

Kinerja guru SMPN 2 Ungaran tahun 2022 sebagai pengaruh dari pengalaman kerja motivasi berprestasi dan supervisi kepala sekolah

Welius Purbonuswaanto*

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

*welius@ustjogja.ac.id

Abstract. This research journal aims to determine: the effect of work experience, achievement motivation and supervision of the principal on the performance of SMPN 2 Ungaran teachers in 2022. Specifically, this study aims to analyze (1) The effect of work experience on the performance of SMPN 2 Ungaran teachers in 2022. (2) The effect of achievement motivation on the performance of SMPN 2 Ungaran teachers in 2022. (3) The effect of the Principal's supervision on the performance of SMPN 2 Ungaran teachers in 2022. This type of research is quantitative. The population in this study were all 156 teachers at SMPN 2 Ungaran. Data collection technique with a questionnaire. The results of this study indicate that: (1) There is a positive and significant influence together of work experience, achievement motivation and principal supervision on the performance of junior high school teachers in Ungaran. This means that the longer teaching, increased motivation for achievement and frequent principals, the better the teacher's performance. Vice versa, if there is little work experience, low achievement motivation, and rarely supervised by the Principal, then the performance produced by the teacher is also low. (2) There is a positive and significant influence between work experience on teacher performance. (3) There is a positive and very significant effect of achievement motivation on teacher performance. (4) There is a positive and significant influence between the Principal's supervision on teacher performance. Of the three independent variables, the dominant influence on teacher performance is the work experience aspect.

Kata kunci: teacher performance, work experience, achievement motivation, and principal supervision.

1. Pendahuluan

Mutu sumber daya manusia Indonesia yang rendah menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih rendah termasuk didalamnya. Pelaksanaan pembelajaran di semua jenjang pendidikan masih banyak kelemahan, terutama di jenjang Sekolah Menengah Pertama. Sehingga pelaksanaan proses pembelajarannya masih mengakar pada kuatnya paradigma di sekolah. Guru-guru di SMP tersebut kurang memahami perbedaan filosofis yang mempunyai jangkauan yang sangat luas dan hampir tidak terbatas. Selain merupakan sarana dalam usaha mencapai tujuan Pendidikan Nasional, juga berupaya mewujudkan manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa.

Pengalaman guru mengajar selama ini, guru sering menemukan siswa dalam keadaan kurang maksimal. Beberapa kejadian yang sering guru temukan seperti siswa sering menyandarkan kepala di atas meja. Hal ini menandakan siswa bosan dalam mengikuti kegiatan belajar. Siswa juga sering mengobrol dengan teman sebangku ketika guru menjelaskan pelajaran, bermain dan sering mengganggu teman yang lain. Akibatnya banyak siswa yang memperoleh nilai di bawah standar

minimal. Dalam proses belajar mengajar sekarang ini, ada berbagai macam metode yang perlu diterapkan oleh guru, untuk meningkatkan kualitas siswa dan pendidikan Indonesia. Dalam hal ini guru harus pandai-pandai untuk memilih salah satu metode yang dapat menunjang proses belajar mengajar, karena pada proses belajar mengajar akan sangat mempengaruhi pribadi siswa

Menyadari peran yang sangat strategis dalam pembentukan kualitas manusia seutuhnya, maka guru harus berusaha untuk meningkatkan profesionalitasnya sehingga memperoleh kepercayaan dan memiliki citra yang baik dimata masyarakat. Dengan citra yang baik, guru akan memperoleh penghargaan yang baik pula. Rasional seperti itulah yang berdampak pada perlunya guru secara sadar dan serius membangun citra yang baik. Guru memegang peranan yang sangat penting dalam membuat peserta didik mengerti, faham, dan terampil mengenai mata pelajaran yang diajarkan. Sekolah sebagai institusi pendidikan membutuhkan guru yang memiliki kompetensi yang berkenaan dengan tugas pokok dan fungsinya. Kondisi sekolah yang baik akan sangat mendukung terciptanya iklim kerja yang baik. Undang-undang guru dan dosen no 14 tahun 2005 tersebut mengisyaratkan bahwa guru harus memiliki kompetensi yang baik akan tetapi kenyataannya masih banyak guru yang kompetensinya rendah. Rendahnya kompetensi ini bisa berasal dari faktor internal maupun eksternal guru. Sebagai guru dan sebagai pribadi serta sebagai bagian dari masyarakat, tindak-tanduk guru menjadi perhatian masyarakat, untuk itu guru harus memiliki kompetensi yang paripurna. Berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki guru Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, dinyatakan bahwa: Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kompetensi pedagogis guru yang dianggap rendah saat ini disebabkan oleh faktor-faktor yang berasal dari internal guru itu sendiri dan faktor lainnya yang berasal dari luar. Faktor-faktor tersebut antara lain 1) Penghasilan yang diperoleh guru belum mampu memenuhi kebutuhan hidup harian keluarga secara mencukupi. Oleh karena itu, upaya untuk menambah pengetahuan dan informasi menjadi terhenti karena dana untuk membeli buku, berlangganan koran, internet tidak tersedia. Bahkan, untuk memenuhi kebutuhan dapur harus melakukan kerja sampingan lainnya. (2) Kurangnya motivasi guru untuk menambah wawasan sebagai upaya meningkatkan kompetensi pedagogiknya. (3) Meledaknya jumlah lulusan sekolah guru dari tahun ke tahun. Hal ini merupakan akibat dari mudahnya pemerintah memberikan izin pendirian Lembaga Pendidikan Tinggi Keguruan (LPTK). (4) Jumlah murid dalam satu kelas cukup banyak dan beban guru yang cukup besar dalam satu minggu. (5) pengalaman mengajar di sekolah yang kurang. (6) Rendahnya minat guru terhadap dunia tulis-menulis. Guru sebagai ujung tombak pendidikan yang langsung berada di garis depan berhadapan dengan siswa dituntut memiliki kompetensi yang memadai.

Keberhasilan dari sebuah proses pendidikan diharapkan dapat meningkatkan kualitas atau mutu sumber daya manusia. Berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran dilakukan melalui berbagai pelatihan, seperti pelatihan model pembelajaran, pengembangan silabus, pembuatan materi standar nasional, dan pelatihan-pelatihan lainnya. Mengenai pentingnya peningkatan kompetensi kinerja guru, Soetjipto dan Kosasi (2004:55) mengemukakan sebagai berikut : Sebagai profesional, guru harus selalu meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan secara terus menerus. Sasaran penyikapan itu meliputi penyikapan terhadap perundang-undangan, organisasi profesi, teman sejawat, peserta didik, tempat kerja, pemimpin, dan pekerjaan. Sebagai jabatan yang harus dapat menjawab tantangan perkembangan masyarakat, jabatan guru harus selalu dikembangkan dan dimutakhirkan.

Permasalahannya adalah masih banyak guru yang memiliki kinerja yang rendah sehingga mempengaruhi kualitas siswa yang diajarnya. Masih ada guru yang tidak membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, guru yang datang terlambat, guru yang masih tidak kreatif dalam mengajar, guru yang tidak mau menggunakan media pembelajaran, dan lain-lain. Kondisi tersebut yang membuat guru memiliki kinerja yang rendah. Hal ini disebabkan guru tidak memiliki motivasi berprestasi yang tinggi sehingga guru menjadi malas dalam bekerja dan tidak memiliki target dalam bekerja. Guru bekerja tidak memiliki perencanaan dan target yang jelas sehingga guru dalam mengajar yang terpenting adalah masuk kelas dan materi selesai. Guru yang memiliki motivasi berprestasi yang

tinggi akan selalu bekerja dengan keinginan untuk dapat berprestasi sehingga guru dalam bekerja selalu berdasarkan perencanaan yang matang dan tepat. Guru yang bekerja dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan selalu meningkatkan kemampuannya agar supaya hasil kerjanya berkualitas.

Dalam rangka turut serta mencerdaskan kehidupan bangsa, peranan guru sangat penting Solafide untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan berakhlak mulia. Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar. Ayat diatas sebagai pendukung menurut Syaiful Sagala (2009: 194) menyatakan bahwa usaha meningkatkan kemampuan profesional guru dapat dilakukan dengan memberikan bantuan profesional kepada guru dalam bentuk supervisi kepala sekolah. Suharsimi Arikunto (2004: 20) menyatakan bahwa “kegiatan supervisi kepala sekolah sebaiknya dilakukan secara berkala misalnya 3 bulan sekali, bukan menurut minat dan kesempatan yang dimiliki kepala sekolah”. Dengan demikian, apabila supervisi dilaksanakan setiap 3 bulan sekali maka dalam satu tahun ajaran paling tidak kepala sekolah melakukan supervisi sebanyak 4 kali.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas permasalahan yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut: (1) Adakah pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMPN2 di Kecamatan Ungaran? (2) Adakah pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja guru SMPN 2 di Kecamatan Ungaran? (3) Adakah pengaruh motivasi berprestasi secara parsial terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Ungaran? (4) Adakah pengaruh kegiatan supervisi kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru SMPN2 di Kecamatan Ungaran?

2. Metode Penelitian

Pada bagian ini, anda diminta menjelaskan metode, model, desain, subjek dan lokasi penelitian yang anda kerjakan. Anda juga dapat mencantumkan prosedur penelitian yang anda kerjakan yang mudah dimengerti oleh pembaca [5]. Silahkan ikuti instruksi sebaik mungkin sehingga artikel dalam konferensi memiliki format penulisan yang sama. Jenis penelitian ini merupakan penelitian diskriptif korelatif dengan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan Teknik kuantitatif dipakai sebagai pendekatan dalam penelitian ini, karena teknik ini untuk memahami dan mendeskripsikan realitas rasional sebagai realitas subjektif khususnya warga sekolah.

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 2 di wilayah Kecamatan Ungaran. Lokasi ini dijadikan tempat penelitian dengan alasan berbagai pengalaman mengajar para guru di wilayah Kecamatan Ungaran yang bervariasi, motivasi berprestasi guru yang masih rendah, dan supervisi kepala sekolah masih jarang dilakukan, sehingga mempengaruhi kinerja guru di Kecamatan Ungaran. Penelitian dilaksanakan dari bulan Maret sampai Mei 2022 di SMP Negeri se-Kecamatan Ungaran. Populasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2012: 115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMPN2 Kecamatan Ungaran yang berjumlah 180 orang Seluruh subjek yang terdapat dalam populasi yaitu 180 orang dalam penelitian dijadikan responden penelitian dengan demikian penelitian ini adalah penelitian populasi.

Guru-guru yang berjumlah 180 tersebut sudah bersedia mengisi angket penelitian melalui google form. Setelah melakukan pengambilan data, data yang berhasil terkumpul 180 data sampel. Data inilah yang kemudian digunakan sebagai dasar analisis data. Penelitian ini menggunakan uji coba terpakai sehingga tidak melakukan uji coba penelitian terdahulu. Hal ini disebabkan karena adanya pandemic Covid 19 yang sangat membatasi terlaksananya penelitian serta mengikuti Surat Edaran Kementerian dan Kebudayaan tentang Pencegahan COVID-19 pada Satuan Pendidikan.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan instrumennya berbentuk angket. Angket merupakan suatu bentuk instrumen pengumpulan data yang dikategorikan sebagai data faktual. Penggunaannya sangat fleksibel dan relatif mudah. Saifuddin Azwar (2007: 101) menjelaskan bahwa realibilitas data yang diperoleh sangat banyak tergantung pada subyek penelitian sebagai responden. Upaya yang dilakukan peneliti untuk meningkatkan reliabilitas adalah dengan cara menyajikan kalimat-kalimat yang jelas dan disampaikan dengan strategi yang tepat. Penggunaan angket dalam penelitian ini untuk mendapatkan data tentang pengalaman kerja, motivasi berprestasi, kegiatan supervisi kepala sekolah, dan kinerja guru. Angket disebarakan pada responden dalam hal ini sebanyak 180 responden, yaitu guru-guru yang berada di korwil DISMPIKBUD kecamatan Ungaran.

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar, 2015: 78). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa *variable* yang diukur memang benar-benar *variable* yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schinder, dalam Zulganef, 2006: 112). Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang hendak diukur, konsep validitas adalah kecermatan pengukuran kriteria koefisien validitas yang dianggap memuaskan yaitu 0,3 telah memberikan kontribusi yang baik.

Teknik yang di gunakan untuk menguji validitas pernyataan yang telah dibuat adalah dengan menggunakan teknik diskriminasi aitem. Untuk menentukan valid atau tidaknya item yang telah dibuat menghasilkan korelasi positif atau negative dengan menggunakan *index corrected item total* $<0,30$, maka item dinyatakan tidak memberikan kontribusi pada skor total atau dianggap gugur dan tidak valid. Jika item memiliki *index corrected item total correlation* positif dan lebih besar dari $>0,30$, maka item memberikan kontribusi berarti pada skor total dan dinyatakan valid (Azwar, 2012: 85). Untuk melakukan pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan pendekatan tes ulang, tes paralel dan konsistensi internal (Azwar, 2015: 90). Pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal formula Alpa.

Reliabilitas skala pengukuran dianggap memuaskan apabila koefisien reabilitasnya minimum 0,900 namun untuk skala yang digunakan dalam pengambilan keputusan individual yang sangat penting sebaliknya koefisien reabilitasnya mencapai angka 0,950 (Azwar, 2015: 92). Apabila tidak dapat memenuhi standar 0,900 kiranya dapat dipertimbangkan argument Wells & Wollack (Azwar, 2015: 98) bahwa koefisien reliabilitasnya 0,80 atau 0,85 dapat digunakan untuk penelitian. Dalam penelitian ini ditetapkan besaran minimum koefisien reliabilitas alat ukur sebesar 0,900. Yang berarti perbedaan (variasi) yang tampak pada skor skala tersebut mampu mencerminkan 90% dari variasi yang terjadi pada skor murni kelompok subjek yang bersangkutan, dan 10% perbedaan skor yang tampak disebabkan oleh variasi kesalahan pengukuran. Proses komputasi uji reliabilitas alat ukur penelitian menggunakan program SPSS versi 20.

Tabel 1. Ringkasan Uji Reliabilitas

No	Materi Uji	Indeks Reliabilitas	N of Items
1	Variabel Y (Kinerja Guru)	Cronbach's Alpha: 0,969	42
2	Variabel X ₁ Pengalamn Kerja	-	1
3.	Variabel X ₂ Motivasi Berprestasi	Cronbach's Alpha: 0,933	30
4	Variabel X ₃ Supervisi KS	Cronbach's Alpha: 0,965	30

Hasil uji reliabilitas ketiga variabel bebas dan satu variabel terikat menunjukkan bahwa nilai alpha variabel Y dari 42 butir yang valid sebesar 0,969, nilai alpha variabel X₁ tidak dihitung karena data diperoleh dari hasil lama bekerja, nilai alpha variabel X₂ dari 30 butir yang valid sebesar 0,933, dan nilai alpha variabel X₃ dari 30 butir yang valid sebesar 0,965. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas minimal 0,600 sehingga semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi dengan menggunakan persamaan regresi linier ganda. Alasan digunakannya analisis regresi ganda dengan dua prediktor adalah untuk memprediksikan dan mencari antara kriterium dengan prediktor, menguji signifikansi korelasi, mencari persamaan garis regresi. Langkah-langkah analisis yang dilakukan adalah:

Uji Normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui setelah perlakuan akan berdistribusi normal atau tidak. Untuk uji normalitas data hasil tes digunakan uji Kolmogorow-Smirnov (Prosedur Explorer pada menu utama SPSS) dan melihat normal probability plot melalui tampilan output SPSS. Uji Kolmogorov-Smirnov memusatkan perhatian pada penyimpangan atau deviasi maksimum, yaitu $D = \text{Max} (F_o(x) - S_w(x))$, dengan distribusi sampling D di H_o diketahui normal. Keputusan uji, jika p sama atau kurang dari α , tolak H_o dan jika p lebih dari α , terima H_o .

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan yang linier atau tidak terhadap variabel terikatnya. Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan uji LM (*legrang multiplier*). “Kriteria dalam pengujian linieritas ini adalah apabila nilai C^2 atau $LM (R^2 \times N) < C^2$ tabel (9,21) maka data linier” (Ghozali, 2009:118).

Multikolinieritas adalah “korelasi linier yang perfect (100 %) atau eksak di antara variabel penjelas yang dimasukkan ke dalam model” (Setiaji, 2006: 39). Menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas. Uji Multikolinieritas adalah VIF (*Variances Inflation Factor*) dan Tolerance. Jika di antara variabel penjelas ada yang memiliki korelasi tinggi maka hal ini mengindikasikan adanya problem multikolinieritas.

Dalam uji multikolinieritas melalui *print out* komputer, terlihat adanya hasil *collinierity diagnosis* dan *coefficient correlation*. “Apabila nilai koefisien korelasi variabel bebas mendekati angka 1, menunjukkan adanya multikolinieritas. Demikian juga nilai toleransi mendekati nol. Atau nilai inflasi variance (VIF) cenderung besar/mendekati 10”

Analisis dalam uji hipotesis didasarkan pada data yang diperoleh dari responden melalui angket yang telah disebar dalam penelitian ini. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis regresi parsial.

3. Hasil dan Pembahasan

Judul penelitian ini adalah “ Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Berprestasi dan Supervisi kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Ungaran tahun 2022 “. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 156 (lebih dari 100), sehingga responden dalam penelitian ini berjumlah sama dengan populasi. Sebelum melakukan penelitian dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian. Untuk kegiatan uji validitas dan reliabilitas instrumen dengan cara uji coba terpakai. Sehingga pengambilan data cukup sekali saja. Item-item dari variabel terikat maupun variabel bebas yang valid dan reliabel digunakan sebagai data dalam penelitian ini. Sedangkan item- item yang tidak valid dan tidak reliabel tidak digunakan sebagai data penelitian.

3.1 Deskripsi Data

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Menurut Ghozali (2009) analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata- rata (mean), minimum, maksimum dan standar deviasi. Statistik deskriptif adalah statistika yang digunakan dalam mendeskripsikan data menjadi informasi yang lebih jelas serta mudah dipahami yang memberikan gambaran mengenai data hasil penelitian. Hasil penelitian analisis statistik deskriptif dengan berbantuan SPSS versi 26, dapat dilihat dalam Tabel bawah ini.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Standar Deviasi
Kinerja Guru (Y)	156	120	168	145.35	11,634
Pengalaman Kerja (X ₁)	156	6	486	173.46	137,563
Motivasi Berprestasi (X ₂)	156	74	117	96.08	8,095
Supervisi Kepala Sekolah (X ₃)	156	79	120	97.88	9,511

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 156, dari 156 data populasi kinerja guru (Y), skor minimum sebesar 120, skor maksimum sebesar 168. Dari data diketahui nilai mean sebesar 143,35, serta nilai standar deviasi sebesar 11,634 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Pengalaman Kerja (X₁) dari 156 populasi diketahui bahwa skor minimum sebesar 6, Skor maksimum sebesar 486, nilai mean sebesar 173,46, serta nilai standar deviasi sebesar 137,563 artinya nilai mean Pengalaman Kerja lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Motivasi Berprestasi (X₂) dari 156 populasi diketahui bahwa skor minimum sebesar 74, Skor maksimum sebesar 117, nilai mean sebesar 96,08, serta nilai standar deviasi sebesar 8,095 artinya nilai mean Motivasi Berprestasi, lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Supervisi Kepala Sekolah (X₃) dari 156 populasi diketahui bahwa skor minimum sebesar 79, Skor maksimum sebesar 120, nilai mean sebesar 97,88, serta nilai standar deviasi sebesar 9,511 artinya nilai mean Supervisi Kepala Sekolah lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

3.2. Uji Prasyarat Analisis Regresi

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dimana pengolahannya dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 26. Dasar pengambilan keputusan adalah nilai probabilitas p, yaitu jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05 maka data dalam penelitian berdistribusi normal. Hasil analisis uji normalitas berbantuan perhitungan SPSS versi 26 dapat dilihat pada Tabel berikut.

**Tabel 3. Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

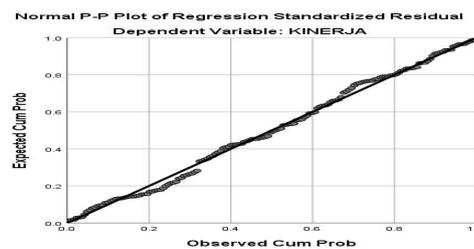
Unstandardized Residual		
N		156
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.01538078
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.049
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan normalitas rumus *Kolmogorov-Smirnov* Diperoleh nilai atau nilai asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 maka, ketiga variabel berdistribusi normal, maka data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Normalitas data dapat juga

perhitungan uji menggunakan *Smirnov*. probabilitas p

diketahui dengan menggunakan grafik normal P-P Plot. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2009:149). Hasil normalitas data menggunakan grafik normal P-P Plot dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 1 Grafik normal P-P Plot



Gambar menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji Linieritas. Uji linieritas garis regresi pada penelitian ini menggunakan uji F dengan analisis perhitungan berbantuan SPSS versi 26. Dasar pengambilan keputusan adalah nilai *sig. deviation from linearity*, yaitu jika nilai *sig. deviation from linearity* lebih dari 0,05 maka ada hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat, dan sebaliknya jika nilai *sig. deviation from linearity* kurang dari 0,05 maka tidak ada hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil analisis uji linearitas dapat dilihat melalui Tabel berikut:

Tabel 4. Hubungan Linearitas Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Hubungan	F	Sig. p	Keterangan
Kinerja Guru * Pengalaman Kerja	0,983	0,542	Linear
Kinerja Guru * Motivasi Berprestasi	1,422	0,098	Linear
Kinerja Guru * Supervisi Kepala Sekolah	0,772	0,806	Linear

Tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi p pada variabel Pengalaman Kerja (X_1) dan kinerja guru (Y) adalah $0,542 > 0,05$, maka hubungan antara variabel Pengalaman Kerja (X_1) dan kinerja guru (Y) linear. Nilai signifikansi p pada variabel Motivasi Berprestasi (X_2) dan kinerja guru (Y) adalah $0,098 > 0,05$, maka hubungan antara variabel Motivasi Berprestasi (X_2) dan kinerja guru (Y) linear. Nilai signifikansi pada variabel Supervisi Kepala Sekolah (X_3) dan kinerja guru (Y) adalah $0,806 > 0,05$, maka hubungan antara variabel Supervisi Kepala Sekolah (X_3) dan kinerja guru (Y) linear. Hubungan variabel bebas dan variabel terikat dari semua variabel lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear antara variabel bebas pengalaman kerja, motivasi berprestasi dan supervisi Kepala Sekolah, dapat digunakan sebagai analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Uji Multikolonieritas. Cara untuk mendeteksi adanya multikolonieritas yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) (Ghozali, 2009:95). Jika hasil perhitungan output SPSS nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10 maka dapat dikatakan bahwa model regresi terbebas dari multikolonieritas. Hasil output dari uji multikolonieritas dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X ₁	.991	1.010
X ₂	.733	1.363
X ₃	.729	1.372

Tabel menunjukkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel VIF, (VIF <10) dengan nilai toleransi lebih dari 0,1 (Tolerance > 0,1). Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variable dependen kinerja guru dengan variabel independen Pengalaman Kerja, motivasi berprestasi dan supervisi Kepala Sekolah dalam model regresi

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan untuk membuktikan apakah hipotesis yang diajukan yang sifatnya sementara, benar-benar terbukti atau tidak. Pengujian hipotesis diawali dengan persyaratan uji normalitas dan uji linieritas sudah terpenuhi. Uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat atau hipotesis minor digunakan analisis korelasi parsial. Uji hipotesis maupun pengaruh variabel bebas secara bersama-sama variabel Pengalaman Kerja (X₁), Motivasi Berprestasi (X₂), dan Supervisi Kepala Sekolah (X₃) terhadap variabel kinerja guru (Y) atau hipotesis mayor diuji dengan teknik analisis regresi berganda dengan tiga prediktor (anareg tiga prediktor). Pengujian hipotesis mayor dan hipotesis minor menggunakan bantuan program SPSS Versi26.

Pengujian Hipotesis Mayor

Untuk menguji hipotesis mayor yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Kerja, Motivasi Berprestasi, dan Supervisi Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMPN 2 Ungaran” maka dilakukan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda berbantuan program SPSS versi 23 dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi dan Uji F Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.525	.516	8.094

a. Predictors: (Constant), SUPERVISI, PENGALAMAN, MOTIVASI
b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11019.428	3	3673.143	56.066	.000 ^b
	Residual	9958.181	152	65.514		
	Total	20977.609	155			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), SUPERVISI, PENGALAMAN, MOTIVASI

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh harga $R_{y-123} = 0,725$ dan koefisien determinan (R^2) = 0,525. Hasil analisis data juga diperoleh nilai $F_{hitung} = 56,066$ dengan signifikansi 0,000 berarti p value Sig. < 0.01 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan sangat signifikan secara bersama-sama antara Pengalaman Kerja, Motivasi Berprestasi, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru. Pengaruh variabel bebas Pengalaman Kerja, Motivasi Berprestasi, Supervisi Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja guru sebesar $0,525 = 52,5 \%$, sedangkan pengaruh diluar variabel yang diteliti sebesar $100\% - 52,5 \% = 47,5 \%$.

Pengujian Hipotesis Minor

Untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis korelasi parsial dua pihak. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi masing-masing hipotesis minor menggunakan *r product moment* dengan kriteria, jika $r_{xy} > r_{tabel}$, maka hipotesis diterima (signifikan) dan sebaliknya jika $r_{xy} < r_{tabel}$ maka tidak signifikan. Adapun nilai r_{tabel} (*r product moment*) pada $dk = n - 2$ ($156 - 2 = 154$) dan taraf signifikansi 5% adalah 0,1572 dan taraf signifikansi 1% adalah 0,2057. Hasil analisis korelasi parsial dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 7. Output Analisis Korelasi Parsial

Variabel	r hitung	r tabel		Keterangan
		5%	1%	
Pengalaman Kerja (X_1)	0,983	0,1572	0,2057	Signifikan
Motivasi Berprestasi(X_2)	1,422	0,1572	0,2057	signifikan
Supervisi Kepala Sekolah (X_3)	0,772	0,1572	0,2057	signifikan

Hipotesis Minor Pertama

Hipotesis minor pertama berbunyi "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pengalaman Kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Ungaran. Hasil analisis korelasi parsial pada Tabel 4.6 diperoleh nilai koefisien korelasi parsial (r_{xy}) untuk variable trilogi Pengalaman Kerja sebesar $0,987 > 0,1572$. Nilai tersebut lebih besar dari r_{tabel} (5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kinerja guru dengan Pengalaman Kerja. Atau dapat dikatakan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pengalaman Kerja terhadap kinerja guru di SMPN 2 di kecamatan Ungaran.

Hipotesis Minor Kedua

Hipotesis minor kedua berbunyi "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja guru SMPN 2 Ungaran. Hasil analisis korelasi parsial pada Tabel 4.6 diperoleh nilai koefisien korelasi parsial (r_{xy}) untuk variable Motivasi Berprestasi sebesar $1,422 > 0,1572$. Nilai tersebut lebih besar dari r_{tabel} (5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan sangat signifikan Motivasi Berprestasi dengan kinerja guru atau dapat dikatakan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan sangat signifikan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja guru SMPN 2 Ungaran.

Hipotesis Minor Ketiga

Hipotesis minor ketiga berbunyi "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMPN 2 Ungaran". Hasil analisis korelasi parsial pada Tabel 4.6 diperoleh nilai koefisien korelasi parsial (r_{xy}) untuk variabel Supervisi Kepala Sekolah 0,772 0,1572. Nilai tersebut lebih besar dari r_{table} (5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kinerja guru dengan Supervisi Kepala Sekolah Atau dapat dikatakan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 2 Ungaran.

Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan hasil analisis korelasi parsial serta koefisien determinasi dapat diketahui besarnya Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya SE dan SR dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 8. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Variabel	Sumbangan Efektif (SE)	Sumbangan Relatif (SR)
Pengalaman Kerja (X_1)	39,03 %	74,34%
Motivasi Berprestasi (X_2)	2,02%	3,85%
Supervisi Kepala Sekolah (X_3)	11,45%	21,81%
Total	52,5%	100%

Sumbangan Relatif (SR)

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai sumbangan relatif (SR) variabel Pengalaman Kerja (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah 74,34 %. Nilai sumbangan relatif (SR) variabel Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah 3,85 %. Nilai sumbangan relatif (SR) variabel Supervisi Kepala Sekolah (X_3) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah 21,81%. Total sumbangan relatif (SR) variabel trilogi Pengalaman Kerja, Motivasi Berprestasi, Supervisi Kepala Sekolah, terhadap variabel kinerja guru adalah 100% atau 1.

Sumbangan Efektif (SE)

Tabel menunjukkan bahwa nilai sumbangan efektif (SE) variabel Pengalaman Kerja (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah 39,03 %, artinya Pengaruh penerapan Pengalaman Kerja terhadap kinerja guru sebesar 39,03 %. Nilai sumbangan efektif (SE) variabel Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah 2,02 %, artinya pengaruh penerapan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 2,02 %. Nilai sumbangan efektif (SE) variabel Supervisi Kepala Sekolah (X_3) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah 11,45 %, artinya pengaruh Supervisi Kepala Sekolah sebesar 11,45 %..

Besarnya total sumbangan efektif (SE) mempunyai nilai yang sama dengan nilai koefisien determinasi R^2 yaitu $0,525 = 52,5 \%$ ini mempunyai makna bahwa besarnya total sumbangan efektif (SE) sama besarnya dengan pengaruh variabel Pengalaman Kerja, Motivasi Berprestasi dan Supervisi Kepala Sekolah secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja guru sebesar 52,5 %. sedangkan sisanya sebesar 47,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Berprestasi, dan Supervisi Kepala Sekolah Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja guru SMP N 2 Ungaran secara umum termasuk dalam kategori sedang dengan skor rata-rata 145,35. Dapat dinyatakan bahwa guru SMPN 2 Ungaran rata-rata telah memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini tidak lepas dengan pengalaman motivasi, supervisi dan kinerja yg sudah dapat dilaksanakan dengan baik pada SMPN 2 Ungaran.

Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan variabel bebas Pengalaman Kerja, Motivasi Berprestasi dan Supervisi Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja guru. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa semakin tinggi pengalaman kerja motivasi berprestasi dan supervisi kepala sekolah maka kinerja guru akan semakin baik pula. Begitu sebaliknya, apabila pengalaman kerja, motivasi berprestasi dan supervisi kepala sekolah dalam manajemen kinerja kurang, maka kinerja yang dihasilkan oleh guru juga rendah/jelek. Nilai koefisien determinasi R^2 dari penelitian ini adalah $0,525 = 52,5\%$. artinya secara bersama-sama pengaruh pengalaman kerja, motivasi berprestasi, dan supervisi kepala sekolah dalam manajemen kinerja guru mempunyai kontribusi sebesar $52,5\%$ terhadap kinerja guru SMPN 2 di Kecamatan Ungaran Kabupaten Semarang, sedangkan $47,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sikap Pengalaman Kerja pada guru di SMPN 2 Ungaran secara umum termasuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 173,46. Dapat dinyatakan bahwa guru SMP di SMPN 2 Ungaran rata-rata telah memiliki Pengalaman Kerja yang baik Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pengalaman kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Ungaran. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa semakin lama bekerja pada manajemen kinerja guru maka kinerja guru akan semakin baik pula. begitu sebaliknya, apabila pengalaman kerja pada manajemen kinerja guru rendah/jelek, maka kinerja guru juga rendah/jelek.

Hasil sumbangan efektif (SE) Pengalaman Kerja terhadap kinerja guru di SMPN 2 Ungaran sebesar $39,03\%$ artinya pengaruh manajemen kinerja guru yang mengacu pada Pengalaman Kerja mempunyai kontribusi sebesar $39,03\%$ terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Ungaran

Pengaruh Motivasi Berprestasi

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sikap Motivasi Berprestasi yang dimiliki Guru di SMPN 2 Ungaran secara umum termasuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 96,08. Dapat dinyatakan bahwa manajemen kinerja guru di SMPN 2 Ungaran rata-rata telah menerapkan sikap Motivasi Berprestasi dengan baik.

Hasil sumbangan efektif (SE) Motivasi Berprestasi terhadap kinerja guru di SMPN 2 Ungaran sebesar $2,02\%$ artinya manajemen kinerja guru yang mengacu pada motivasi berprestasi mempunyai kontribusi sebesar $2,02\%$ terhadap kinerja guru di SMPN 2 Ungaran Kabupaten Semarang.

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa supervisi Kepala Sekolah yang ditunjukkan oleh guru di SMPN 2 Ungaran secara umum termasuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 97,88. Dapat dinyatakan bahwa guru SMP di SMPN 2 Ungaran rata-rata telah menerapkan Supervisi Kepala Sekolah.

Hasil penelitian diperoleh bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara supervisi Kepala Sekolah yang diterapkan pada manajemen kinerja guru terhadap kinerja guru SMPN 2 Ungaran Kabupaten Semarang. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa semakin baik supervisi Kepala Sekolah pada manajemen kinerja guru SMPN 2 Ungaran Kabupaten Semarang, maka kinerja guru juga semakin baik. Sebaliknya semakin rendah/jelek supervisi Kepala Sekolah pada manajemen kinerja guru maka kinerja guru juga semakin rendah/jelek.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu, dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

4. Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan Pengalaman Kerja, Motivasi Berprestasi dan Supervisi Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMPN 2 Ungaran Tahun 2022. Artinya semakin baik Pengalaman Kerja, Motivasi Berprestasi, dan Supervisi Kepala Sekolah oleh guru maka kinerja guru akan cenderung semakin baik/meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila pengalaman kerja, motivasi berprestasi dan supervisi kepala sekolah rendah, maka kinerja yang di hasilkan guru juga rendah. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pengalaman Kerja terhadap kinerja guru di SMPN 2 Ungaran tahun 2022. Artinya semakin baik Pengalaman Kerja maka kinerja guru akan cenderung baik/meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila pengalaman kerja maka kinerja guru juga akan rendah. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan sangat signifikan trilogi Motivasi Berprestasi terhadap kinerja guru di SMPN 2 Ungaran tahun 2022. Artinya apabila seorang guru memiliki motivasi berprestasi dengan baik maka kinerja guru juga akan cenderung meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila Motivasi Berprestasi rendah, maka kinerja guru juga akan rendah (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMPN 2 Ungaran tahun 2022. Artinya apabila seseorang memiliki Supervisi Kepala Sekolah baik, maka kinerja guru juga akan cenderung meningkat.

5. Referensi

- [1] Amri, S. (2013). *Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar & Menengah Dalam Teori, Konsep dan Analisis*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.
- [2] Eliyanto, E., & Wibowo, U. B. (2013). *Pengaruh jenjang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru sma muhammadiyah di kabupaten kebumen*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 1(1), 34-47.
- [3] Gibson J., Donnely, J.R., & Ivacevich, J. (1996). *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- [4] Glickman, C.D., Gordon, S.P., & Ross-Gordon, J.M. (2007). *SuperVision and instructional leadership: a development approach (7th ed.)*. Boston: Pearson Education.
- [5] Hamzah B. Uno. (2009). *Profesi kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Handoko, Hani. (2003). *Dasar-Dasar Operations Research*. Yogyakarta: BPFE
- [7] Harbani, Pasolong. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV.Alfabeta
- [8] Harris, B.M., et. Al. (2001). *Personnel Administration in Educational*. Boston: Allyn
- [9] Hasibuan, Malayu. (2005). *Organisasi dan Motivasi Ddasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Heidjrachman dan Husnan, Suad. (2001). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- [12] Hollifield, M. & Cline, D. (Sep 1997). Clinical supervision and its outcomes: Teachers and principal report. National Association of Secondary School Principals. *NASSP Bulletin*. Reston: Vol 81, Iss. 590, pg.109.
- [13] Ibrahim Bafadal. (2009). *Peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Made Pidarta. (2009). *Supervisi pendidikan konstektual*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [15] Moh. Uzer Usman. (2008). *Menjadi guru profesional*. Bandung: Remaja RoSMPakarya.
- [16] Mulyawan, B. (2013). *Pengaruh Pengalaman dalam Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru*. Media Komunikasi FIS, 11(1).
- [17] Ngalm Purwanto. (2008). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Bandung: RoSMPa Karya.
- [18] PGRI, S. H. P. M. I. (2013). Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Se Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan. Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP), 1(3).

- [19] Purwanto. (2008). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi dan pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [20] Riduwan. (2009). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabet
- [21] Rivai, V. (2008). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [22] Rizky, Ahmad S. (2009). *Manajemen Pegganjian Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Media Utama.
- [23] Sallis, E. (1993). *Total quality management in education*. London: Kogan Page Limited.
- [24] Santrock, J.W. (2003) *Adolescence: Perkembangan Remaja*. Jakarta: Erlangga.
- [25] Sardiman, A.M. (2012). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Rajawali Pers
- [26] Siagian, S. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [27] Slavin, R.E. (1991). *Educational psychology (3rd ed)*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- [28] Soejipto & Rafli Kosasi. (2007). *Profesi keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [29] Sugiyono, S. (2004). *Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Diklat terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Bahasa Madura di SMPN Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan Madura*. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 6(1).
- [30] Sugiyono. (2009). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- [31] Suharsimi Arikunto. (2004). *Dasar-dasar supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [32] Sullivan, S. & Glanz, J. (2005). *Supervision that improves teaching: strategies and techniques (2nd ed.)* California: Corwin Press.
- [33] Supardi. 2013. *Kinerja guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [34] Suparlan. (2006). *Guru sebagai profesi*. Yogyakarta: Hikayat.
- [35] Syaifuddin Azwar. (1998). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [36] Syaiful Bahri. (2005). *Guru dan anak didik dalam interaksi edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [37] Syaiful Sagala. (2009). *Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan* Bandung: Alfabeta.
- [38] Syarifuddin. (2007). *Hubungan Antara Strategi Manajemen Komplik organisasi oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Insentif Guru, dan Motivasi Berprestasi Guru dengan Kinerja Guru SMK Negeri Di Sulawesi Selatan*. *Disertasi tidak dipublikasikan*. PPS Universitas Negeri Malang.
- [39] Trijoko. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- [40] Udin Syaefudin Saud. (2009). *Pengembangan profesi guru*. Bandung: Alfabeta.
- [41] UNESCO. (2006). *Decentralization of education in Indonesia*. Paris: Division of Educational Policies and Strategies, UNESCO.
- [42] Wakhid Akhdinirwanto, R. & Ida Ayu Sayogyani. (2009). *Cara mudah Mengembangkan Profesi Guru*. Yogyakarta: Sabda Media.
- [43] Wiles, J. & Bondi, J. (1986). *Supervision: a Guide to Practice (2nd ed.)*. Columbus: Bell & Howell Company.
- [44] Zakiah Daradjat. (1992). *Ilmu pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.