

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL, SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU SMP NEGERI 2 KARANGGAYAM
KABUPATEN KEBUMEN**

Kamsiyah Lestari

Jurusan Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen (kamsiyahlestari85@gmail.com)

ABSTRAK

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi profesional, supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Karanggayam Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS SMP Negeri 2 Karanggayam berjumlah 32 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi linear berganda sebagai analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi profesional, supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Karanggayam Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini yaitu kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci: kompetensi profesional, supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, kinerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of professional competence, supervision of school principals and work motivation on the performance of teachers of SMP Negeri 2 Karanggayam Kebumen Regency. The population in this study were 32 civil servant teachers at SMP Negeri 2 Karanggayam. Data collection is done by interview, questionnaire and literature study. The data analysis technique used validity, reliability, classic assumption test, hypothesis test and multiple linear regression analysis as data analysis to find out how much influence the professional competence, headmaster supervision and work motivation had on the performance of the teachers of SMP Negeri 2 Karanggayam Kebumen Regency.

The results of this study are that professional competence has a significant effect on performance, supervision by school principals has no significant effect on performance, work motivation has an effect on performance.

Keywords: professional competence, supervision of school principals, work motivation, performance

PENDAHULUAN. (1)Latar Belakang. Peningkatan kinerja guru akan berpengaruh pada peningkatan kualitas *output* SDM yang dihasilkan dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawabnya. Tenaga pendidik atau guru tentunya harus memiliki dan menampilkan kinerja yang maksimal selama proses belajar mengajar dengan menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk mencapai hasil belajar yang optimal bagi peserta didiknya.

SMP Negeri 2 Karanggayam Kabupaten Kebumen memiliki kinerja yang baik, hal ini ditandai dengan rata-rata prosentase SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang setiap tahun mengalami kenaikan. Masing-masing guru selalu membuat atau menyiapkan perangkat pembelajaran (Silabus, Program Semester, Program Tahunan, Pemetaan KI/KD, RPP, dan Alat Evaluasi) tepat pada waktunya. Perangkat pembelajaran benar-benar memberi arah bagi seorang guru, hal ini penting mengingat proses pembelajaran adalah sesuatu yang sistematis dan terpol.

Peningkatan kinerja di SMP Negeri 2 Karanggayam juga ditandai dengan persiapan para guru dalam kegiatan belajar mengajar. Mereka benar-benar menyiapkan materi yang akan diajarkan kepada siswanya dengan sebaik-baiknya, sehingga apa yang disampaikan dapat dengan mudah diterima oleh para siswa yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan prestasi siswa.

Tabel I-1
Tabel Rata-rata Prosentase SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)
Tahun 2017-2018

No	Pangkat / Gol	Jumlah Guru	Rata-rata (%)		
			Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
1	IV/a	7	85,56	85,65	85,76
2	III/d	10	84,56	84,88	84,94
3	III/c	7	85,20	85,22	85,28
4	III/b	6	82,14	84,10	84,15
5	III/a	2	81,45	81,50	81,50

Sumber : Data Primer Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa kinerja guru di SMP Negeri 2 Karanggayam Kabupaten Kebumen dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran telah melaksanakan tugas sesuai dengan tugas jabatannya seperti merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran, menganalisis hasil pembelajaran, melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian, menyusun kurikulum

pembelajaran pada satuan pendidikan, melaksanakan pengembangan diri, serta melaksanakan tugas lain seperti membimbing kegiatan ekstrakurikuler, pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional. (2) Rumusan Masalah. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi profesional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru?
2. Bagaimana supervisi kepala sekolah berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru?
3. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru?
4. Bagaimana kompetensi profesional, supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru?

(3) Batasan Masalah. Pembatasan masalah sangat diperlukan untuk menghindari terjadinya kesalahan pemahaman, oleh karena itu untuk mendukung hasil yang lebih baik perlu dibatasi ruang lingkup masalah. Penulis hanya membatasi dan membahas mengenai kompetensi profesional, supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja pada guru PNS SMP Negeri 2 Karanggayam sejumlah responden 32 orang dengan asumsi meliputi:

1. Kinerja Guru

Pengertian kinerja guru menurut Burhanudin (2007:1), mengemukakan bahwa kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dapat dilakukan dengan tiga kegiatan pembelajaran di kelas (Permendiknas nomor 14 tahun 2005), yaitu: perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran, evaluasi pengajaran dan tindak lanjut evaluasi pengajaran.
2. Kompetensi Profesional

Menurut Marselus R. Payong (2011: 43) kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan guru untuk membimbing peserta didik menguasai pengetahuan atau keterampilan secara optimal, sehingga dapat memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam Standar Pendidikan Nasional. Permendiknas No. 16/ 2007, standar kompetensi profesional dijabarkan ke dalam lima kompetensi inti, yaitu:

 - a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
 - b. Menguasai standar kompetensi, dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu
 - c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif
 - d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
 - e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan

mengembangkan diri (Marselus R. Payong, 2011: 43-50).

3. Supervisi Kepala Sekolah

Menurut Purwanto (2004: 32) pengertian supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Indikator supervisi kepala sekolah menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tanggal 17 April 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah diantaranya:

- a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru
- b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat
- c. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru

4. Motivasi kerja

Menurut Hamzah (2011:72) motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2011: 93) indikator motivasi kerja guru yaitu:

- a. Kebutuhan akan berprestasi
- b. Peluang untuk berkembang
- c. Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri
- d. Kebutuhan akan pengakuan
- e. Gaji yang diterima.

METODE PENELITIAN. (1) Obyek dan subjek penelitian. Objek penelitian adalah variable Kinerja guru, Kompetensi Profesional, Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. Subyek dalam penelitian ini adalah Guru PNS SMP Negeri 2 Karanggayam.(2) Teknik Pengumpulan Data. a. Observasi b. Wawancara c. Angket atau Kuesioner. (3) Populasi dan Sampel Guru PNS SMP Negeri 2 Karanggayam Kabupaten Kebumen sejumlah 32 orang. Metode pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Sampel dalam penelitian ini adalah Guru PNS SMP Negeri 2 Karanggayam sejumlah 32 orang. Berdasarkan jumlah tersebut, maka sampel penelitian ini juga berjumlah 32.

HASIL DAN PEMBAHASAN. (1) Pembahasan dan Implikasi Manajerial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (bebas) yaitu Kompetensi Profesional, Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Pembahasan dan Hasil :

1. Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh signifikansi $0,037 < 0,050$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,196 > t_{tabel}$ sebesar $2,045$, artinya kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis H_1 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa kompetensi profesional yang meliputi menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, menguasai standar kompetensi, dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu, mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri dapat meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 2 Karanggayam Kabupaten Kebumen. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulistianto (2016) serta Hartanti dan Yuniarsih (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah kompetensi profesional sangat diperlukan untuk membantu guru meningkatkan kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi profesionalnya, maka semakin tinggi kinerja guru SMP Negeri 2 Karanggayam. Sebaliknya, semakin buruk kompetensi profesionalnya maka semakin rendah kinerja guru di SMP Negeri 2 Karanggayam. Kompetensi profesional guru di SMP Negeri 2 Karanggayam perlu ditingkatkan supaya kinerja guru semakin baik.

2. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh sebesar $0,923 > 0,05$ dan hasil perhitungan signifikansi diperoleh angka t_{hitung} sebesar $0,0971 < t_{tabel}$ sebesar $2,045$ maka hipotesis H_2 ditolak, artinya supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena kunjungan sebagai proses supervisi langsung kepala sekolah yang masih jarang dilakukan oleh Kepala SMP Negeri 2 Karanggayam, sehingga perlu adanya perbaikan dalam supervisi kepala sekolah agar guru dapat meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah tetap harus melakukan supervisi kepada guru untuk mengetahui sejauh mana persiapan para guru dalam kegiatan belajar mengajar dan akhirnya diharapkan supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Setyana, Suntoro dan Sumadi (2016) yang menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator supervisi kepala sekolah dalam penelitian ini tidak terlalu penting dengan merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat serta menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t nilai probabilitas diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,488 > t_{tabel}$ sebesar $2,045$, maka hipotesis H_3 diterima, artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini tidak dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardian (2017) serta Hartanti dan Yuniarsih (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru.

Implikasi dari penelitian ini adalah motivasi selalu berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan arti pentingnya motivasi guru dengan memenuhi kebutuhan guru untuk berprestasi, peluang untuk berkembang, kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri serta kebutuhan akan pengakuan dan gaji yang diterima. Memotivasi guru sangat penting bagi Kepala Sekolah agar guru dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja guru juga meningkat.

4. Pengaruh Kompetensi profesional, Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional, supervisi kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji f diperoleh f_{hitung} sebesar $37,997 > f_{tabel}$ sebesar $2,95$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya kompetensi profesional, supervisi kepala sekolah dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis H_4 diterima.

Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah perlunya organisasi untuk memperhatikan dan mengembangkan faktor yang berupa kompetensi profesional, supervisi kepala dan motivasi kerja guru agar mampu meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 2 Karanggayam.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Karanggayam, ini dibuktikan dengan hasil t_{hitung} sebesar $2,196 > t_{tabel}$ sebesar $2,045$. Hal ini disebabkan karena koefisien kompetensi profesional berperan penting pada kualitas kinerja guru, sehingga dapat disimpulkan variabel kompetensi profesional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin baik kompetensi profesional maka akan meningkatkan kinerja guru.
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Karanggayam, dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar $0,0971 < t_{tabel}$ sebesar $2,045$ memberikan hasil bahwa supervisi tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena masih jarang kunjungan kepala sekolah dan masih kurang maksimalnya pengawasan kepala sekolah dalam proses pembelajaran. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Karanggayam, dibuktikan dengan hasil t_{hitung} sebesar $2,488 < t_{tabel}$ sebesar $2,045$ memberikan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh kompetensi profesional, supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Karanggayam sebesar $68,9\%$. Sebaliknya $31,1\%$ disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

(2) Saran

1. Kepala sekolah hendaknya memberikan kesempatan yang sama bagi guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan atau kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) untuk meningkatkan kompetensi guru. Guru hendaknya selalu menambah pengetahuan dan kompetensinya dengan cara banyak membaca, melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti pelatihan profesi guru, dan membuat refleksi pembelajaran untuk perbaikan kegiatan pembelajaran yang akan datang.
2. Kepala sekolah dapat lebih meningkatkan kegiatan supervisi dengan jadwal dan prosedur yang telah ditetapkan guna meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah hendaknya selalu melaksanakan kegiatan supervisi secara berkelanjutan sehingga guru merasa lebih diperhatikan guna meningkatkan kinerja guru. Sekolah perlu mempertahankan pencapaian yang sudah baik, agar semua kegiatan proses belajar mengajar di sekolah bisa lebih baik lagi. Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah perlu diperbaiki. Hal ini bisa dilakukan dengan mengubah cara pandang guru tentang arti lama dari supervisi yaitu bahwa supervisi dilakukan untuk mencari kesalahan guru, tetapi supervisi disini dapat diartikan sebagai kontrol bagi guru dalam proses kegiatan belajar mengajar.

KESIMPULAN DAN SARAN. (1) Kesimpulan.

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif dan pembahasan, peneliti menarik kesimpulan bahwa:

- Hal ini penting agar persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah bisa meningkat.
3. Kepala sekolah hendaknya meningkatkan motivasi kerja guru dalam mengajar untuk lebih berprestasi di segala bidang. Cara meningkatkan motivasi berprestasi guru ini bisa dengan memberikan insentif bagi mereka yang berprestasi dan memberikan harapan agar guru mempunyai tanggung jawab dan daya saing yang tinggi. Guru juga dapat lebih meningkatkan motivasi antar sesama guru, guru dan siswa, guru dan kepala sekolah sehingga tercipta suasana dan interaksi yang mampu meningkatkan kinerja guru.
 4. Koefisien determinasi penelitian menunjukkan masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru. Sekolah perlu meningkatkan kinerja guru selain dari faktor kompetensi profesional, supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja, seperti kedisiplinan atau faktor yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta : PT Reneka Cipta.
- Aqib, Zainal. 2010. *Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung : Yrama Widya.
- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- _____. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Atmodiwirio, Soebagyo. 2002. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta : Arda Dizya Jaya.
- Depdiknas. 2005. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 14 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan..*
- _____. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Tentang Standar Nasional Pendidikan*
- Eka Titin. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Manajemen*. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/bisma/article/view/2237> pada 23 Oktober 2018.
- [Ghozali.imam2008. Aplikasi Multivariate dengan menggunakan program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Undip.](#)
- Hamzah B. Uno, M. (2010). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasan Muhamad. 2018. *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Makassar*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 10, No 3. Diakses dari <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewFile/451/490> pada 20 Desember 2018.
- Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moch. Nazir. 2003. *Metode Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta, 63.
- Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- _____. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2009). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2007. *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Rosdakarya.
- _____. 2012. *Praktek Penelitian Tindakan Kelas*. 2012. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rum Royen. 2007. *Profesionalisme Aparatur Pemda Tobasa*. Jurnal. Medan: USU.
- Rusman. 2011. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Samani, Muchlas dan Hariyanto. 2011. *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*. Bandung: PT Rosdakarya Offset.
- Sandjojo, Nidjo. 2011. *Metode Analisis Jalur (Path Analysis)*. Jakarta; Pustaka Sinar Harapan.

- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta; Salemba 4.
- Setyana Eka. 2016. *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Bodhisatva Bandar Lampung*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 17, No 13. Diakses dari <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewFile/451/490> pada 20 Desember 2018.
- Sri Lidia Siska. 2007. *Pengaruh Profesionalisme Guru, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan*. Diakses dari <http://journal.unesa.ac.id/index.php/article/view/2237> pada 10 Februari 2019.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistianto Afif. 2016. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Paningaran Pekalongan*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 10, No 3. Diakses dari <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewFile/451/490> pada 20 Desember 2018.
- Sutrisno Hadi. 2004. *Metodologi Research 2*, Andi Offset, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Usman Sunyoto. 2004. *Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.