

Pengaruh Efikasi Diri Dan Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Guru Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Pemoderasi (Studi pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kemuning Kecamatan Tunjung Teja)

Arief Wicaksono¹, Lutfi²

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sultan Ageng Tirtayasa¹²
arief.wicaksono@gmail.com¹, lutfi.feb@untirta.ac.id²

Abstract

The efficacy and intellectual competence of teachers are very important for an educational institution, where it will participate in determining the results of the education made by the institution or school. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of self-efficacy and intellectual competence on teacher performance with organizational support as moderating. The research method used. The approach used in this study is a quantitative approach, the sampling population is 34 people, the data analysis technique used is the PLS SEM method. The results showed self-efficacy has a positive and significant effect on the performance of teachers who are accepted; intellectual competence has a positive and significant effect on teacher performance, so the accepted hypothesis is that the direction of the influence is negative, organizational support has a positive and significant effect on teacher performance, the direction of the negative influence is rejected; organizational support memorization of the relationship between self-efficacy on teacher performance does not strengthen the relationship between self-efficacy, organizational support moderates the relationship between intellectual competence on teacher performance does not strengthen the relationship between intellectual competence and teacher performance

Keywords : Self-efficacy; Intellectual Competence; Organization as moderator

Abstrak

Efikasi dan kompetensi intelektual guru menjadi hal yang sangat penting bagi sebuah institusi pendidikan, di mana hal tersebut akan turut serta menjadi penentu hasil dari Pendidikan yang diciptakan oleh institusi atau sekolah tersebut. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri dan kompetensi intelektual terhadap kinerja guru dengan dukungan organisasi sebagai pemoderasi. Metode penelitian yang digunakan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, populasi sampling terdapat 34 orang, tehnik analisis data yang dipakai menggunakan metode SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima ; kompetensi intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru demikian hipotesis diterima arah pengaruhnya negatif, dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ditolak arah pengaruh negatif; dukungan organisasi memoderasi hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja guru tidak memperkuat hubungan antara efikasi diri, dukungan organisasi memoderasi hubungan antara kompetensi intelektual terhadap kinerja guru tidak memperkuat hubungan antara kompetensi intelektual terhadap kinerja guru

Kata Kunci : Efikasi diri; Kompetensi Intelektual; Organisasi sebagai pemoderasi

Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia merupakan aset yang penting baik dalam organisasi profit maupun non. Sumber daya manusia dapat berperan penting dalam pengembangan organisasi apabila memiliki kompetensi yang unggul dalam dirinya. Demikian pula dengan lembaga pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran yang sangat penting bagi dunia pendidikan di Indonesia. Kemampuan guru dalam bekerja akan berdampak terhadap peserta didiknya, karena kinerja guru sangat berperan penting terhadap perkembangan peserta didik dalam pembelajaran di sekolah. Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak lepas dari apa yang dinamakan sebagai evaluasi kinerja yang merupakan penilaian atas hasil kerja karyawan serta tujuan evaluasi kinerja. Tujuan evaluasi bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi (Setiana, 2017). Menurut Barnawi dan Arifin, 2012; Khairunnisa, 2017 “Guru sebagai seorang profesional mempengaruhi profesi pada kualitas kerjanya”. Hal ini menegaskan kinerja yang berkualitas akan menunjukkan kualitas profesional seorang guru tersebut, dan melainkan kinerja yang di bawah standar kerja akan mencerminkan ketidakberhasilan. Oleh karena itu guru bertugas membimbing dan membantu anak didiknya supaya menjadi manusia yang berguna untuk bangsa. Selanjutnya baik mengajar maupun mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional. Kinerja guru adalah perilaku nyata sebagai suatu prestasi kerja yang ditampilkan oleh seorang tenaga pengajar untuk melaksanakan proses pendidikan di lembaganya..

Kinerja guru merupakan input yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Mutu pendidikan yang baik, sangat dipengaruhi melalui kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga menjadi tuntutan penting guru untuk mencapai keberhasilan pendidikan (Wardana, 2013; Sopandi Asifa, 2019). Dari beberapa definisi di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan : kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas atau beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi tersebut.

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Guru Tahun Akademik 2018/2019

No	Indikator	Kriteria			Jumlah
		K	C	B	
1	Menguasai bahan yang akan diajarkan	19	10	5	34
2	Mengelola program belajar mengajar	17	11	6	34
3	Mengelola kelas	15	12	7	34
4	Menggunakan media/sumber pelajaran	25	5	4	34
5	Menguasai landasan-landasan kependidikan	24	6	4	34
6	Mengelola interaksi belajar mengajar	19	10	5	34
7	Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan	25	5	4	34
8	Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah	15	13	5	34
9	Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian	26	5	3	34

Sumber : Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja (2019)

Keterangan :

- B : Baik
- C : Cukup
- K : Kurang

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja masih belum optimal. Beberapa indikator kinerja yang pakai sebagai acuan kinerja, dengan pilihan nilai kurang, cukup dan baik, sebagian besar nilai kinerja guru ada pada kolom kurang. Kinerja guru yang paling kurang ada pada indikator menggunakan media / sumber pelajaran sebanyak 25 orang (73,5%). Media / sumber pelajaran memang terlalu sedikit / kurang, karena sekolah hanya mengadakan biaya dari orang tua siswa. Selanjutnya indikator kinerja guru yang kurang ada pada kemampuan memahami prinsip-prinsip menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Dari lemahnya kinerja guru tersebut akan berpengaruh terhadap siswa yang akan mengikuti ujian nasional mengalami hambatan seperti masih banyak beberapa siswa yang mendapatkan nilai sekolah dan ujian nasional yang tergolong rendah, siswa akan kesulitan melanjutkan ke sekolah unggul atau ke jurusan yang di unggulkan.

Kinerja guru sebagai pendidik sangat diharapkan untuk meningkatkan prestasi siswa, walaupun guru bukan menjadi satu-satunya faktor penentu keberhasilan peserta pendidik, tetapi guru memegang peranan penting dalam proses pembelajaran di mana pembelajaran merupakan inti dari pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari dokumen di lapangan, berikut ditemukan fenomena di Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja digambarkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Rekapitulasi Nilai Siswa Persemester (2015-2019)

Tahun Ajaran	Semester	Rata-Rata Nilai			Total Rata-
		KLS 7	KLS 8	KL S9	
2015/2016	I	7,5	6,2	7,6	7,12
	II	6,6	8,5	6,5	7,2
2016/2017	I	7,5	7,3	6,6	7,13
	II	7	6,8	7,8	7,2
2017/2018	I	6,6	6,8	7,5	6,97
	II	7,5	6,5	6,6	6,87
2018/2019	I	7,5	7,5	6,6	7,2
	II	6,5	6,3	7,5	6,76

Sumber : Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja. 2019

Berdasarkan tabel rekapitulasi nilai siswa selama 4 tahun terakhir 2015-2018 di Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja dapat dilihat dari rekapitulasi nilai siswa adanya permasalahan dalam nilai peserta siswa yang naik turun nilai tersebut, Seharusnya kewajiban seorang guru untuk memastikan setiap siswanya memahami setiap materi yang diajarkan dan dilihat dari fenomena ini dapat menjadikan suatu kinerja tidak baik untuk siswa ke depannya.

Hasil dari rekapitulasi nilai siswa terlihat dari nilai rata-rata dan persentase dalam tahun ajaran 2015/2016 s.d. 2018/2019 yang menunjukan ditahun ajaran 2015/2016 semester I dengan rata-rata nilai 7.12, di semester II dengan rata-rata nilai naik menjadi 7.20 di tahun ajaran 2016/2017 semester I rata-rata nilai menurun menjadi 7.13, semester II rata-rata nilai meningkat menjadi 7.20, di tahun ajaran 2017/2018 semester I rata-rata nilai menurun menjadi 6.97, semester II dengan rata-rata nilai menurun kembali menjadi 6.87, ditahun 2018/2019 semester I dengan rata-rata nilai meningkat menjadi 7.20, di semester II turun drastis menjadi 6.77. Terlihat dari tabel 1.2 kurang optimalnya kinerja guru mengajar siswa yang berdampak nilai siswa menjadi rendah.

Hasil wawancara dengan pihak Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja, belum optimalnya kinerja guru disebabkan oleh kompetensi yang dimiliki guru-guru tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Hasil penelusuran menunjukkan guru-guru mata pelajaran yang ditugaskan untuk mengajar di kelas, didasarkan pada kesanggupan individu untuk mengajar dan juga berdasarkan pengalaman mengajar di semester sebelumnya tetapi tidak berdasarkan kepada latar belakang pendidikan.

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui latar belakang pendidikan guru di Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Data Latar Belakang Pendidikan Guru Yayasan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja

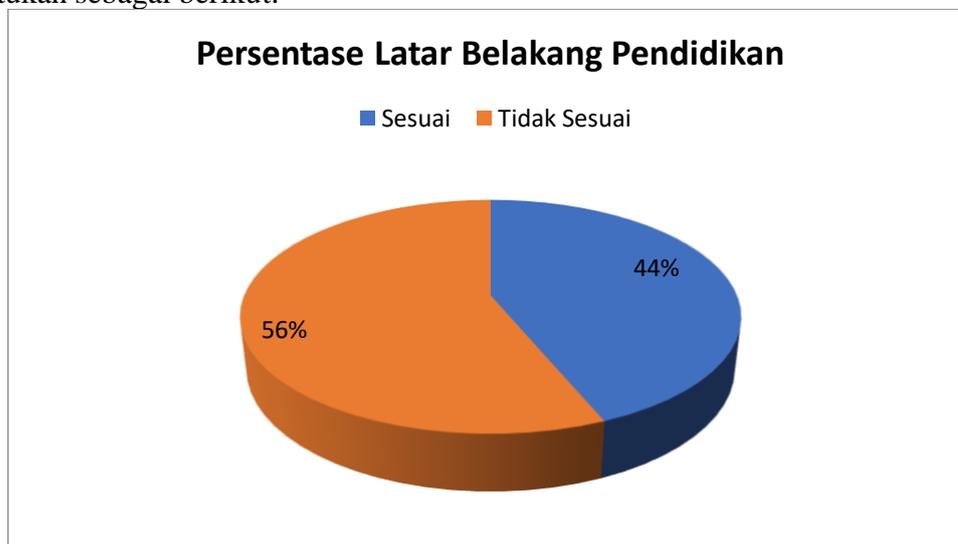
No	Mata Pelajaran	Syarat Kualifikasi	Realisasi	Keterangan
1	Al Quran Hadis	S1/ S.Ag Tarbiyah	S1/ S.Ag Tarbiyah	Sesuai
2	Fiqih	S1 / S.Ag Tarbiyah	S1 / S.Ag Tarbiyah	Sesuai
3	Aqidah Akhlak	S1 / S.Ag Tarbiyah	S1 / S.Ag Tarbiyah	Sesuai
4	Sejarah Kebudayaan Islam (SKI)	S1/ S.Ag Tarbiyah	S1/ S.Ag Tarbiyah	Sesuai
5	Bahasa Arab	S1 Sastra Arab	S1 Sastra Arab	Sesuai
6	Bahasa Indonesia	S1 Bahasa Indonesia	S1 / Bahasa Indonesia	Sesuai
7	IPA	S1/ IPA	S1 / Pertanian	Tidak Sesuai
8	Matematika	S1 / Matematika	S1 / Ekonomi	Tidak Sesuai
9	IPS	S1 / IPS	S1/ Ekonomi	Tidak Sesuai
10	PPKn	S1 / PPKn	S1 / PPKn	Sesuai
11	Pendidikan Jasmani Olah Raga dan Kesehatan (PJOK)	S1 / Pendiidikan Olah Raga	S1 / Ekonomi	Tidak Sesuai
12	Prakarya	S1 / Seni	S1 / Sarjana Hukum	Tidak Sesuai
13	Seni Budaya	S1 / Seni	S1 / PLS	Tidak Sesuai
14	Baca Tulis Al-Qur'an)	S1 / Al Qur'an	S1 / S.Ag Tarbiyah	Tidak Sesuai
15	Tahfisd	S1 / Al Qur'an	S1 / S.Ag Tarbiyah	Tidak Sesuai
16	Bimbingan dan Konseling (BK)	S1/ Bimbingan Konseling	S1 / PLS	Tidak Sesuai

Sumber : Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja (2019)

Berdasarkan tabel 3. dapat dijelaskan bahwa ada ketidaksesuaian syarat kualifikasi dengan bukti nyata tenaga pendidik / guru yang mengajar di kelas. Terdapat Sarjana Ekonomi yang mengajar mata pelajaran bahasa Matematika, Ekonomi dan Olah Raga. Sarjana Pertanian mengajar Matematika, Sarjana Hukum mengajar Seni Budaya dan Guru

Bimbingan Konseling dari Sarjana PLS. Ketidaksesuaian latar belakang pendidikan guru dengan syarat kualifikasi pendidikan formal sesuai mata pelajaran, akan menentukan tinggi rendahnya kinerja guru.

Berdasarkan data pada tabel 3 dapat dilakukan analisa persentase kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan syarat kualifikasi pendidikan yang telah ditentukan sebagai berikut:



Gambar 1. Persentase Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan dengan Standar Kualifikasi

Terlihat tingkat kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan syarat kualifikasi pendidikan sebagaimana ditunjukkan oleh Grafik 1.2 adalah 56% tidak sesuai dan 44% sesuai. Beberapa Guru Mata Pelajaran di Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja belum sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya.

Landasan Teori

Kinerja Guru

Musriadi (2018) menjelaskan Guru ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperanan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Keberadaan guru melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas pengaruh faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lainnya:

1. Kepribadian dan dedikasi
2. Pengembangan Profesi
3. Kemampuan Mengajar

Musriadi (2018) menyebutkan kinerja guru yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tentunya sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan kearah yang lebih baik. Seseorang akan bekerja secara professional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan keunggulan hati mengerjakan dengan sebaik-baiknya.

Efikasi Diri

Menurut Bandura (1991); Alwisol, (2004) ; Shofiah, Vivik dan Raudatussalamah (2014), ada beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu:

- a. Pengalaman keberhasilan (mastery experiences), keberhasilan yang sering didapatkan

akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan efikasi dirinya.

- b. Pengalaman orang lain (*vicarious experiences*), pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi diri tersebut didapat melalui *social models* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun, efikasi diri yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.
- c. Persuasi sosial (*social persuasion*), informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.
- d. Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*), kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatic lainnya. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

Kompetensi Intelektual

Handoko, 2015 mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Aspek-Aspek Kepribadian (*Personal Attributes*)
5. Motivasi
6. Isu Emosional
7. Kemampuan intelektual
8. Budaya organisasi

Marshall (2012) mengungkapkan bahwa kompetensi intelektual adalah kemampuan dan kemauan yang berkaitan dengan pemecahan masalah yang bersifat rasional atau strategik. Adapun menurut Nahapiet & Ghoshal, 2013, kompetensi intelektual adalah suatu karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.

Spencer, *et al*, 2013 menyatakan kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu. Sedangkan Robbins, 2015 mengatakan bahwa kompetensi intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Selanjutnya menurut Kunandar, 2015, kompetensi intelektual yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.

Berdasarkan pengertian yang telah dipaparkan tersebut, yang dimaksud kompetensi intelektual dalam penelitian ini adalah kemampuan dan kemauan pegawai dalam

menghadapi masalah di tempat kerja dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, dan pemahaman kontekstual yang bersifat rasional dan strategik yang diperlukan untuk menunjang kinerja (Marshal, 2012; Spencer *et al*, 2013; Robbins, 2015; Kunandar, 2015).

Menurut Spencer *et al*, 2013: kompetensi intelektual terdiri dari sembilan indikator yaitu:

1. Berprestasi
2. Kepastian kerja
3. Inisiatif
4. Penguasaan informasi
5. Berpikir analitik
6. Berpikir konseptual
7. Keahlian Praktikal
8. Kemampuan linguistic
9. Kemampuan naratif

Sementara itu, Robbins, 2015 menyebutkan indikator pembentuk kemampuan intelektual terdiri dari:

1. Kemahiran berhitung
2. Pemahaman verbal
3. Kecepatan konseptual
4. Penalaran induktif
5. Penalaran deduktif
6. Visualisasi ruang
7. Ingatan (memori)

Berdasarkan indikator-indikator tersebut, maka yang menjadi indikator dari kompetensi intelektual pegawai pada penelitian ini merujuk pada Spencer, *et al*, 2013; Robbins, 2015 yaitu:

1. Mampu mencapai kinerja terbaik
2. Menguasai informasi yang menunjang keputusan
3. Mampu menganalisa situasi dengan tepat
4. Mampu memahami akar permasalahan.
5. Mampu menyampaikan gagasan
6. Memiliki daya ingat yang tajam

Dukungan Organisasi

Griffin and Moorhead, 2013 menyatakan bahwa Dukungan organisasi adalah segala usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam rangka membantu atau menghambat prestasi kerja. Dukungan yang positif misalnya menyediakan kebutuhan sumber daya untuk memenuhi kebutuhan dalam mencapai tujuan dan dukungan organisasi yang negatif berarti organisasi gagal dalam menyediakan sumber daya yang dibutuhkan.”

Ningrum, 2013 dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi anggota mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan pada pegawai dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan pada saat dibutuhkan.”

Berdasarkan uraian di atas dukungan organisasi merupakan keinginan organisasi untuk memberikan sumbangsih atau perhatian kepada pegawai baik dalam bentuk moril maupun material untuk meningkatkan nilai pegawai.

A.A.Ayu Ngr, 2017 mengemukakan aspek dari dukungan organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Pelatihan

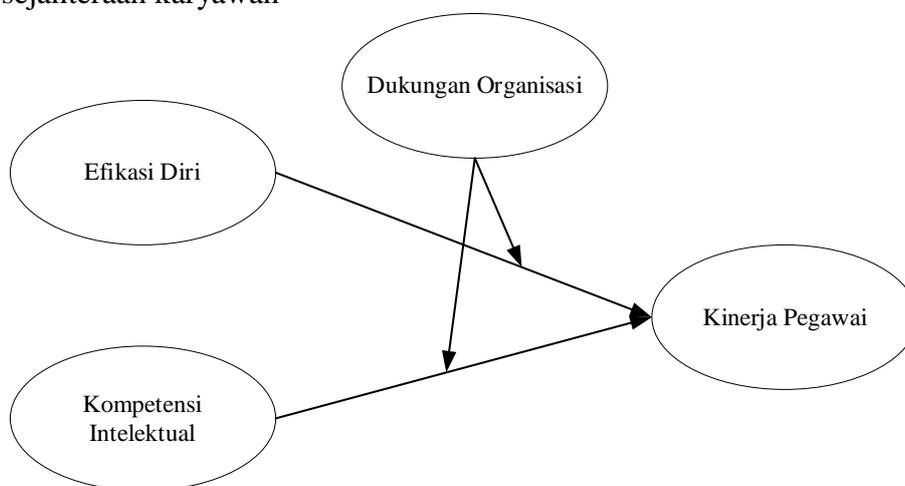
- b. Sarana dan prasarana
- c. Tingkat harapan dan standar kerja
- d. Tim kerja yang produktif

Faktor-faktor yang berpengaruh pada persepsi terhadap dukungan organisasi dalam penelitian Ghani dan Hussin, 2009 dalam Meiwintar, 2016 sebagai berikut:

- a. Rasa percaya (Trust)
- b. Akses pada informasi
- c. Akses pada kesempatan untuk belajar dan berkembang

Indikator dukungan organisasi yang dikemukakan oleh Robert & Huntington, 2019 adalah sebagai berikut :

- 1. Penghargaan
- 2. Kondisi Kerja
- 3. Pengembangan
- 4. Kesejahteraan karyawan



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah disepakati (Sugiyono, 2015). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Guru Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja dengan jumlah Jumlah sebanyak 34 orang. Berdasarkan jumlah populasi guru di Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja di bawah 100 orang yaitu 34 maka sampel yang digunakan adalah Sampel Jenuh dimana semua bagian dari populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel terdiri dari 34 guru yang bekerja di Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung.

Pada penelitian ini digunakan teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS) yaitu suatu metode yang berbasis keluarga regresi yang dikenalkan oleh Herman O.A Wold untuk penciptaan dan pengembangan model dan metode untuk ilmu-ilmu sosial dengan pendekatan yang berorientasi pada prediksi. PLS merupakan metode alternative dari *Structural Equation Model* (SEM) yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan hubungan diantara variable yang kompleks namun ukuran sampel datanya kecil (30 sampai 100), mengingat SEM memiliki ukuran sampel data minimal 100 (Hair et al, 2010).

Hasil dan Pembahasan

Dalam pengujian hipotesis pengaruh langsung penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil dari *T statistic* dan *P value*. Untuk nilai *T statistic* dan *P value* dalam *SmartPLS* dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang telah dilakukan uji *outer model* dengan hasil uji valid dan reliabel dan uji *inner model* yang dapat diterima. Hasil hipotesis dinyatakan dapat diterima jika nilai *T statistic* > 1.96 atau *P value* < 0,05. Hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. *Output Path Coefficients*

Path Coefficients					
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
DO -> KG	-0.236	-0.216	0.185	1.272	0.204
ED -> KG	0.407	0.422	0.141	2.887	0.004
KI -> KG	-0.330	-0.348	0.150	2.195	0.029
Moderating Effect 1 -> KG	-0.070	-0.093	0.196	0.357	0.721
Moderating Effect 2 -> KG	-0.096	-0.083	0.145	0.666	0.506

Sumber : *Output SmartPLS 3.0* diolah, 2020

Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa *original sample* hubungan variabel menunjukkan nilai positif sebanyak 1 (satu) hubungan dan 4 (empat) hubungan bernilai negatif. Kemudian untuk uji signifikansi dari 5 (lima) hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) hipotesis yang diterima karena nilai *T statistic* > 1.96 dan *P value* < 0,05 dan 3 (tiga) hipotesis di tolak, yaitu :

a. Hipotesis 1

Hipotesis 1 menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja karena nilai nilai t statistik (2,887) > 1,96 dan *P value* (0.004) < 0,05. Dengan demikian hipotesis diterima, arah positif.

b. Hipotesis 2

Hipotesis 2 menyatakan bahwa kompetensi intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi intelektual berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja dengan nilai t statistik (2,195) > 1,96 dan *P Value* (0.029) < 0,05, dengan demikian hipotesis diterima arah pengaruhnya negatif.

c. Hipotesis 3

Hipotesis 3 menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja. Hasil penelitian menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja dengan nilai t statistik (1.272 < 1,96 dan *P Value* (0.204) > 0,05. Dengan demikian hipotesis 3 ditolak, arah pengaruh negatif.

d. Hipotesis 4

Hipotesis 4 menyatakan bahwa dukungan organisasi memoderasi hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja. Hasil penelitian menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak memoderasi hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja dengan nilai t statistik $0,357 < 1,96$ dan P Value $(0.357) > 0,05$.

e. Hipotesis 5

Hipotesis 5 menyatakan bahwa dukungan organisasi memoderasi hubungan antara kompetensi intelektual terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja. Hasil penelitian menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak memoderasi hubungan antara kompetensi intelektual terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja dengan nilai t statistik $0,666 < 1,96$ dan P Value $(0.506) > 0,05$.

Simpulan

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil analisis sebagaimana yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya serta rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja karena nilai t statistik $(2,887) > 1,96$ dan P value $(0.004) < 0,05$. Dengan demikian hipotesis diterima, arah positif.
2. Hipotesis 2 menyatakan bahwa kompetensi intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi intelektual berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja dengan nilai t statistik $(2,195) > 1,96$ dan P Value $(0.029) < 0,05$, dengan demikian hipotesis diterima arah pengaruhnya negatif.
3. Hipotesis 3 menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja. Hasil penelitian menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja dengan nilai t statistik $(1.272 < 1,96$ dan P Value $(0.204) > 0,05$. Dengan demikian hipotesis 3 ditolak, arah pengaruh negatif.
4. Hipotesis 4 menyatakan bahwa dukungan organisasi memoderasi hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja. Hasil penelitian menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak memoderasi hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja dengan nilai t statistik $0,357 < 1,96$ dan P Value $(0.357) > 0,05$. Dengan demikian dukungan organisasi tidak memperkuat hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja.
5. Hipotesis 5 menyatakan bahwa dukungan organisasi memoderasi hubungan antara kompetensi intelektual terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja. Hasil penelitian menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak memoderasi hubungan antara kompetensi intelektual terhadap kinerja guru pada

Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja dengan nilai t statistik $0,666 < 1,96$ dan $P Value (0.506) > 0,05$. Dengan demikian dukungan organisasi tidak memperkuat hubungan antara kompetensi intelektual terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja.

Saran

Hasil penelitian pada hipotesis 3, 4 dan 5 tidak terdukung atau ditolak, yaitu dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja baik secara langsung atau sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai dasar penelitian berikutnya untuk menambahkan atau mengefektifkan indikator-indikator pada variabel dukungan organisasi seperti pemberian penghargaan kepada karyawan, mengefektifkan kondisi Kerja, melakukan pengembangan terhadap karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Saran Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja guru, oleh karena itu agar hubungan variabel lebih meningkatkan kinerja guru, saran untuk manajerial / pimpinan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan angka indeks pernyataan variabel efikasi diri, agar efikasi diri dapat lebih meningkatkan kinerja guru, disarankan agar para guru di Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja untuk meningkatkan keyakinan dirinya tidak terbatas pada situasi yang spesifik (tertentu) kapan saja dan di mana saja. Selanjutnya para guru juga harus merasa yakin bahwa apa yang dikerjakan akan bisa diselesaikan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan angka indeks pernyataan variabel kompetensi intelektual, agar kompetensi intelektual dapat lebih meningkatkan kinerja guru, disarankan agar para guru di Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kamuning Tunjung Teja untuk berlatih dalam menyampaikan gagasan / ide baik dalam rapat atau dalam kegiatan-kegiatan tertentu sehingga akan menjadi terbiasa untuk selalu memiliki inisiatif. Selanjutnya juga guru-guru sering melatih dirinya dalam hal daya ingat terutama dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
1. Berdasarkan hasil perhitungan angka indeks pernyataan variabel dukungan organisasi, agar dukungan organisasi dapat lebih meningkatkan kinerja guru baik sebagai variabel langsung atau variabel moderasi, disarankan agar pihak Yayasan memperhatikan guru-guru dengan cara melakukan pengembangan terhadap para guru-guru baik melalui studi lanjut atau pun melalui pelatihan-pelatihan. memperhatikan tingkat kesejahteraan di mana guru-guru berhasil menyelesaikan tugas-tugasnya diberikan insentif dan juga memberikan penghargaan kepada guru ketika guru ketika mereka meraih prestasi. Selain itu kondisi kerja seperti ruang guru dan sarana internet diperhatikan untuk mendukung untuk proses pengajaran.

Daftar Pustaka

- Ardanti, M dan Rahardja, E. 2017. Pengaruh pelatihan, efikasi diri, dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel dan convention). Jurnal Management, Vol 6, No 3, 2017, ISSN: 2337-3792
- Ariani, N & Afrianty, T. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Pos Indonesia Kota Madiun). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 50 No. 4.

- Ariarni, N & Afrianty, T. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 50 No. 4.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armeli, S dan Eisenberger, R. 1998. Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs. *Journal of Applied Psychology* Copyright 1998 by the American Psychological Association, Inc Vol. 83, No. 2, 288-297
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Baron, R.A. and B. Donn. 2000. *Social psychology*. 9th Edn., USA: Allyn & Bacon.
- Desler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta: Indeks.
- Dharma, Agus. (2015). *Management Prestasi*. Bogor: Ghalia
- Dhermawan., Sudibya, Utama. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2*
- Embse, V., N., Sandilos, Dkk (2016). Teacher Stress, Teaching-Efficacy, and Job Satisfaction in Response to Test-Based Educational Accountability Policies. *Learning and Individual Differences*, 1-10
- Ferdinand, Augusty. (2015). *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghani, N, Abd. & Hussin, T (2009). Antecedents of Perceived Organizational Support. *Canadian Academy of Oriental and Occidental Culture* 12/31/2009. *Canadian Social Science*. Vol.5 No.6 2009, 121-130.
- Ghozali, Imam. (2016). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program SmartPLS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greogy, M dan Ricky W. Griffin. 2013. "Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi" edisi 9. Jakarta. Salemba empat
- Hasibuan, Malayu SP. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutapea dan Thoha. (2014:). *Kompetensi komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Indarti, Susi. (2011). Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Universitas Riau*
- Jadmiko, P. 2017. Dukungan Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Anatara Kecerdasan Emosional Pada Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*. Vol III No. 5 – April 2017
- Judge, T, A, Jackson dkk. 2007. Self-efficacy and work-related performance : The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92 (1) :107-127.
- Jumari, Md. Yudana, IGK & Sunu. A (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smk Negeri Kecamatan Denpasar Selatan. *Jurnal Program Pasca Sarjana Universitas Ganesha*.

- Lestariningsih, M. 2017. Self Efficacy and Achievement Motivation on Performance with Perceived Organizational Support Moderation (A study on private university lecturer with “A” Accreditation Kopertis Region VII East Java). Vol 131
- Lie, L dan Rijanti, T. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinana Transformasional. Vol.9 28 juli 2016
- Lussy, Kalsum. (2018). Pengaruh Penempatan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut. *Jurnal Maneksi Vol 7, No. 1*
- Mangkunegara, A. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Aditama.
- Mathis & Jackson. (2016). *Human Resource Management*. Minneapolis/St. Paul: West Publishing Corp.
- Moehariono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Mokhlas. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kecamatan Gayamsari Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. 10 No. 2*
- Musradi. 2018. Profesi Pendidikan. Yogyakarta. Herlambang
- Nawawi, Hadari. (2015). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, AS. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ozko, A dan Bektas, T. 2016. Organizational Support and Self-Efficacy as the Predictors of Dissenter Behavior among Hotel Employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. May 2016, Vol. 6, No. 5
- Panggabean, Mutiara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Graha Indonesia
- Pasolong, Harbani. (2017). Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta
- Pramularso (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta Vol II, No. 1,*
- Rivai dan Sagala. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. (2016). *Manajemen SDM untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saraswathi. P dan Partini, P. 2017. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 2257-2286
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiadi, R. 2017. Efikasi Diri Dan Kinerja Guru Serta Hasil Belajar Literasi Siswa. Bandung
- Siagian, Sondang P. (2016). *Fungsi-fungsi Manajemen*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan. (2016). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

- Sopandi, A. 2019. Pengaruh Efikasi Diri dan Ketertiban Kerja Terhadap Kinerja Guru. Bandung
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Cetakan ke 6. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. (2016). *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Titisari, P 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : Mitra wacana media.
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 17, No. 2*
- Zaim, Yasar, Unal. (2013). Analyzing The Effects Of Individual Competencies On Performance: A Field Study In Services Industries In Turkey. *Journal of Global Strategic Management V. 7 N. 2*