



M B I

JURNAL MANAJEMEN & BISNIS INDONESIA

FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DEVIDEN (STUDI PADA INDUSTRI MANUFAKTUR). *Dwi Astutik*

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU DIMODERASI OLEH SUPERVISI (Studi Kasus pada Guru SMA Negeri Wilayah Timur Di Kabupaten Pematang). *Sudriyah & Lie Liana*

DAMPAK PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP KOMITMEN GURU DIMODERASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA DI SMK NEGERI 1 REMBANG. *Eka Nurlita Mardiyanti & Y. Sutomo*

PERAN KUALITAS AKRUAL MEMODERASI PENGARUH *EARNING SMOOTHING* TERHADAP AKTIVITAS VOLUME PERDAGANG (Studi Empiris pada Perusahaan *Go Public* di Indonesia selain Sektor Keuangan dan Properti). *Sunarto*

PERAN AKUNTAN DALAM PENEGAKAN UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2014 TENTANG DESA. *Sudarman & Y. Sunyoto*

PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, DAN PERTUMBUHAN PERUSAHAAN TERHADAP PENERIMAAN OPINI AUDIT *GOING CONCERN* PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAPAT DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2010-2012. *Iwan Priandana*

PERKEMBANGAN DAN PROSPEK E-COMMERCE DI INDONESIA. *Bagus Kusuma Ardi*

Vol. 4

No. 1

Hal 1-87

Januari 2015

ISSN 2089-6875



9 772089 687519

Diterbitkan oleh :

Bagian P



download the free trial online at nitropdf.com/professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

“MANAJEMEN & BISNIS INDONESIA”

JURNAL ILMU-ILMU EKONOMI DAN MANAJEMEN

Volume 4, No. 1

Januari 2015

Susunan Pengelola :

SK. DIREKTUR AMINDO SEMARANG No. 07/SK/AMINDO/I/2012

Penasehat

Prof. Dr. Y. Sutomo., M.M

Penanggung Jawab

Pipiek Septianingrum., SE., M.Si

Pemimpin Redaksi

Dr. Heru Yulianto., SE., M.M

Dewan Redaksi

Prof. Dr. Y. Sutomo, M.M

Dr. Heru Yulianto, SE. M.M

Y. Sunyoto., SE., M.Si., Ak., CA

Sudarman., SE., M.M., Ak., CA

Tata Letak/Sekretariat Dewan Redaksi :

Hesti Ristanto., SE

Septian Yudha Kusuma., SE

Sirkulasi:

Hani Cahyaningrum., SE

Hani Krisnawati.,SE

Alamat Redaksi :

Bagian Penerbitan AMINDO Semarang

Jl. Citarum No. 44 Semarang. Telp./ Fax. (024) 3518019

Website: amindo.ac.id, email: amindo.semarang@yahoo.co.id

*Jurnal Ilmiah **Manajemen & Bisnis Indonesia** (MBI) adalah jurnal ilmiah ilmu-ilmu ekonomi dan manajemen yang diterbitkan oleh Bagian Penerbitan AMINDO Semarang.*

Manajemen & Bisnis Indonesia merupakan jurnal ilmiah untuk menerbitkan dan mengembangkan ilmu-ilmu ekonomi dan manajemen, terbit 2 kali setahun (Januari-Pebruari, dan Juli-Agustus).

Redaksi menerima kiriman naskah dari para penulis (peneliti, dosen, professional dan pemerhati lain) di bidang ilmu-ilmu ekonomi dan manajemen. Redaksi berhak mengubah naskah tanpa mengubah isi dan substansi tulisan.

Created with

“ MANAJEMEN & BISNIS INDONESIA”**JURNAL ILMU-ILMU EKONOMI DAN MANAJEMEN**

Volume 4, No. 1

Januari 2015

DAFTAR ISI

- 1. FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DEVIDEN (STUDI PADA INDUSTRI MANUFAKTUR). *Dwi Astutik*1-9**
- 2. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU DIMODERASI OLEH SUPERVISI (Studi Kasus pada Guru SMA Negeri Wilayah Timur Di Kabupaten Pemalang). *Sudriyah & Lie Liana*10-28**
- 3. DAMPAK PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP KOMITMEN GURU DIMODERASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA DI SMK NEGERI 1 REMBANG. *Eka Nurlita Mardiyanti & Y. Sutomo*29-46**
- 4. PERAN KUALITAS AKRUAL MEMODERASI PENGARUH EARNING SMOOTHING TERHADAP AKTIVITAS VOLUME PERDAGANG (Studi Empiris pada Perusahaan Go Public di Indonesia selain Sektor Keuangan dan Properti). *Sunarto*47-64**
- 5. PERAN AKUNTAN DALAM DALAM MENEGAKKAN UNDANG –UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR : 6 TAHUN 2014 TENTANG DESA. *Sudarman & Y. Sunyoto*.....65-72**
- 6. PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, DAN PERTUMBUHAN PERUSAHAAN TERHADAP PENERIMAAN OPINI AUDIT *GOING CONCERN* PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAPAT DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2010-2012. *Iwan Priandana*.....73-80**
- 7. PERKEMBANGAN DAN PROSPEK E-COMMERCE DI INDONESIA. *Bagus Kusuma Ardi*.....81-87**

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU DIMODERASI OLEH SUPERVISI (Studi Kasus pada Guru SMA Negeri Wilayah Timur Di Kabupaten Pemalang)

Sudriyah
SMA Negeri I Comal Kabupaten Pemalang
driyahsman1comal@gmail.com

Lie Liana
Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang
lieliana08@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru dimoderasi oleh supervisi pada guru SMA N Wilayah Timur di Kabupaten Pemalang. Tujuan spesifik penelitian adalah untuk menguji bagaimana supervisi memoderasi pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di Kabupaten Pemalang. Kegunaan penelitian ini menjelaskan dan memperluas penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMA Negeri Wilayah Timur di Kabupaten Pemalang yang berjumlah 157 orang. Penelitian ini menggunakan data primer dengan skala Likert empat variabel. Metode penelitian menggunakan pendekatan dengan program statistik SPSS (Statistik Package for Social Science). Adapun metode Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas dan regresi linier dengan uji moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Supervisi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Supervisi memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Supervisi tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: motivasi kerja, kompetensi profesional, supervisi, kinerja guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses interaksi antara pendidik dengan peserta didik yang bertujuan untuk mengembangkan sumberdaya manusia yang berkualitas baik secara fisik maupun psikis. Pendidikan juga memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa dan merupakan wahana dalam membangun watak atau karakter suatu bangsa. Oleh sebab itu diperlukan pembangunan di bidang pendidikan mendapatkan perhatian yang lebih.

Guru sebagai penentu kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik. Guru sebagai penentu kualitas pembelajaran yang tentunya akan menentukan kualitas lulusan. Dalam proses pendidikan disekolah, guru memiliki tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan sebagai pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas mentransfer ilmu pada anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif,

kreatif dan mandiri. Berdasarkan hasil pengamatan sementara, di lapangan terlihat beberapa masalah kinerja guru. Terdapat beberapa fenomena terkait rendahnya kinerja guru, antara lain: dalam satu semester guru tidak hadir pada jam pelajaran mencapai 18,5%, terlambat masuk kelas sampai 30 menit mencapai 23%, guru jarang memberi tugas mencapai 31%, dan kelas sering kosong mencapai 38%.

Dari uraian tersebut, ada indikasi bahwa kinerja guru belum optimal. Penyebabnya: pertama, peransupervisi kepala sekolah belum sepenuhnya dilakukan, walaupun dilaksanakan hanya sekedar memenuhi syarat administrasi supervisi. Kedua, dalam melaksanakan proses pembelajaran guru belum optimal termotivasi. Ketiga, masih banyak guru yang kurang kompeten dalam proses pembelajaran.

Herzberg dalam Robbins & Judge (2009), menyatakan motivasi adalah dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebut faktor higienis (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (intrinsik)

Faktor higien memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja sedangkan faktor intrinsik antara lain adalah berusaha mencapai kepuasan yang termasuk didalamnya adalah prestasi, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan.

Kompetensi profesional guru di dalam standar nasional pendidikan, padapenjelasan pasal 28 ayat (3) butir c disebutkan bahwa yang dimaksud kompetensi profesional guru adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memahami standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Pemerintah harus memperhatikan betul seluruh komponen pendidikan. Sebab keberhasilan pendidikan di Indonesia sangat dipengaruhi oleh seluruh warga sekolah dan tenaga kependidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu yang harus diperhatikan. Dengan adanya kualitas guru yang baik, mutu pendidikan diharapkan lebih meningkat dibanding dengan tahun sebelumnya. Harus diakui bahwa mutu pendidikan di Indonesiamasih tertinggal. Kualitas guru dapat diwujudkan dalam bentuk kinerja yang baik dan diharapkan mengalami peningkatan dari waktu ke waktu secara bertahap.

Dalam rangka mengemban dan melaksanakan tugas yang sangat penting itu guru harus memiliki kompetensi dan dedikasi yang tinggi agar dapat mencapai keberhasilan. Kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugasnya seorang guru harus memiliki kompetensi. Macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan

profesi. Konsep kompetensi profesional dapat diartikan sebagai kemampuan dasar melaksanakan tugas keguruan yang dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan atau mengelola proses belajar mengajar dan kemampuan menila. Kompetensi profesional dapat juga diartikan seperangkat kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional (Permendiknas No.16 tahun 2007)

Supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulir, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru dan merevisi tujuan-tujuan pembelajaran, bahan-bahan pengajaran dan metode mengajar dan evaluasi pengajaran (Permendiknas No 13 tahun 2007).

Kinerja adalah prestasi seorang guru dalam merealisasikan perannya sebagai guru. Peran guru dalam pendidikan menunjukkan prestasi dalam kinerjanya. Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan, melaksanakan dan menilai hasil pembelajaran (Permendiknas no 41 tahun 2007 dan Permendiknas no 35 tahun 2010).

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ bagaimana supervisi memoderasi pengaruh motivasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru (studi kasus pada guru SMANegeri wilayah Timur di Kabupaten Pematang). Pertanyaan dalam penelitian ini adalah: Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru? Apakah kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru? Apakah supervisi berpengaruh terhadap kinerja guru? Apakah supervisi memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru? Apakah supervisi memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis: pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Created with

guru, pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru, pengaruh supervisi terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi supervisi, serta pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru dimoderasi supervisi.

Manfaat teoritis dari penelitian ini antara lain: hasil penelitian ini diharapkan dapat menguatkan teori yang telah dibuat oleh para ahli dan peneliti sebelumnya, dapat memberikan masukan terhadap ilmu pengetahuan khususnya Manajemen SDM di bidang pendidikan, dan dapat bermanfaat sebagai bahan untuk penelitian lebih lanjut. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah: hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti tentang kinerja guru dan hubungannya dengan variabel lain serta termotivasi untuk melakukan penelitian selanjutnya, khususnya dibidang Manajemen Sumber daya manusia, dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang kinerja guru dan hubungannya dengan variabel lain sehingga guru dan kepala sekolah secara bersama-sama dapat meningkatkan peran masing-masing dalam peningkatan kinerja guru, dapat menambah khasanah pustaka program pascasarjana (S2) Magister Sains Universitas Stikubank Semarang. Manfaat organisasional dari penelitian ini adalah: hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru oleh Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pemalang, serta DINDIKPORA Kabupaten Pemalang dapat mengambil langkah-langkah strategis guna meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan aspek-aspek yang mempengaruhinya.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Telaah Pustaka

Motivasi

Menurut Maslow dalam Robbins (2008), motivasi adalah kebutuhan yang

merupakan fundamen yang mendasari perilaku seseorang untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki (sosial), kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk mengaktualisasi diri dan kebutuhan berpendapat. Menurut Maslow, hierarki kebutuhan manusia antara lain: kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dan ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta di cintai. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill* dan potensi.

Mc. Clelland dalam Robbins (2008) mengelompokkan 3 kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja seseorang, antara lain: kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk kembali, kebutuhan kekuatan (*need for power*), yaitu kebutuhan untuk membuat individu berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya, kebutuhan hubungan (*need for affiliation*), yaitu keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Uno (2013) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai motivasi yang mendasarinya. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai

Created with

tujuan. Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan kata lain, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota masyarakat. Motivasi juga dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu.

Herzberg dalam Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa dilihat dari sumber yang menimbulkannya, motivasi dibedakan dua macam, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya. Sedangkan motif ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.

Gibson dalam Uno (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu.

Herzberg dalam Siagian (2004) dalam teorinya yang dikenal dengan teori Motivasi-Higiens menyatakan bahwa apabila para manajer ingin memberi motivasi pada para bawahannya, yang perlu ditekankan adalah faktor-faktor yang menimbulkan rasa puas, yaitu dengan mengutamakan faktor-faktor motivasional yang sifatnya intrinsik, artinya jika dikembalikan kepada pertanyaan yang oleh Herzberg ingin kemukakan, jawabannya adalah apa yang diinginkan oleh seseorang dari pekerjaannya, dilihat dari sudut teori motivasi, dan jawabannya adalah pada umumnya para pekerja ingin melakukan kegiatan yang mempunyai arti penting bagi diri sendiri dan bagi organisasi yang memberikan rasa keberhasilan bagi pekerja sendiri. Hal ini

terlihat dari jawaban yang diperoleh bahwa pekerjaan yang "meaningful" dipandang "paling penting" dibandingkan dengan "peluang untuk meniti karier yang lebih tinggi atau penghasilan yang besar".

Gusti (2012) mengemukakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antar sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia adalah berusaha memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar individu guru, minimal kebutuhan pokoknya, guru akan lebih fokus dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang sesuai profesinya

Kompetensi Profesional

Istilah kompetensi guru mempunyai banyak makna, Broke and Stonedalam Mulyasa (2009) mengemukakan bahwa kompetensi guru sebagai...*descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful...*kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti. Sementara Charles dalam Mulyasa (2009) mengemukakan bahwa *competency as rational performance wich satisfactorily meets the objective for a desired condition* (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Sedangkan menurut Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi di samping kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan sistem pengawasan tertentu. Kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan

Created with

eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Kompetensi bukanlah suatu titik akhir dari suatu upaya melainkan suatu proses yang berkembang dan belajar sepanjang hayat (Mulyasa, 2009)

Dellord dalam Yulaelawati (2007) menyatakan bahwa kompetensi dalam kurikulum dapat memudahkan penyajian pengalaman belajar dengan integrasi mata pelajaran yang sejalan dengan pilar pendidikan: belajar untuk memahami, belajar untuk berbuat, belajar untuk hidup dalam kebersamaan, belajar untuk membangun serta mengekspresikan jati diri yang dilandasi ketiga pilar sebelumnya. Mulyasa dalam Udiyono (2011) mengatakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meningkatkan, membimbing peserta didik untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar Nasional Pendidikan.

Hasibu dalam Satya (2012) menjelaskan bahwa kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dasar melaksanakan tugas keguruan yang dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan atau mengelola proses belajar mengajar dan kemampuan menilai proses belajar mengajar. Sedangkan kompetensi menurut Komang dkk. (2012) menjelaskan bahwa kompetensi profesional adalah kompetensi guru yang secara langsung berhubungan dengan dengan kinerja yang ditampilkan oleh seorang guru yang menyangkut tentang bagaimana kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas-tugas keguruan. Dengan kata lain untuk melihat bahwa sejauh mana kinerja yang dimiliki oleh seorang guru maka dapat dilihat dari kompetensi profesionalnya. Terry dalam Arifin (2013) menyebutkan .. *teacher's working performance can be seen through their competence that competence is an ability*

someone or any worker must have in order to do his job successfully (effective, efficient, productive and quality) in line with organization goals... maksudnya adalah kinerja guru dapat dilihat melalui kompetensinya. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang atau beberapa pekerja yang bisa melakukan pekerjaannya dengan penuh keberhasilan (efektif, efisien, produktif dan berkualitas) dalam mencapai tujuan organisasinya. Menurut Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 dikatakan bahwa kompetensi profesional adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. Konsep kompetensi profesional juga dapat diartikan sebagai kemampuan dasar melaksanakan tugas keguruan yang dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan atau mengelola proses belajar mengajar dan kemampuan menilai proses belajar mengajar.

Supervisi

Sutisna dalam Barinto (2012) menjelaskan bahwa supervisi adalah suatu bentuk layanan, bantuan profesional atau bimbingan bagi guru-guru dan dengan melalui pertumbuhan kemampuan guru ingin meningkatkan mutu pendidikan pengajaran.

Menurut Daresh dalam Murat and Sibel (2010) .. *educational supervision as a set of duties and a comprehensive process wich aim to help teachers to develop their profession to achieve their pedagogical objectives* ... diartikan bahwa pengawasan pendidikan sebagai sebuah penataan kewajiban dan sebuah proses yang mempunyai maksud untuk membantu guru mengembangkan profesinya dan untuk mencapai obyektifitas pedagogik mereka. Sedangkan pendapat lain dari Kilminster *etal.* dalam Murat and Sibel (2010) ... *educational supervision is the provision of guidance and feedback on matters of personal, professional and educational development in the context of trainee's experience taking place*, diartikan bahwa pengawasan pendidikan adalah pengawasan bimbingan dan pendaruh arus baliknva

Created with

terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kepribadian, pengembangan yang mendidik dan profesional dalam konteks agar terjadinya pengalaman latihan.

Kinerja Guru

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*. *Performance* merupakan kata benda. Jadi arti *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sentono dalam Udiyono (2011) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang ingin dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Prawirosentono dalam Ernawati dan Marjono (2007) menerangkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dipakai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Usman dalam Barinto (2012) menyatakan bahwa untuk dapat menunjukkan kinerja dengan baik, individu harus memiliki kemampuan untuk bekerja, motivasi tinggi dan juga kapasitas atau kecakapan untuk berkinerja. Adapun kapasitas yang dimaksud antara lain mencakup kemampuan, bakat, ketrampilan, latihan, peralatan dan teknologi yang dapat digunakan untuk berkinerja. Sementara Mitrani, Daiziel dan Fitt dalam Barinto (2012) menyatakan terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: sumber motivasi individual, penetapan pekerjaan, gaya manajemen, dan iklim organisasi.

Udiyono(2011) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajiban dengan kemampuan yang dimilikinya. Komang dkk. (2012) menyatakan bahwa kinerja

guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik maka seorang guru harus menguasai berbagai landasan kompetensi sebagai jaminan dalam mengemban jabatan profesionalnya.

Konsep Moderasi

Sesuai dengan konsep pemoderasi (*moderator*) dinyatakan bahwa variabel *moderating* adalah variabel independen yang akan menguatkan atau melemahkan hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen. Sharma *etal.* (1981) membedakan variabel *moderator* ke dalam dua tipe, yaitu *quasi moderator* dan *pure moderator*.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang permasalahan, telaah pustaka dan kajian penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis atau dugaan sementara atas fenomena yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Bahwa motivasi merupakan kebutuhan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila seseorang kebutuhannya tidak terpenuhi maka seseorang tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka seseorang tersebut memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Motivasi merupakan respon seseorang terhadap sejumlah pernyataan mengenai usaha yang timbul dari dalam diri seseorang agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendakinya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka jika guru dalam melaksanakan tugas mempunyai motivasi kerja akan mempengaruhi kinerjanya. Penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pernah diteliti oleh Tetuko(2012), Komang dkk. (2012), Bestiana (2012), Purwanto (2011) menemukan bahwa motivasi guru

Created with

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama dapat dirumuskan ke dalam:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru.

Kompetensi guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang kompeten dan profesional adalah guru yang piawai dalam melaksanakan profesinya. Kompetensi profesional guru dapat didefinisikan sebagai kemampuan penguasaan materi pembelajaran pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka jika guru dalam melaksanakan tugasnya mempunyai kompetensi guru maka akan mempengaruhi kinerjanya. Penelitian hubungan antara kompetensi terhadap kinerja guru pernah diteliti oleh Arifin (2013), Satya (2012), Barinto (2012), Udiyono (2011), Komang dkk. (2012) menemukan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis kedua:

H2: Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjaguru.

Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Guru

Penelitian yang dilakukan oleh Murat dan Sibel (2010), Barinto (2012), Jamaludin (2013) memberikan hasil bahwa supervisi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Apabila seorang guru berada di dalam pengawasan dengan orientasi sebagai kontroling dari atasan dalam organisasi sekolah yang baik maka akan meningkatkan kinerja guru sertaberdampak pada prestasi belajar siswa di sekolah. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketiga dapat dirumuskan:

H3: Supervisiberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Supervisi Memoderasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Supervisi merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Supervisi yang positif akan berpengaruh terhadap motivasi yang positif pula.

Berdasarkan uraian tersebut maka jika supervisi dilaksanakan pada saat guru melaksanakan tugas akan menjadi dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaknya maka supervisi mempengaruhi hubungan motivasi terhadap kinerja guru. Penelitian pengaruh supervisi terhadap kinerja guru telah diteliti oleh Murat dan Sibel (2010), Barinto (2012), Jamaludin (2013) menemukan bahwa supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru telah diteliti oleh Tetuko (2012), Komang dkk. (2012), Bestiana (2012) dan Purwanto (2011) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis keempat dapat dirumuskan:

H4: Supervisi memoderasi pengaruhmotivasi terhadap kinerja guru

Supervisi Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

Supervisi adalah suatu bentuk layanan, bantuan profesional atau bimbingan bagi guru-guru dan dengan melalui pertumbuhan kemampuan guru ingin meningkatkan mutu pendidikan pengajaran. Pengertian supervisi menurut Carter dalam Sahertian dan Mataheru (1981) diterangkan bahwa supervisi adalah usaha dari petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas lainnya, dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulir, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru dan merevisi tujuan tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode mengajar dan evaluasi pengajaran.

Created with

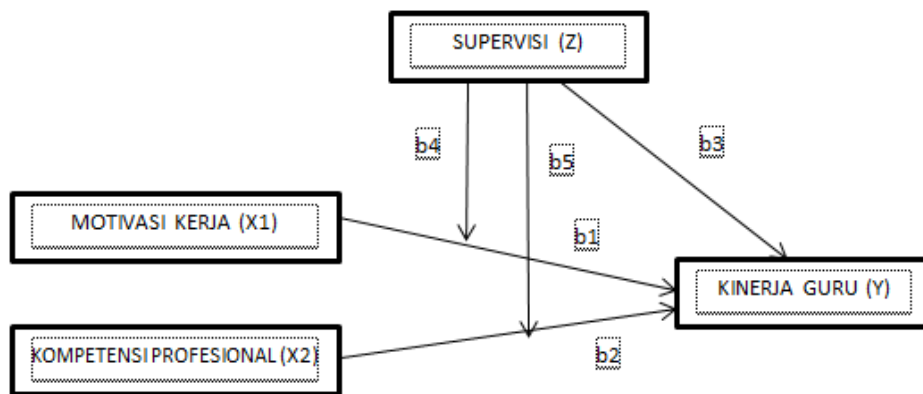
Berdasarkan uraian, maka jika supervisi dilaksanakan pada saat guru melaksanakan proses pembelajaran, maka supervisi mempengaruhi hubungan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Penelitian pengaruh supervisi terhadap kinerja guru telah diteliti oleh Murat dan Sibel (2010), Barinto (2012), Jamaludin (2013) dan ditemukan bahwa supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian hubungan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru pernah diteliti oleh Barinto (2012), Satya (2012), Udiyono (2011), Arifin (2013) dan Komang dkk. (2012) dan di temukan bahwa kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dari penjelasan tersebut dapat

dijelaskan bahwa supervisi dimungkinkan dapat memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Berdasarkan hubungan kedua variabel ini dapat dikembangkan hipotesis kelima sebagai berikut:

H5: Supervisi memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru

Model Empiris

Model empiris dari penelitian tentang “pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru dimoderasi oleh supervisi” dapat digambarkan sebagai berikut:



$$\text{Model Matematika : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4X_1Z + b_5X_2Z + e$$

Dari gambar terlihat bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru, supervisi berpengaruh terhadap kinerja guru, supervisi memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan supervisi memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. (Sugiyono, 2012). Populasi pada penelitian ini adalah guru SMA Negeri baik yang PNS maupun yang masih GTT di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang yang berjumlah 157 guru dari 3 SMA Negeri.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer ini diperoleh dari penyebaran kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi dua bagian utama. Bagian yang pertama tentang profil sosial responden yang berisi data yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti: jenis kelamin, usia, status, masa kerja, pendidikan

Created with

terakhir dan golongan. Sedangkan bagian kedua menyangkut tentang pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru dimoderasi supervisi yang terdiri dari 11 indikator pada variabel motivasi kerja, 5 indikator pada variabel kompetensi profesional, 14 indikator pada variabel supervisi dan 14 indikator pada variabel kinerja guru.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden. Diharapkan responden memberikan respon atas dasar pertanyaan tersebut.

Berdasarkan data responden yang ada selanjutnya dikumpulkan untuk mulai diolah. Penentuan skor jawaban responden untuk data primer dilakukan dengan menggunakan skala Likert dalam interval 1 sampai dengan 5. Pengukuran ini menggunakan pertanyaan-pertanyaan dan di dalam menanggapi pertanyaan tersebut, responden memilih salah satu dari lima alternatif jawaban sesuai dengan keadaan responden. Alternatif jawaban tersebut meliputi sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan sangat setuju dengan nilai lima (5)

Pengujian Instrumen

Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan reliabel (Arikunto, 2006). Oleh karena itu, pada kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya.

Uji Validitas

Pengujian validitas menggambarkan tingkat kevalidan suatu instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang disajikan dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji validitas ini diharapkan dapat menggambarkan konsistensi internal. Untuk menguji apakah item-item pernyataan betul-betul merupakan indikator (faktor yang signifikan setiap

variabelnya) maka menggunakan analisis faktor berikut ini : (a) analisis faktor Kaiser Meyer Olkin (KMO), nilai KMO yang dikehendaki harus lebih dari 0,5 yang artinya kecukupan sampel terpenuhi sehingga analisis faktor dapat diteruskan. (b) *loading factor (component matrix)*, jika angka-angka yang berada di *component matrix* > 0,4 maka item dalam kuesioner dikatakan valid. Jika *loading factor* kurang dari 0,4 maka item yang bersangkutan adalah tidak valid, sehingga item tersebut harus digugurkan dan tidak dapat disertakan dalam pengujian berikutnya. Kemudian untuk item yang lain perlu dilakukan uji validitas lagi sampai didapatkan semua item valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil instrumen tersebut konsisten dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan *alpha cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki nilai *alpha cronbach* lebih dari 0,7.

Analisis Regresi

Teknik ini digunakan untuk mengetahui bagaimana peran variabel moderat memoderasi pengaruh perubahan tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Persamaan regresinya mengandung interaksi yaitu:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z + b_4 X_1Z + b_5 X_2Z + e$$

Uji Normalitas

Normalitas data dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui suatu data tersebut normal secara statistik, dilakukan uji normalitas menurut Kolmogorov Smirnov dua arah menggunakan kepercayaan 5 persen (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan normal atau

Created with

tidaknya data yang akan diolah adalah sebagai berikut : (1) Apabila hasil signifikan lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal. (2) Apabila hasil signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan uji Glejser. Dalam uji Glejser, model regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini diregresikan untuk mendapatkan nilai residualnya. Kemudian nilai residual tersebut diabsolutkan dan dilakukan regresi dengan semua variabel independen, bila terdapat variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap residual absolut maka terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Uji heteroskedastisitas harus bernilai di atas 0,05 sehingga penelitian dilanjutkan uji berikutnya.

Pengujian Model

Uji Signifikansi Parameter Estimasi (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model yang digunakan untuk analisis. Model dinyatakan *fit* jika nilai sig F lebih kecil dari 0,05 (Ghozali: 2011). Kriteria uji yang ditetapkan adalah: Sig F < p 0,05, artinya model layak untuk dianalisis lebih lanjut.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Deskripsi Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini identitas responden dapat

diketahui melalui 6 Karakter yaitu: jenis kelamin, usia responden, status kepegawaian, masa kerja, pendidikan tertinggi serta golongan. Gambaran responden dimaksudkan untuk mengetahui lebih jauh keadaan responden di SMA Negeri Wilayah Timur Kabupaten Pematang dari 164 kuesioner yang peneliti sebar hanya 157 kuesioner yang layak diolah dengan ketentuan yang 4 tidak kembali dan yang 3 kembali tetapi rusak.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin wanita sebanyak 85 responden dengan persentase 54,1 %, sedangkan pria sebanyak 72 responden dengan persentase 45,9 %.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data didapat hasil bahwa dalam penelitian ini responden mayoritas berusia antara 41 sampai 50 tahun dengan persentase 38,2 % sedangkan yang paling sedikit adalah responden yang berusia antara 21 sampai 30 tahun dengan persentase sebanyak 8,3 %.

Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Penggolongan responden penelitian menurut kategori status kepegawaian menggambarkan komposisi masa kerja responden penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa mayoritas responden berstatus PNS yaitu sebanyak 123 responden dengan persentase 78,3 %, sedangkan responden yang masih GTT sebanyak 34 responden dengan persentase 21,7 %.

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja tertinggi adalah antara 11 sampai 20 tahun yaitu sebanyak 64 responden (40,8 %), diikuti oleh responden yang memiliki masa kerja 6 sampai 10 tahun yaitu sebanyak 50

Created with

responden (31,8 %), selanjutnya masa kerja 21 sampai 30 tahun sebanyak 28 responden (17,8 %) dan yang terakhir masa kerja 1 sampai 5 tahun sebanyak 15 responden (9,6 %).

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan S1 sebanyak 142 responden (90,4 %), diikuti responden yang berpendidikan S2 sebanyak 8 responden (5,1 %) dan terakhir adalah lulusan dari D3 sebanyak 7 responden (4,5%).

Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dijelaskan bahwa responden yang memiliki golongan III sebanyak 79 responden atau 50,3%, golongan IV sebanyak 43 responden atau 27,4 %, disusul yang tidak memiliki golongan atau dari guru GTT sebanyak 34 responden atau 21,7% dan yang paling sedikit adalah responden dari golongan II atau 0,6%.

Deskripsi Variabel

Deskripsi terhadap variabel motivasi kerja, kompetensi profesional, supervisi, dan kinerja guru digunakan sebagai gambaran terhadap kecenderungan jawaban responden atas setiap item pada kuesioner. Hasil deskripsi variabel disini memperlihatkan ukuran-ukuran statistik tertentu diantaranya adalah nilai rata-rata (*mean*), nilai yang paling sering muncul (*mode*), nilai tengah (*median*), nilai minimum, dan nilai maksimum.

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden mengenai variabel motivasi kerja (X1) ditunjukkan hasil sebagai berikut: nilai rata-rata pilihan jawaban responden terlihat dan terwakili dari angka *mean*, nilai *mean* adalah 4,36 artinya rata-rata responden memilih setuju. Ini berarti

persepsi responden terhadap motivasi kerja adalah baik.

Deskripsi Variabel Kompetensi Profesional

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden mengenai variabel kompetensi profesional (X2) ditunjukkan hasil sebagai berikut: nilai rata-rata pilihan jawaban responden terlihat dan terwakili dari angka *mean*, nilai *mean* adalah 4,13 artinya rata-rata responden memilih setuju. Ini berarti persepsi responden terhadap kompetensi profesional adalah baik.

Deskripsi Variabel Supervisi

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden mengenai variabel supervisi (Z) ditunjukkan hasil sebagai berikut: nilai rata-rata pilihan jawaban responden terlihat dan terwakili dari angka *mean*, nilai *mean* adalah 4,38 artinya rata-rata responden memilih setuju. Ini berarti persepsi responden terhadap supervisi adalah baik.

Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden mengenai variabel kinerja guru (Y) didapatkan hasil sebagai berikut: nilai rata-rata pilihan jawaban responden terlihat dan terwakili dari angka *mean*, nilai *mean* adalah 4,17 artinya rata-rata responden memilih setuju. Ini berarti persepsi responden terhadap kinerja guru adalah baik.

Pengujian Instrumen

Uji Kecukupan Sampel

Berdasarkan hasil uji kecukupan sampel pada variabel motivasi kerja, kompetensi profesional, supervisi dan kinerja guru, didapatkan nilai KMO lebih besar dari 0,5. Dengan demikian maka kecukupan sampel terpenuhi sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas tahap 1 didapatkan hasil dari 11 indikator pada variabel motivasi kerja terdapat 1 indikator yang tidak valid yaitu indikator X1.7

Created with

karena *loading factor* kurang dari 0,4. Sedangkan indikator yang lain dinyatakan valid karena semua indikator memiliki *loading factor* yang disyaratkan yaitu nilai komponen matriksnya lebih dari 0,4. Indikator X1.7 ini di-drop. Kemudian dilakukan uji validitas tahap 2 untuk indikator-indikator yang valid pada pengujian validitas pada tahap pertama ini. Ternyata pada uji validitas tahap 2, semua indikator valid.

Berdasarkan uji validitas tahap 1 didapatkan hasil dari 5 indikator pada variabel kompetensi profesional, semuanya dinyatakan valid karena semua indikator memiliki *loading factor* yang disyaratkan yaitu nilai komponen matriksnya lebih dari 0,4.

Berdasarkan uji validitas tahap 1 diperoleh hasil dari 14 indikator pada variabel supervisi semuanya dinyatakan valid karena semua indikator memiliki *loading factor* yang disyaratkan yaitu nilai komponen matriksnya lebih dari 0,4.

Berdasarkan uji validitas tahap 1 didapatkan hasil dari 14 indikator pada variabel kinerja guru semuanya dinyatakan valid karena semua indikator memiliki *loading factor* yang disyaratkan yaitu nilai komponen matriksnya lebih dari 0,4.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana data dapat memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap obyek atau responden. Dalam pengujian reliabilitas ini menggunakan nilai *alpha cronbach* nilai 0,7 dimana suatu alat ukur dinyatakan reliabel apabila hasil perhitungan *alpha cronbach* > 0,7. Adapun hasil nilai *alpha cronbach* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. *Alpha cronbach* () pada variabel motivasi kerja sebesar 0,769 > 0,7 maka instrumen motivasi kerja adalah reliabel, dan selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini. *Alpha cronbach* () pada variabel kompetensi profesional

sebesar 0,845 > 0,7 maka instrumen kompetensi profesional adalah reliabel, dan selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini. *Alpha cronbach* () pada variabel supervisi sebesar 0,922 > 0,7 maka instrumen supervisi adalah reliabel, dan selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini. *Alpha cronbach* () pada variabel kinerja guru sebesar 0,922 > 0,7 maka instrumen kinerja guru adalah reliabel, dan selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Berdasarkan hasil uji normalitas data diketahui bahwa kesalahan (Asymp. Sig) adalah 0,848 > 0,05 sehingga bisa disimpulkan data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*, yang dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual sebagai variabel dependen dengan semua variabel independen dalam model regresi. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Dengan hasil uji heteroskedastisitas pada hasil sig semua variabel bernilai di atas 0,05 sehingga ini berarti pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Model

Sebagaimana dirumuskan dalam bab sebelumnya bahwa uji model merupakan suatu analisis yang sering digunakan dalam memprediksi apakah model layak (*fit*) untuk dianalisis lebih lanjut. Serta seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Tabel 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	,592	,579	,65090310

a. Predictors: (Constant), Interaksi FacKompFacSupervisi, Lag Faktor Motivasi, Interaksi Lag FacMotiv dan Supervisi, Faktor Supervisi, Faktor Kompetensi Prof
 Sumber : Data Output SPSS

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,579 artinya 57,9 % perubahan dari variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel

motivasi kerja, kompetensi profesional, dan supervisi di dalam model, sedangkan 42,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Uji Signifikansi (Uji F)

Tabel 2
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	92,377	5	18,475	43,607	,000 ^a
Residual	63,551	150	,424		
Total	155,928	155			

a. Predictors: (Constant), Interaksi FacKompFacSupervisi, Lag Faktor Motivasi, Interaksi Lag FacMotiv dan Supervisi, Faktor Supervisi, Faktor Kompetensi Prof

b. Dependent Variable: Faktor Kinerja

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini

menunjukkan bahwa model layak (*fit*) untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Regresi

Tabel 3
Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru dimoderasi Supervisi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,038	,057		-,656	,513
	Lag Faktor Motivasi	,017	,054	,017	,308	,759
	Faktor Kompetensi Prof	,473	,061	,467	7,812	,000
	Faktor Supervisi	,390	,059	,389	6,654	,000
	Interaksi Lag FacMotiv dan Supervisi	,144	,056	,138	2,556	,012
	Interaksi FacKompFacSupervisi	,018	,057	,018	,316	,752

a. Dependent Variable: Faktor Kinerja

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z + b_4 X_1 Z + b_5 X_2 Z + e$$

$$Y = 0,17X_1 + 0,467X_2 + 0,389Z + 0,138X_1Z + 0,018X_2Z$$

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru karena sig 0,759 > 0,05, kompetensi profesional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru karena sig 0,000 < 0,05, supervisi berpengaruh positif signifikan karena sig 0,000 < 0,05, supervisi memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru karena sig 0,012 < 0,05, supervisi tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru karena sig 0,753 > 0,05.

Uji Hipotesis

Jika nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa koefisien regresi motivasi kerja memiliki nilai positif (0,017) dan tidak signifikan (0,759 > 0,05) terhadap kinerja guru. Ini berarti hipotesis 1 ditolak.

Kompetensi Profesional Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa koefisien regresi kompetensi profesional memiliki nilai positif sebesar (0,467) dan signifikan (0,000 < 0,05) terhadap kinerja guru. Ini berarti hipotesis 2 diterima.

Supervisi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa koefisien regresi supervisi memiliki nilai

Created with

positif sebesar (0,389) dan signifikan ($0,000 < 0,05$) terhadap kinerja guru. Ini berarti hipotesis 3 diterima.

Supervisi Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa koefisien regresi interaksi antara supervisi dan motivasi memiliki nilai positif sebesar (0,138) dan signifikan ($0,012 < 0,05$) terhadap kinerja guru. Ini berarti hipotesis 4 diterima.

Supervisi Tidak Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa koefisien regresi interaksi antara supervisi dan kompetensi profesional memiliki nilai positif (0,018) dan tidak signifikan ($0,752 > 0,05$) terhadap kinerja guru. Ini berarti hipotesis 5 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Bakker dan Ball (2010) menyatakan bahwa sumber pekerjaan yang memainkan sebuah peran tidak hanya motivasi intrinsik yang memberikan pertumbuhan, pembelajaran dan pengembangan tapi juga motivasi ekstrinsik karena pekerjaan itu merupakan sebuah alat pencapaian tujuan kerja. Hasil regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitiannya Bakker dan Ball (2010), Sumaryanto (2012), Gusti (2012). Disamping itu pula dalam penelitian ini dapat dilihat banyaknya responden yang menjawab netral pada X1.1 sebanyak 14,6 %, serta pada indikator-indikator yang lain yang menjawab tidak setuju walaupun frekuensinya kecil sehingga mempengaruhi bahwa variabel ini tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berimplikasi dengan terdapatnya fenomena yang memberikan data masih ada sekitar 38 % dari guru yang sering meninggalkan kelas (kosong) karena merasa kurang adanya sistem keamanan yang baik di sekolah (instansi tempat bekerja).

Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

Kompetensi profesional menurut Permendiknas RI No 16 tahun 2007 adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional sesuai standar kompetensi yang ditetapkan. Hasil regresi menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi kompetensi profesional maka akan semakin tinggi kinerja guru. Dengan kemampuan guru di bidang akademiknya akan mampu memberikan pemahaman materi dan konsep dasar yang jelas, sehingga berimplikasi dengan kompetensi profesional yang bagus bisa meningkatkan kinerja di lapangan. Hal ini sesuai dengan penelitiannya Barinto (2012), Satya (2012), Udiyono (2011), Arifin (2013), dan Komang dkk. (2012). Selain itu bukti di lapangan menunjukkan rata – rata responden yang menjawab setuju (skala Likert no 4) dari 5 indikator yang disebarkan mencapai angka 63,7 %.

Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Guru

Murat dan Sibel (2010) menjelaskan pengawasan pendidikan sebagai sebuah penataan kewajiban dan sebuah proses yang mempunyai maksud untuk membantu guru-guru mengembangkan profesinya. Hasil regresi menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi supervisi maka akan semakin tinggi kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitiannya Murat dan Sibel (2010), Barinto (2012), Jamaludin (2013), Sumarsono (2010). Selain itu bukti di lapangan menunjukkan dari 14 indikator yang disebarkan, rata-rata yang menjawab angka 4 (setuju) mencapai 59,82%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya supervisi oleh kepala sekolah atau pengawas akan memberikan dorongan bagi guru dalam menjalankan tugas pokoknya selaku pendidik dan pengajar.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Supervisi

Bakker dan Ball (2010), menyatakan bahwa sumber pekerjaan yang memainkan sebuah peran tidak hanya motivasi intrinsik yang memberikan pertumbuhan, pembelajaran dan pengembangan tapi juga motivasi ekstrinsik karena pekerjaan itu merupakan sebuah alat pencapaian tujuan kerja.

Murat dan Sibel (2010) menerangkan bahwa pengawasan pendidikan sebagai sebuah penataan kewajiban dan sebuah proses yang mempunyai maksud untuk membantu guru-guru mengembangkan profesinya. Hasil regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja gurudimoderasi supervisi. Artinya bahwa supervisi memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Ini mengartikan bahwa bila supervisi selalu diadakan maka akan berakibat motivasi kerja guru akan meningkat pula. Dari fenomena dilapangan menunjukkan bahwa supervisi memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru karena pada saat akan diadakan supervisi, guru secara otomatis akan mempersiapkan segala sesuatunya yang berkaitan dengan tugas pokok yang menjadi kewajibannya.

Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Supervisi

Kompetensi profesional menurut Permendiknas RI No 16 tahun 2007 adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional sesuai standar kompetensi yang ditetapkan. Murat dan Sibel (2010) menjelaskan bahwa pengawasan pendidikan sebagai sebuah penataan kewajiban dan sebuah proses yang mempunyai maksud untuk membantu guru-guru mengembangkan profesinya. Hasil regresi menunjukkan bahwa supervisi tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan dari responden yang ada, terutama bagi guru-guru yang sudah senior menganggap bahwa adanya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas,

mereka menganggap biasa saja, karena bagi mereka yang akan mensupervisi adalah temannya sendiri karena mereka seusia.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru dimoderasi supervisi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri Wilayah Timur Kabupaten Pemalang, kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Wilayah Timur Kabupaten Pemalang, supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Wilayah Timur Kabupaten Pemalang, supervisi memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Wilayah Timur Kabupaten Pemalang, sertasupervisi tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMA Negeri Wilayah Timur Kabupaten Pemalang.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini antara lain : Penelitian ini dilakukan terbatas di lokasi SMA Negeri Wilayah Timur Kabupaten Pemalang, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi dan harus dipresentasikan secara hati-hati. Variabel yang diteliti hanya motivasi kerja, kompetensi profesional, supervisi, dan kinerja guru. Kemungkinan ada faktor lain yang mempunyai pengaruh lebih menentukan terhadap kinerja guru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut: perlu diciptakan supervisi secara kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru, perlu meningkatkan motivasi kerja dan kompetensi profesional guru agar kinerja guru dapat meningkat, memasukkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru, penelitian perlu diperluas bukan

Created with

hanya untuk guru-guru di SMA Negeri Wilayah Timur saja tetapi juga untuk semua guru-guru di Kabupaten Pemalang.

Implikasi

Berdasarkan hasil analisis data dapat ditunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Wilayah Timur di Kabupaten Pemalang adalah variabel kompetensi profesional dan supervisi. Sementara variabel motivasi kerja tidak berpengaruh. Oleh karena itu sebaiknya perlu disarankan kepada kepala sekolah untuk lebih serius dalam meningkatkan kompetensi profesional dan supervisi di sekolah masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. 2008. Pengembangan Kurikulum Sekolah. Penerbit PT Sinar Baru Algensindo Offset. Bandung
- Arifin, M. 2013. The Influence of Competence and External Motivation Factor toward Teachers Working Performance in Jayapura – Papua Indonesia. IORS Journal of Business and Management, Vol. 7.
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian . Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakker, A.B. dan P.M. Ball. 2010. Weekly Work Engagement and Performance : A Study Among Starting Teachers. Journal of Occupational Psychological Society
- Barinto. 2012. Hubungan Kompetensi Guru dan Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Percut Sei Tuan. Jurnal Tabularasa PPS UNIMED vol.9. No.2 Desember 2012
- Basuki, G. 2009. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Tutor Program paket B Pendidikan Luar Sekolah dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi di Kabupaten Karang Anyar. Jurnal Penelitian diunduh bulan Maret 2014
- Bestiana, R. 2012. Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Nomatif dengan Kinerja Guru SMPN I Rantau Selatan – Labuhan Batu. Jurnal Tabularasa PPS UNIMED Vol.9.No 2 Desember 2012
- Ernawati dan Marjono. (2007). Pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 2. N0 1 Desember 2007: 11-22
- Departemen Pendidikan Nasional. 2002. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka
- Mulyasa, E. 2009. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Penerbit PT. Remaja Rosda Karya. Bandung
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Jamaludin. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Supervisi terhadap Kinerja Guru. Jurnal Penelitian di unduh bulan Maret 2014
- Komang, dkk. 2012. Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMK Triatmajaya Singaraja Tahun 2012/2013. Jurnal Penelitian
- Gusti, M.M. (2012). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. Jurnal Penelitian.
- Murat H. and Sibel H. 2010. English Language Teachers Perceptions of Educational Supervision in Relation Their Professional Development a Case Study of Northern Cyprus. Journal Novtas – Royal (Research on Youth and Language) 4(1), 16-34

Created with

- Permendiknas RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Permendiknas RI Nomor 19 tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan
- Permendiknas RI Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah
- Permendiknas RI Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah
- Pedoman Perhitungan Beban Kerja Guru. 2008. Dirjen PMPTK Depdiknas
- Sahertian, P.A dan F. Mataheru.1981. Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan. Penerbit Usaha Offset Printing-Surabaya.
- Purwanto, E. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 7 Surakarta. Jurnal Nasional diunduh bulan Maret 2014.
- Purwanto. N.2012. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Bandung: PT. Remeja Rosda Karya
- Robbins, S.P. 2008. Perilaku Organisasi Jilid II. Yogyakarta: Salemba Empat. (edisi 12)
- Robbin, S.P. dan Judge, 2009. Organizational Behavior 13 th edition
- Sharma, S., R.M. Duran and OG Arie.1981. Identification and Analysis of Moderator Variabel. Journal of Marketing. Reseach.Vol XV III. August 291-300
- Satya, W. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Jurnal Penelitian diunduh bulan Maret 2012
- Siagian, S. 2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta
- Sumarsono, H. 2010. Pengaruh Supervisi, Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 KarangAnyar. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 4. No 2 Desember 2010:152-161
- Sunarto. 2008. Peran Persistensi Laba Memperlemah Hubungan antara Earning Opacity dengan Cost of Equity dan Trading Volume Activity (Study Empiris pada Perusahaan Go Public di Indonesia Selain Sektor Keuangan dan Properti). Disertasi. UNDIP Semarang. 1 – 339.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Sumaryanto.2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.12 No 2 Oktober 2012: 206-214
- Uno, H. 2013. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Akasara
- Tetuko, B. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Grobogan. Jurnal .unnes.ac.id/sju/index.php/eduman
- Udiyono. 2011. Pengaruh Kompetensi Profesional dan Keikutsertaan Dalam Forum Ilmiah Serta Karya Pengembangan Profesi terhadap Kinerja Guru. Jurnal Magistra, ISSN 0215-9511.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Widodo. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Panabur-No. 16/Tahun ke-10/Juni 2011

Created with

Yulaelawati, E. 2007. Kurikulum dan Pembelajaran Filosofi, Teori, dan Aplikasinya. Jakarta: Pakar Raya

Created with

