

ABSTRACT

The Influence of Leadership and Professionalism to the Performance of Teachers of SMAN 1 Teluk Kuantan

By:

**Anggun Putri Rosi
Nuryanti
Kurniawaty Fitri**

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail: putrirosianggun@yahoo.com

In the face of stiff competition in the world education, SMAN 1 Teluk Kuantan strive to improve the quality of school, including by improved performance of teachers with pay attention to the factors of leadership and professionalism. Being a teacher without good leadership and professionalism will make teacher performance is reduced and planning or target is not reached.

Sampling in this study conducted a census in which all members of the population sampled then obtained 49 samples. Research done by giving questionnaires to be filled up to all the teachers at SMAN 1 Teluk Kuantan, then the results were analyzed qualitatively and quantitatively as well as partial and simultaneous (multiple regression analysis with SPSS).

The analysis showed that there is a significant and positive effect between the variables of leadership and professionalism of the teacher's performance in SMAN 1 Teluk Kuantan either partially or simultaneously. The most dominant variable in affecting the teacher's performance is professionalism. Of the conclusions that have been obtained, the researchers gave some suggestion in this research that teachers are expected to keep increasing the motivation and skills to advance education, always develop insight expertise and knowledge through a variety of media education. In addition, the principal of SMAN 1 Teluk Kuantan to be more assertive in the discipline or teachers.

Keyword: *Performance of Teachers, Leadership, Professionalism.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Guru adalah pegawai yang bertugas memberikan pelajaran kepada

siswa dengan sebaik-baiknya. Di tengah usaha untuk meningkatkan pendidikan ternyata dalam pelaksanaan kerjanya terdapat berbagai hambatan, di antaranya adalah kinerja guru yang kurang memuaskan. Agar guru dapat menjalankan tugasnya secara efektif dalam suatu organisasi maka harus menjalankan fungsi manajemen dengan baik seperti perencanaan, pengorganisasian, dan komitmen serta unsur-unsur penunjang yang tersedia dan memenuhi persyaratan.

Dalam menghadapi persaingan yang ketat di dunia pendidikan dewasa

ini, SMAN 1 Teluk Kuantan berupaya untuk meningkatkan mutu dan kualitas sekolah di antaranya dilakukan dengan cara peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan faktor-faktor kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja guru. Menjadi guru tanpa kepemimpinan yang bagus dan profesionalisme kerja maka akan membuat kinerja guru akan berkurang dan akan membuat perencanaan atau target tidak tercapai. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik.

Sekolah perlu memperhatikan apa-apa yang dibutuhkan oleh para guru agar mereka bisa berdedikasi secara penuh kepada sekolah. Pimpinan harus bisa memberikan perhatian dalam segala macam kegiatan agar para guru-guru dapat merasa puas bekerja di sekolah yang nantinya akan membuat mereka merasa terlibat dan memiliki komitmen terhadap sekolah tersebut.

Penelitian ini dilakukan di SMAN 1 Teluk Kuantan untuk mengetahui bagaimana persepsi para guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah SMAN 1 Teluk Kuantan dan persepsi para guru mengenai profesionalisme yang mereka miliki, serta bagaimana dampaknya terhadap kinerjanya.

Dari hasil wawancara singkat dan penelitian langsung yang dilakukan oleh peneliti dapat diambil suatu fenomena bahwa masih banyaknya siswa yang pasif dalam mengikuti kegiatan belajar mengajar di dalam kelas, padahal berdasarkan kurikulum yang berlaku yaitu Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) dimana siswa dituntut untuk lebih aktif di dalam kegiatan belajar mengajar dibandingkan guru yang mengampu mata pelajaran yang bersangkutan.

Dengan kata lain guru hanya memberikan sedikit arahan di awal kegiatan belajar mengajar selanjutnya siswalah yang diharapkan berperan lebih aktif seperti presentasi tentang materi yang bersangkutan, kemudian siswa aktif dalam tanya jawab. Namun pada kenyataannya guru yang masih dominan dalam memberi arahan dan penjelasan, siswa hanya mendengarkan dan menulis catatan mengenai materi yang diajarkan. Hal ini menunjukkan belum tercapainya perencanaan kegiatan pembelajaran yang disusun dalam rancangan pembelajaran guru.

Seperti yang dikatakan oleh, **Handoko (2003)** salah satu indikator kepemimpinan adalah kekuasaan menertibkan. Seorang pemimpin yang mempunyai kekuasaan untuk menertibkan guru-gurunya bisa dilihat dari aspek presentasi kehadiran kerja. Berikut akan disajikan data absensi guru SMAN 1 Teluk Kuantan.

Tabel 1: Data Absensi Guru Tahun 2008 – 2013

No	Tahun	Jumlah Guru Tetap (Org)	Total Jlh Hari Kerja Setahun	Jlh Ketidakhadiran (Org)	Persentase (%)
1	2009	43	253	600	5,5
2	2010	46	253	559	4,8
3	2011	45	253	444	3,9
4	2012	43	253	502	4,6
5	2013	49	253	544	4,4

Sumber: SMAN 1 Teluk Kuantan

Jika dilihat dari data absensi guru SMAN 1 Teluk Kuantan selama lima tahun terakhir mengalami naik dan turun (berfluktuasi). Hal ini tentu saja akan dapat mengganggu kinerja guru dalam menjalankan fungsi-fungsinya sebagai tenaga pendidik di sekolah. Ketegasan dari pemerintah dan ketegasan dari pihak sekolah juga merupakan penentu atau pendorong bagi para guru untuk dapat disiplin dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Fenomena lain yang dapat menunjukkan bahwa kurang tertibnya guru-guru yaitu masih banyak guru

yang melakukan pelanggaran seperti datang terlambat, keluar di saat jam kerja, dan pulang cepat/terlalu awal tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Diduga penyebabnya karena guru-guru sebagian besar sudah dekat dengan kepala sekolah mengingat rumah kepala sekolah dengan beberapa guru sangat berdekatan dan sebagian guru memiliki hubungan keluarga dengan kepala sekolah, sehingga mereka tidak memiliki rasa takut jika melakukan hal-hal seperti yang disebutkan di atas padahal hal tersebut merupakan suatu pelanggaran.

Jadi, dari uraian di atas peneliti melihat bahwa kepala sekolah masih kurang tegas dalam merespon kejadian seperti itu, kepala sekolah enggan memberikan sanksi kepada guru-guru yang bersangkutan. Dalam hal ini berarti kepala sekolah belum sepenuhnya dapat menumbuhkan rasa hormat bawahan terhadap dirinya sebagai pimpinan, walaupun tidak semua guru yang melakukan pelanggaran seperti itu.

Kemudian, masih terdapat beberapa permasalahan pada aspek kesesuaian latar belakang pendidikan guru dengan bidang studi pelajaran yang diberikan kepadanya. Sedangkan salah satu indikator profesionalisme menurut **Semiawan dalam Sutomo** adalah pendidikan sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Ada beberapa guru yang justru bukan berasal dari disiplin pendidikan yang dibutuhkan oleh sekolah. Hal tersebut memperlihatkan bahwa dari perspektif ketepatan disiplin ilmu yang dimiliki guru SMAN 1 Teluk Kuantan, belum seluruhnya dapat dilakukan penyesuaian, dengan alasan kebutuhan yang mendesak. Kepala sekolah dalam hal ini tentu memiliki pertimbangan-pertimbangan tertentu untuk

menempatkan para guru tersebut, meskipun disiplin ilmunya kurang sesuai dengan kebutuhan.

Fenomena yang tampak dan terdapat tersebut dapat dijadikan contoh bagaimana ketepatan disiplin ilmu, yang merupakan bagian dari profesionalisme, dapat diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Teluk Kuantan”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mencoba untuk merumuskan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan?
2. Bagaimana pengaruh profesionalisme secara parsial terhadap kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan profesionalisme secara simultan terhadap kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan.
- b. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan.
- c. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh

kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini maka diharapkan untuk dapat memberikan manfaat:

- a. Bagi peneliti untuk memberikan penambahan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Sebagai masukan bagi pihak sekolah SMAN 1 Teluk Kuantan dalam rangka merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan kinerja guru.
- c. Sebagai referensi kampus dan bahan informasi bagi pihak yang membutuhkan dan bagi penelitian lebih lanjut dengan masalah yang lebih luas.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Menurut **Veithzal Rivai (2009)**, “Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya”. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (**Sulistyorini, 2001:185**). Menurut Sulistyorini indikator kinerja guru di antaranya (1) unjuk kerja; (2) penguasaan materi; (3) penguasaan professional keguruan dan pendidikan; (3) penguasaan cara-cara penyesuaian diri; dan (4) kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kepemimpinan

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (**Nurkolis, 2003**).

Keutamaan pengaruh (*influence*) kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya, (**Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2008:166**).

Handoko (2003;294)

menguraikan indikator-indikator kepemimpinan yaitu: (1) tingkat kepercayaan bawahan terhadap pimpinan; (2) kemampuan pimpinan dalam menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan serta memberi contoh yang baik; (3) rasa hormat bawahan terhadap pimpinan; (4) kekuasaan menertibkan; (5) usaha membuat prosedur tugas-tugas kerja serta memformalkan tugas.

Profesionalisme

Istilah profesionalisme berasal dari *profession*. Dalam Kamus Inggris Indonesia, *profession* berarti pekerjaan. **Arifin (1995:105)** dalam buku Kapita Selekta Pendidikan mengemukakan bahwa *profession* mengandung arti yang sama dengan kata *occupation* atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus.

Dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-*

requirement). Terpenuhiya kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang professional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi (Korten dan Alfonso dalam Tjokrowinoto 1996:191).

Profesi guru merupakan profesi yang sangat mulia. Guru yang profesional, menurut Semiawan dalam Sutomo (2001;4-5), adalah guru yang: (1) memiliki itikad kuat untuk mengabdikan sebagai guru; (2) memiliki pendidikan sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; (3) memiliki motivasi untuk memajukan pendidikan; (4) mampu mengikuti perkembangan teknologi dunia pendidikan; (5) terus mengembangkan wawasan keahlian dan pengetahuan melalui berbagai media pendidikan dan informasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru dari segi profesionalisme sebagai tenaga pendidik mutlak diperlukan.

Kerangka Penelitian Dan Hipotesis Penelitian

Kerangka Penelitian

a) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

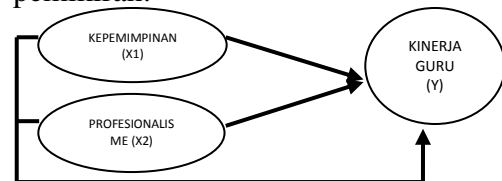
Keutamaan pengaruh (*influence*) kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya, (Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2008:166).

b) Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Guru

Ilyas (1999) mengatakan bahwa tenaga profesional adalah

sumber daya terbaik suatu organisasi sehingga evaluasi kinerja mereka menjadi salah satu variabel penting bagi efektifitas organisasi.

Dari uraian tersebut di atas, maka dapat ditarik sebuah kerangka pemikiran:



Gambar 1 : Kerangka Penelitian

Sumber : Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2008:166) dan Ilyas (1999).

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Diduga kepemimpinan dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan.
2. Diduga kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan.
3. Diduga profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Teluk Kuantan Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Istijanto (2005 : 109), populasi merupakan jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Teluk Kuantan

Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi pada tahun 2012 yang berjumlah 49 orang.

Sampel

Pengambilan sampel dilakukan secara sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang di ambil adalah 49 orang.

Jenis dan Sumber Data

a) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui pengamatan dan wawancara dengan informan atau responden. Peneliti akan wawancara dengan informan untuk menggali informasi mengenai profesinya sebagai guru sekolah menengah atas.

Penelitian ini yang menjadi sumber data utama adalah para guru tetap SMA Negeri 1 Teluk Kuantan Kecamatan Kuantan Tengah. Sumber data pendukung dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah dimana guru tersebut bertugas.

b) Data sekunder

Data sekunder merupakan data tambahan berupa informasi yang akan melengkapi data primer. Data tambahan yang dimaksud meliputi dokumen atau arsip didapatkan dari berbagai sumber, foto pendukung yang sudah ada, maupun foto yang dihasilkan sendiri, serta data yang terkait dalam penelitian ini.

Data tambahan dalam penelitian ini adalah arsip data jumlah guru tetap, data absensi guru dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2013, data tingkat pendidikan guru, data latar belakang disiplin ilmu, dan data nilai mata pelajaran bahasa Indonesia dan biologi siswa kela IX TA 2011/2012 yang didapatkan dari SMA Negeri 1 Teluk Kuantan Kecamatan Kuantan Tengah.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Studi Kepustakaan yaitu dengan cara mempelajari buku-buku berbagai literatur, artikel, jurnal yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.
- b. Riset lapangan yaitu pengumpulan data melalui kuesioner, observasi dan wawancara secara langsung dengan pihak yang berkaitan mengenai masalah yang dibahas dengan meneliti langsung objek yang diteliti.
- c. Pengumpulan data lainnya berupa dokumen-dokumen perusahaan yang diperlukan.

Metode Analisis

Statistik Deskriptif

Metode deskriptif yaitu suatu metode yang membahas permasalahan dengan menguraikan dan menjelaskan sehingga diperoleh gambaran tentang permasalahan yang sebenarnya . Skala pengukuran yang digunakan dalam penellitian ini untuk mengetahui tanggapan responden adalah dengan menggunakan skala *Likert*. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri dari lima alternatif jawaban yaitu **(Sugiono, 2003:86) :**

Untuk altematif jawaban (a) diberi nilai 5 = Sangat Setuju (SS)

Untuk alternatif jawaban (b) diberi nilai 4 = Setuju (S)

Untuk alternatif jawaban (c) diberi nilai 3 = Cukup (C)

Untuk altematif jawaban (d) diberi nilai 2 = Tidak Setuju (TS)

Untuk altematif jawaban (e) diberi nilai 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Sebagai acuan untuk menentukan kriteria dari mayoritas tanggapan responden dilakukan dengan mengacu kepada tabel acuan interval dari **Dajan (2001:44)** berikut ini:

Tabel 3: Kriteria Acuan Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Rentang Skor	Keterangan
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju / Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Setuju / Rendah
2,60 – 3,39	Ragu-ragu / Cukup Tinggi
3,40 – 4,19	Setuju / Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Setuju / Sangat Tinggi

Sumber: Dajan, 2001:44

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2002:144)

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi, 2002:193)

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengukur pengaruh variable kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja, dalam penelitian ini digunakan regresi linear berganda, dengan persamaan linear sebagai berikut: (Djarwanto, 2002:309)

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja

a = konstanta

e = standar error

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1, X_2 = Variabel bebas (kepemimpinan dan profesionalisme)

Pengujian Hipotesis

1) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) =

1, artinya variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi-variasi dependen (Kuncoro, 2001:100).

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji-F untuk mengetahui seberapa jauh independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Kuncoro, 2003:98)

3) Uji Parsial (Uji t)

Uji-t ini untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen X_1 dan X_2 terhadap variabel dependen (Y) secara parsial atau individu dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan (Kuncoro, 2003:97).

4) Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian terhadap normal tidaknya sebaran data yang dianalisis dengan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Perhitungan dilakukan dengan program bantu SPSS, dimana apabila signifikan dari Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari nilai 0,5 ($\alpha = 0,5$) berarti data berdistribusi normal, begitu juga sebaliknya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah dengan VIF (Variance Inflation Factor) dan CI (Condition Index), jika $VIF < 10$ atau $CI < 10$, tidak terdapat multikolinieritas. Memudahkan mengolah dan menganalisis data dalam penelitian ini penulis menggunakan program

SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 17.

c. Uji Heteroskedasitas

Menurut Wijaya (2009 : 124), Heteroskedasitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas yaitu dengan melihat scatterplot serta melalui atau menggunakan uji gleter, uji park, dan uji white. Tetapi uji heteroskedasitas yang paling sering digunakan adalah uji scatterplot.

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Profil SMA Negeri 1 Teluk Kuantan

SMA Negeri 1 Teluk Kuantan berdiri diatas areal seluas **26.420 m²** terletak di Ibu Kota Kecamatan Kuantan Tengah yang berjarak lebih kurang 0 km dari Ibukota Kabupaten dan 164 km dari ibukota Propinsi Riau Pekanbaru.

SMA Negeri 1 Teluk Kuantan **berdiri pada tahun 1972** yang bernama SMA Negeri 1 Piliat Rengat, pada waktu itu masih berstatus sebagai sekolah swasta, setelah mengalami beberapa kali pergantian nama pada akhirnya nama SMA ini diganti dengan SMA Negeri 1 Teluk Kuantan, pada tahun 2006 dengan NSS 301091402001, Kode Validasi B.75F803 dan NPSN 10403796.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber utama data primer ini adalah guru-guru di SMAN 1 Teluk Kuantan yang berjumlah 49 orang. Oleh karena itu, untuk mengetahui terlebih dahulu identitas responden

merupakan suatu hal yang wajar, agar data yang diperoleh lebih akurat. Identitas responden yang akan dijelaskan di sini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, latar belakang disiplin ilmu, dan lama mengajar.

1. Jenis Kelamin Guru SMAN 1 Teluk Kuantan

Tabel 4: Distribusi Jenis Kelamin Guru SMAN 1 Teluk Kuantan

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Pria	21	42,86
Wanita	28	57,14
Jumlah	49	100

Sumber: Data Olahan, 2014

Guru-guru di SMAN 1 Teluk Kuantan baik pria maupun wanita sama-sama sadar akan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Mereka berusaha semaksimal mungkin agar dapat menjadi guru yang berkompeten dan profesional di bidangnya. Sedangkan rentang usia guru-guru SMAN 1 Teluk Kuantan akan dijelaskan dalam tabel di bawah ini:

2. Rentang Usia Guru SMAN 1 Teluk Kuantan

Tabel 5: Rentang Usia Guru SMAN 1 Teluk Kuantan

Kriteria (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<25	2	4,08
25 – 35	5	10,2
36 – 45	17	34,69
46 – 55	18	36,73
>55	7	14,3
Jumlah	49	100

Sumber: Data Olahan, 2014

Dari hasil analisis didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa guru yang berada pada usia 36 sampai 45 tahun memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan guru yang lainnya. Guru-guru dengan rentang usia tersebut dapat disebut sebagai usia kematangan dalam berpikir dan bertindak.

3. Pendidikan Terakhir Guru SMAN 1 Teluk Kuantan

Tabel 6: Pendidikan Terakhir Guru SMAN 1 Teluk Kuantan

Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
S2	5	10,2
S1	40	81,63
D3	4	8,17
Jumlah	49	100

Sumber: Data Olahan, 2014

Kemampuan seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola pikir dan perilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta keterampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal keterampilan dan ilmu pengetahuan yang diterimanya.

4. Latar Belakang Disiplin Ilmu Guru SMAN 1 Teluk Kuantan

Tabel 7: Latar Belakang Disiplin Ilmu Guru SMAN 1 Teluk Kuantan

Kesesuaian Disiplin Ilmu dengan Mata Pelajaran yg diajarkan	Frekuensi (Org)	Persentase (%)
Sesuai	40	81,63
Tidak Sesuai	9	18,37
Jumlah	49	100

Sumber: SMAN 1 Teluk Kuantan

Setelah dilakukan analisis didapatkan hasil bahwa guru yang memiliki kesesuaian disiplin ilmu dengan mata pelajaran yang diajarkan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang latar belakang disiplin ilmunya tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Ini dianggap hal yang wajar karena guru-guru yang mengajar sesuai dengan latar belakang disiplin ilmunya sewaktu di perguruan tinggi pasti

sudah kompeten dengan di bidangnya, telah mendalami materi-materi pelajaran yang diajarkan dan telah banyak pengetahuan serta pengalaman di bidangnya.

5. Masa Kerja Guru SMAN 1 Teluk Kuantan

Tabel 8: Masa Kerja Guru SMAN 1 Teluk Kuantan

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 1	2	4,08
1 – 5	7	14,29
5 – 10	15	30,61
> 10	25	51,02
Jumlah	49	100

Sumber: Data Olahan, 2014

Masa kerja mempengaruhi tingkat kemampuan kerja guru (pengalaman kerja). Semakin lama bekerja maka akan mahir dalam menguasai pekerjaan atau menangani masalah dalam pekerjaan.

Pengujian Kualitas Data

Dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (*independent variable*) yang terdiri dari kepemimpinan dan profesionalisme serta 1 (satu) variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja guru.

Uji Validitas

Suatu dimensi dikatakan valid apabila indikator tersebut mampu mencapai tujuan pengukuran dari apa yang hendak diukur dengan tepat.

Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari *r* tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Nilai *r* tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 49-2 = 47$ (lihat tabel *r* dengan *df* 47) = 0,282.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut **Sekaran dalam Sarjo (2001:35)** adalah mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya yang bertujuan untuk mengukur konsisten atau tidaknya jawaban seseorang terhadap item pernyataan di dalam kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Begitu sebaliknya (**Sarjono dan Julianita, 2011:35**). Adapun hasil data dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 9: Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ketentuan	Ket
Kinerja Guru	0,894	0,60	Reliable
Kepemimpinan	0,919	0,60	Reliable
Profesionalisme	0,852	0,60	Reliable

Sumber: *Data Olahan, 2014*

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas setiap variabel lebih besar dari ketentuan artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Analisis Regresi Berganda

Dari hasil pengolahan data penelitian dengan melakukan metode regresi berganda, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Pengujian Regresi Berganda

Variabel	Koefisien
Konstanta	14,615
Kepemimpinan (X1)	0,275
Profesionalisme (X2)	0,347

Sumber: *Data Olahan, 2014*

Dari hasil pengujian regresi berganda tersebut dapat ditarik sebuah persamaan regresi: $Y = 14,615 + 0,275X_1 + 0,347X_2$. Persamaan regresi ini dapat ditaksirkan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 14,615 mengandung arti bahwa jika diasumsikan seluruh variabel independen dalam penelitian adalah

konstan atau sama dengan 0, maka kinerja guru tetap memiliki nilai sebesar 14,615. Hal ini bias terjadi karena pengaruh faktor-faktor lain yang tidak ikut dibahas dalam penelitian ini.

- b) Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah 0,275 dengan tanda positif (+). Ini mengandung arti bahwa jika variabel profesionalisme diasumsikan konstan, dan terjadi peningkatan pada aspek-aspek yang terkandung dalam variabel kepemimpinan sebesar 1 poin, maka akan dapat meningkatkan kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan sebesar 0,275.
- c) Nilai koefisien regresi variabel profesionalisme adalah 0,347 dengan tanda positif(+). Ini mengandung arti bahwa jika variabel kepemimpinan diasumsikan konstan, dan terjadi peningkatan pada aspek-aspek yang terkandung dalam variabel profesionalisme sebesar 1 poin, maka akan dapat meningkatkan kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan sebesar 0,347.

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor kepemimpinan dan profesionalisme secara simultan terhadap kinerja guru, maka langkah selanjutnya adalah mengukur seberapa besar kontribusi pengaruh tersebut.

Tabel 11: Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.497	2.55150

Sumber: *Data Olahan, 2014*

Dari tabel 11 diperoleh nilai *R square* (R^2) adalah 0, 518. Hasil

tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan, 51,8% nya ditentukan oleh faktor kepemimpinan dan profesionalisme. Sedangkan sisanya 48,2% merupakan kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan dari variable kepemimpinan dan profesionalisme, secara bersamaan, terhadap kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan. Nilai F_{tabel} diketahui adalah 3,200 dengan $\alpha = 0,05$. F_{tabel} dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F_{tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$F_{tabel} = 49 - 2 - 1 ; 2$$

$$F_{tabel} = 46 ; 2$$

$$F_{tabel} = 3,200$$

Keterangan n : jumlah sampel
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

Tabel 12: Hasil Pengujian Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.879	2	160.940	24.721 ^a	.000
	Residual	299.468	46	6.510		
	Total	621.347	48			

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, 2014

Dari tabel 12 diketahui F_{hitung} 24,721 > F_{tabel} 3,200, dan sig. F 0,000 < α 0,05. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variable kepemimpinan dan profesionalisme, secara simultan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan. Hasil ini sekaligus membuktikan kebenaran hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu faktor kepemimpinan dan

profesionalisme secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan.

Uji Parsial (Uji t)

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$t_{tabel} = n - k - 1 : \alpha / 2$$

$$= 49 - 2 - 1 : 0,05 / 2$$

$$= 46 : 0,025$$

$$= 2,013$$

keterangan: n : jumlah
k : jlh variabel bebas
1 : konstan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian parsial, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 13: Hasil Uji t Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig t	α
Kepemimpinan	3,473	2,013	0,001	0,05

Sumber: Data Olahan, 2014

Dari tabel 13 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan adalah sebesar 3,473 > nilai t_{tabel} sebesar 2,013, dan nilai sig. t_1 0,001 < α 0,05. Dengan hasil demikian maka disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian parsial, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 14: Hasil Uji t Variabel Profesionalisme terhadap Kinerja Guru

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig t	α
Profesionalisme	3,784	2,013	0,000	0,05

Sumber: Data Olahan, 2014

Dari tabel 14 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel profesionalisme adalah sebesar $3,784 >$ nilai t_{tabel} sebesar $2,013$, dan nilai $sig. t_1$ $0,000 <$ α $0,05$. Dengan hasil demikian maka disimpulkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan.

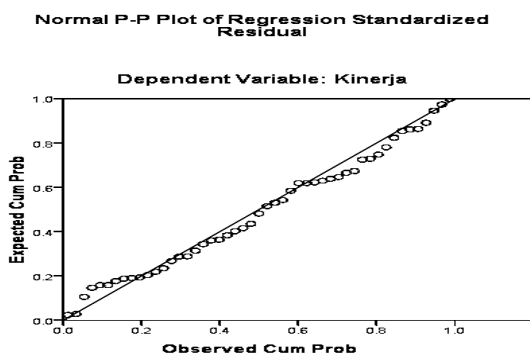
Nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan $3,473 <$ t_{hitung} variabel profesionalisme $3,784$. Sehingga pengaruh yang diberikan variabel profesionalisme lebih kuat dibandingkan variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan.

Pengujian Asumsi Klasik

Untuk dapat dilakukan analisis pada regresi linear berganda, maka sebelum melakukan syarat untuk analisis tersebut perlu diuji dahulu asumsi klasiknya.

a) Uji Normalitas Data

Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dengan melihat *probability plot*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal.

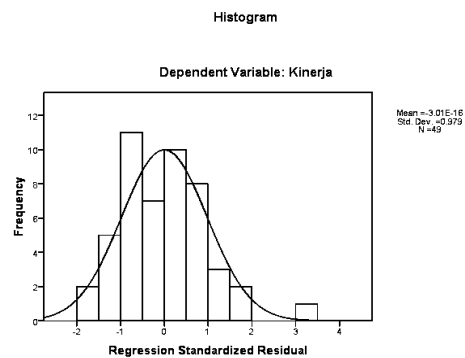


Sumber: Data Olahan, 2014

Gambar 2: Normal Probability P-Plot

Berdasarkan gambar 2 di atas dapat dilihat *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal dan diketahui bahwa model regresi

memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilihat melalui kurva histogram.



Sumber: Data Olahan, 2014

Gambar 3: Grafik Kurva Histogram Kepemimpinan dan Profesionalisme terhadap Kinerja Guru.

Hasil kurva histogram diatas menunjukkan bahwa bentuk kurva simetris tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan sehingga berdasarkan kurva histogram, model regresi berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan aturan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila VIF kurang dari 10 atau *tolerance* melebihi 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 15: Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.782	1.279
	Profesionalisme	.782	1.279

a. Dependent Variable: Kinerja

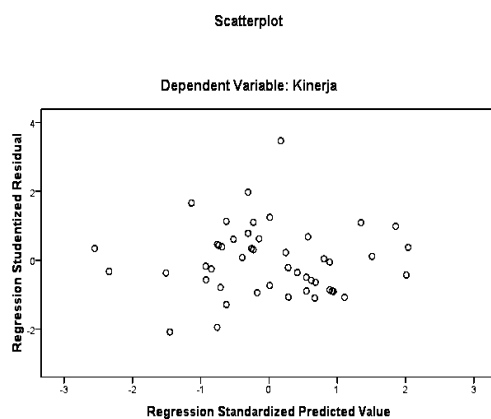
Sumber: Data Olahan, 2014

Berdasarkan tabel 15 di atas diketahui nilai VIF sebesar $1,279 <$ 10 dan *tolerance* sebesar $0,782 >$ 0,10. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi

gejala multikolinieritas dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SREISD* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data Olahan, 2014

Gambar 4: Grafik Scatterplot

Gambar di atas menunjukkan bahwa data tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan berkaitan erat dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Jadi, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa

bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun secara berkelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Oleh karena itu, sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dalam perkembangan kebutuhan zaman. Khususnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya, dan seni.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan, artinya adalah bahwa kinerja guru sangat ditentukan oleh kepemimpinan yang ada. Semakin baik kepemimpinan maka kinerja guru akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Atik Novitasari, Agus Wahyudin, Rediana Setiyani (2012) tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di 3 SMA di Kabupaten Kendal). Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa faktor kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah SMAN 1 Teluk Kuantan dilihat masih belum terlalu baik dilihat dari masih adanya penetapan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang disiplin ilmu guru yang bersangkutan dalam mata pelajaran tertentu. Kemudian juga terlihat dari absensi para guru yang

belum baik serta masih banyak guru yang tidak tepat waktu dalam bekerja.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Guru

Profesionalisme seorang guru sangat diperlukan untuk menciptakan kinerja guru yang baik yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi kemajuan pendidikan di sekolah. **Conny Semiawan dalam Sutomo (2001:4-5)** mengisyaratkan bahwa untuk menjadi tenaga yang profesional, guru harus meningkatkan kemampuannya yaitu ia harus dapat mengantisipasi berbagai perubahan dan perkembangan, mampu merancang dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang mengacu pada proses belajar mengajar yang lebih baik. Selanjutnya ia mengemukakan bahwa profesionalisme yang berkenaan dengan suatu keahlian, keterampilan dan sikap untuk bertindak yang terbaik bagi lingkungannya. Seorang yang profesional senantiasa berpandangan melakukan sesuatu yang benar dan baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan, artinya adalah bahwa kinerja guru sangat ditentukan oleh profesionalisme yang ada. Semakin baik profesionalisme maka kinerja guru akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya.

Hasil ini mendukung kesimpulan penelitian Corry Yohana (2012) tentang Pengaruh Profesionalisme, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMPN Pamulang-Tangerang Selatan, yang juga menyimpulkan bahwa faktor profesionalisme memberikan pengaruh langsung dan positif terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan dan Profesionalisme terhadap Kinerja Guru

Secara simultan menjelaskan bahwa kepemimpinan dan profesionalisme memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Artinya adalah bahwa kinerja guru sangat ditentukan oleh kepemimpinan dan profesionalisme yang ada di sekolah.

Profesionalisme guru pada dasarnya diterapkan dalam diri masing-masing guru dengan peran kepala sekolah juga sangat dibutuhkan sebagai *top leader*. Guru dengan profesionalisme yang tinggi harusnya mendapatkan perhatian yang lebih dan apresiasi dari kepala sekolah dan pihak sekolah yang bersangkutan agar guru tersebut mendapatkan penghargaan diri serta kenyamanan yang lebih sehingga dia memiliki komitmen yang kuat untuk terus mengabdikan dirinya secara maksimal di sekolah tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini:

1. Kepemimpinan dan profesionalisme secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan, dimana profesionalisme memberikan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan kepemimpinan.
2. Faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan, yang artinya adalah jika dilakukan peningkatan atau penyesuaian pada aspek-aspek: kepercayaan bawahan terhadap pimpinan; kemampuan pimpinan dalam menggerakkan,

membimbing, dan mengarahkan serta memberi contoh yang baik; rasa hormat bawahan terhadap pimpinan; kekuasaan menertibkan; dan usaha membuat prosedur tugas-tugas kerja serta memformalkan tugas, maka akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja para guru.

3. Faktor profesionalisme berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan, yang artinya adalah apabila dilakukan peningkatan pada aspek-aspek: itikad kuat untuk mengabdikan sebagai guru; pendidikan sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; motivasi untuk memajukan pendidikan; mengikuti perkembangan teknologi dunia pendidikan; dan terus mengembangkan wawasan keahlian dan pengetahuan melalui berbagai media pendidikan dan informasi, maka akan mampu mendorong peningkatan kinerja para guru.

Saran

Dari kesimpulan tersebut, maka penulis memberikan beberapa saran berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja guru-guru di SMAN 1 Teluk Kuantan maka diharapkan para guru agar lebih berusaha untuk menjadikan proses belajar mengajar sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menciptakan suasana kelas menjadi kondusif sehingga memperkecil kemungkinan para siswanya mengalami kebosanan selama kegiatan belajar mengajar berlangsung.
2. Kepada Kepala Sekolah SMAN 1 Teluk Kuantan agar lebih tegas dalam menertibkan para guru baik itu dalam hal kehadiran maupun kegiatan pembelajaran di dalam

kelas. Kepala sekolah juga harus tegas dalam memberikan hukuman dan sangsi-sangsi kepada para guru yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan sekolah. Dengan demikian para guru bisa lebih disiplin dan bertanggung jawab atas kewajibannya sebagai seorang pendidik. Selain itu Kepala Sekolah diharapkan dapat lebih ramah dan mendekati diri kepada para guru agar tidak tercipta jarak antara atasan dan bawahan sehingga terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis.

3. Kepada para guru SMAN 1 Teluk Kuantan agar lebih menunjukkan keprofesionalannya sebagai pendidik dengan cara selalu meningkatkan motivasi dan keterampilan untuk memajukan pendidikan, selalu mengembangkan wawasan keahlian dan pengetahuannya melalui berbagai media pendidikan, berusaha untuk memahami dan mampu dalam mengoperasikan alat-alat teknologi dalam dunia pendidikan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur penelitian dan kepustakaan penelitian-penelitian yang akan datang. Khususnya studi yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja guru SMAN 1 Teluk Kuantan.
5. Kepada peneliti yang akan datang diharapkan dapat menggunakan dan mencari metode lain dalam pengumpulan data penelitian agar jumlah yang diperoleh nantinya akan lebih besar dalam mewakili hasil penelitian, serta peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan memperluas model penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel yang diyakini dapat

mempengaruhi kinerja guru sehingga dapat menemukan pemahaman baru terhadap pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam pelaksanaan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. 2006. *Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Depdiknas. 2004. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT. Armas Duta Jaya.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPF.
- Ivancevich., dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Jarret, Ehren., dkk. 2010. *The Practice of Co-Creating Leadership in High- and Low-Performing High Schools*. International Journal of Educational Management Volume 24 No. 7.
- Kunandar. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru Cet. Ke-1*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Krishnaveni dan Anita. 2007. *Educators' Professionalism Characteristics*. Quality Assurance in Education Volume 15 No. 2.
- Librawati., dkk. 2013. *Analisis Pengaruh Sikap Profesionalisme, Iklim Kerja Sekolah, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sukawati*. E-Journal Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Ganesha Volume 4.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mulyasa, E. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Novitasari, Atik., dkk. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru*. Semarang.
- Nurkolis. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*. Grasindo.
- Rivai, Veithzal. 2007. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samana. 1994. *Profesionalisme Keguruan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Septiana, Roslena., dkk. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari*. Jupe UNS Volume 2 Nomor 1.
- Surya Saputra, Deny. 2011. *Hubungan antara Kompetensi Profesionalisme Guru dan Kinerja Guru di SMA Tangerang*. Jakarta : Jurnal Psikologi Volume 9 Nomor 2.
- Sjahrudin, dkk. *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMP Cendana Pekanbaru*. Pekanbaru.
- Udiyono. 2011. *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah serta Karya Pengembangan Profesi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di Universitas Widya Dharma Klaten)*.

- Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 14 Tahun 2005 tentang
Guru dan Dosen
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan
dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia
Indah.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*.
Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2009.
*Manajemen Sumber Daya
Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan
dalam Organisasi. Edisi ke
5*. Jakarta : Indek