. 1.
- Kemendikbud RB No. 16 Tahun 2010 Tentang Perencanaan, Pelaksanaan Proses dan Evaluasi Pembelajaran.
- Kemdikbud. (2012). *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009*.
- Kemendikbud Nomor 16 Tahun 2009 Tentang PKG.

- Khan. (2013). *Academic Self-Efficacy, Coping, and Academic Performance in College*. International Journal of Undergraduate Research and Creative Activities.
- Lok et al. (2003). *The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organization Comittmen*. Sydney. Australia.
- Luszczynska et al. (2005). *General Self-Efficacy in Various Domains of Human Functioning: Evidence from Five Countries*. International Journal of Psychology. 40 (2), 80–89.
- Maharani dkk. (2013). *Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance*. International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 17; 2013.
- Maslow. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Mcdougall & Kang. (2008). *Memory Self-Efficacy and Memory Performance in Older Males*. The University of Texas at Austin.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Priansa, Donni Juni, dan Rismi Somad. (2014). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmi dkk. (2014). *Hubungan antara Motivasi Interinsik dan Self Efficacy dengan Keterlibatan Kerja*. Universitas Sebelas Maret.
- Reksohadiprodjo and Handoko. (1996). *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins & Judge. (2015). *Organizational Behavior*, 16th Editions. London: Pearson Education Ltd.
- Solimun. (2011). *Analisis Variabel Moderasi dan Mediasi*. Program Studi Statistika FMIPA UB. hal 31.
- Salam et al. (2013). *The Relationship among Job Satisfaction, Motivation, Leadership, Communication and Phychological*. Manajemen Jurnal-Spring 2013.
- Schwarz and Jerusalem. (1995), *Self Efficacy*. New York.
- Surbakti dkk. (2013). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Diponegoro Journal Of Management. Semarang.
- Undang-Undang No. 20/2003 Tentang Sistem Guru Nasional.
- Undang- Undang RI nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen