

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTEVENING PADA SMK BINA KARYA 2 KARANGANYAR**

Leni Oktavia

Proram Studi Manajemen (S-1)
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa
Email : lenyoktavia30@gamil.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh supervisi kepala sekolah dan *self efficacy* terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening di SMK Bina Karya 2 Karanganyar. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel dengan jumlah 32 Guru. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji instrumen validitas, realibilitas, uji asumsi klasik, hipotesis dan analisis kolerasi serta analisis jalur. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 22.0.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa: supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil analisis data R square pada struktur I sebesar 35,5% sedangkan sisanya 64,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Pada struktural II diperoleh R square sebesar 42,5% sedangkan sisanya 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : Supervisi Kepala Sekolah, *Self Efficacy*, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu usaha transformatif, mempunyai andil yang sangat besar dalam mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia yang mengcangkup kecakapan-kecakapan fundamental secara intellektual maupun emosional. Salah satu unit pelaksana teknis di bidang pendidikan tingkat atas yang berada dalam lingkungan Kementerian Pendidikan adalah SMK Bina Karya 2 Karanganyar.

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan salah satu komponen dalam dalam proses pendidikan yang dituntut agar memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru sering menjadi tumpuan dalam mencapai harapan lulusan lembaga pendidikan.

NO	TAHUN PELAJARAN	JUMLAH	NILAI RATA-RATA	TARGET SEKOLAH
1.	Tahun 2016/2017	212 siswa	53.81	76
2.	Tahun 2015/2016	226 siswa	58.15	75
3.	Tahun 2014/2015	224 siswa	63.25	72

Dari data di atas dapat menunjukkan nilai rata-rata siswa belum mencapai target yang telah ditentukan oleh pihak sekolah. Hasil wawancara dengan bapak kepala sekolah beliau menyampaikan bahwa memang nilai yang diperoleh siswa belum memenuhi target yang diharapkan pihak sekolah justru mengalami penurunan pada setiap tahunnya.

Guru Tetap	16 Orang
Guru Tidak Tetap	16 Orang
Jumlah	32 Orang

Data di atas menunjukan 50% guru sudah berstatus guru tetap dan 50% guru masih berstatus guru tidak tetap dengan jumlah guru yang sudah bersertifikasi sebanyak 13 orang. Selain data kelulusan dan data guru baik guru tetap/guru tidak ada pula data prestasi siswa-siswi SMK Bina Karya 2 yang mendapatkan juara 2 gerak jalan tingkat kecamatan pada tahun 2016/2017, pencak silat tahun 2017/2018 memperoleh juara 2 tingkat kabupaten kemudian lomba volly tahun 2017/2018 memperoleh juara 2 tingkat kabupaten.

Pencapai kinerja guru yang tinggi diperlukan adanya motivasi dari guru. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya.

Menumbuh kembangkan kemampuan sumber daya guru lainnya adalah melalui supervisi. Salah seorang yang diberi tanggung jawab untuk melakukan supervisi adalah kepala sekolah, sehingga kepala sekolah bertugas memberikan bantuan dan bimbingan secara profesional kepada guru yang kurang memiliki kemampuan profesional dalam mengajar.

Selain supervisi kepala sekolah faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah kemampuan. menurut Bandura (1997), efikasi diri (*self efficacy*) mengacu

pada keyakinan individu tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas yang telah dikaji, maka tujuan yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi Guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi Guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja Guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar.
4. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja Guru Bina Karya 2 Karanganyar.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru Smk Bina Karya 2 Karanganyar.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Guru

Supardi (dalam Ahmad Maulid, 2016:90) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan standarisasi dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan berdasarkan norma dan etika yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Anwar A (2006:67) yang menyatakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rivai (2006:309) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Sedangkan menurut Mathis (2006:378-380) memaparkan bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *job performance* atau kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tingkat yang disyaratkan oleh perusahaan.

Indikator Kinerja menurut Menurut Robbins (2006:260)

- 1). Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaannya yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- 2). Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit.
- 3). Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil out put serta memaksimalkan waktu yang tersedia.

- 4). Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5). Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja komitmen kerja.

Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Hasibuan (2008:219) adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.

Mangkunegara (2009:93) berpendapat, bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Seseorang dalam melakukan pekerjaan akan termotivasi jika menginginkan perubahan yang diharapkan dan apa yang diinginkan akan terus dilakukanlah. Menurut Robbins (2015:127) motivasi (*motivation*) proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Sedangkan menurut Aidar (2007:192) motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul dari

dalam seseorang untuk melaksanakan kegiatan yang terus menerus dilakukan agar tercapai tujuannya dan motivasi tumbuh karena dukungan orang-orang di sekeliling, dimana kita mampu membawa diri kita kedalam dunia pekerjaan dan mampu memenuhi kebutuhan hidup.

Terdapat 10 (sepuluh) **Indikator** bagi **Motivasi Kerja** Menurut Robbins dalam Sayuti (2006) :

- 1) Agresif
- 2) Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan
- 3) Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
- 4) Mematuhi jam kerja
- 5) Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan
- 6) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja
- 7) Kesetiaan dan kejujuran
- 8) Terjalin hubungan kerja antara bawahan dengan pimpinan
- 9) Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan
- 10) menghasilkan informasi yang akurat dan tepat

Pengertian Supervisi

Supervisi merupakan kegiatan untuk mewujudkan perubahan dan perbaikan begitu juga dengan pendapat.

Menurut Sahertian (dalam Teta, 2010: 10) "Supervisi usaha mengawali, mengarahkan, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru disekolah, baik secara individual maupun kolektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran sehingga dapat

menstimulasi dan membimbing pertumbuhan setiap murid secara kontinyu sehingga dapat lebih cepat berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah kegiatan kearah perbaikan agar dapat menjadi guru yang profesional dan bekerja secara efektif. Faktor-faktor yang mempengaruhi supervisi, besarnya tanggung jawab kepala sekolah sebagai supervisor, seperti yang dikatakan oleh Moh. Rifai (dalam Purwanto, 2008:117) untuk menjalankan tindakan supervisi. Berikut prinsip-prinsip dalam melakukan supervisi adalah : 1. Supervisi harus bersifat konstruktif dan kreatif, pada yang bimbingan atau diawasi hendaklah memiliki dorongan untuk bekerja, 2. Supervisi harus didasari pada keadaan dan kenyataan yang sebenarnya, 3. Supervisi harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya, 4. Supervisi harus memiliki rasa aman paga guru yang disupervisi, 5. Supervisi harus didasari hubungan yang profesional, 6. Supervisi tidak bisa bersifat mendesak karena dapat menimbulkan kegelisahan, 7. Supervisi tidak bisa didasarkan pada kekuasaan, pangkat, kedudukan dan kekuasaan pribadi

Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Supardi (2012:31) :

1. Membimbing guru membuat persiapan pengajaran
2. Kunjungan kelas
3. Menilai guru, dan

4. Memecahkan masalah yang dihadapi oleh guru

Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy adalah keyakinan yang dipegang seseorang tentang kemampuannya dan juga hasil yang akan ia peroleh dari kerja kerasnya mempengaruhi cara mereka berperilaku (Bandura, 1997)

Menurut Bandura (1986), efikasi diri tidak berkaitan langsung dengan kecakapan yang dimiliki individu, melainkan pada penilaian diritentang apa yang dapat dilakukan dari apa yang dapat dilakukan, tanpa terkait dengan kecakapan yang dimiliki. Diambahkam pula oleh Santrock (2007) efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai dan menghasilkan hasil positif. Fungsi Efikasi Diri Fungsi Efikasi diri menurut Bandura (1986) terdiri atas: 1. pilihan tingkah laku, 2. daya tahan dan besar usaha individu, 3. pola berpikir dan reaksi emosional individu, dan 4. perilaku individu. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai suatu tujuan pembelajaran.

1. Dimensi –dimensi *self efficacy*

Menurut bandura (Bandura dalam Sandra dan Djalali, 2013) *self efficacy* terdiri dari tiga dimensi yaitu :

- a. *Magnitude* atau tingkat kesulitan tugas

Mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini akan mampu mengatasinya, tingkat *self efficacy* individu berbeda satu dengan yang

lain, tingkatan kesulitan dari sebuah tugas apakah sulit atau mudah akan menentukan efikasi-diri. Jika tidak terdapat suatu halangan yang berarti untuk di atas, maka tugas tersebut akan sangat mudah dilakukan dan semua orang mempunyai *self efficacy* yang tinggi.

b. *Generality* atau luas bidang perilaku

Mengacu pada variasi situasi dimana penilaian tentang keyakinan diri ditetapkan. Individu dapat menilai dirinya memiliki efikasi pada banyak aktivitas atau pada aktivitas tertentu saja. Dengan semakin banyak keyakinan diri yang dapat diterapkan pada berbagai kondisi maka semakin tinggi efikasi diri individu.

c. *Strength* atau kemantapan keyakinan

Dimensi kemantapan keyakinan merupakan dimensi yang berhubungan dengan tingkat kekuatan dan kelemahan keyakinan tentang kompetensi yang di persepsikan. Dimensi ini mencangkup pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan. Kemantapan inilah yang menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam menghadapi suatu permasalahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data Interview (wawancara), Kuesioner (Angket), Observasi atau pengamatan, Studi Pustaka. Lokasi penelitian ini di

Kecamatan Karanganyar Kabupaten Kebumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel supervisi kepala sekolah, *self efficacy*, motivasi kerja dan kinerja guru menunjukkan bahwa kolerasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,349) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuesioner variabel supervisi kepala sekolah, *self efficacy*, motivasi kerja dan kinerja guru dinyatakan valid.

2. Uji reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel Supervisi Kepala Sekolah sebesar 0,670 untuk variabel *Self Efficacy* sebesar 0,604, untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,827, dan Variabel Kinerja Guru sebesar 0,659, maka berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada seluruh variabel penelitian dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* di atas 0,60.

3. Uji asumsi klasik

a. Uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk Variabel Supervisi Kepala Sekolah (623), Variabel *Self Efficacy* (616) dan Variabel Motivasi Kerja (603) tidak lebih dari 10 dan nilai VIF (1,605, 1,623, 1,657) lebih dari 0,10. Berdasarkan asumsi tersebut di atas, maka dari hasil uji multikolinieritas dapat diketahui

- bahwa tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.
- b. hasil uji heteroskedastisitas substruktural 1 dan substruktural 2 menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur dan tidak membentuk suatu pola yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada substruktural 1 dan substruktural 2 dalam penelitian ini tidak menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas.
- c. Berdasarkan uji normalitas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga variabel dependen dan variabel independen dalam uji normalitas pada substruktural 1 dan substruktural 2 memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji hipotesis

Substruktural 1

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,446	6,612		1,432	,163
Supervisi Kepala Sekolah	,653	,316	,352	2,063	,048
Self Efficacy	,726	,338	,367	2,150	,040

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Hasil ini menyatakan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Supervisi Kepala Sekolah (X1) sebesar $0,048 < 0,05$ dan diperoleh t_{hitung} sebesar $2,063 > 2,042$ sedangkan probabilitas signifikansi untuk variabel *Self Efficacy* (X2) sebesar $0,040 < 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,150 > 2,042$. Supervisi Kepala Sekolah dan *self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan

signifikan terhadap Motivasi kerja Guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar.

Substruktural 2

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,995	3,092		1,292	,207
Supervisi Kepala Sekolah	-,173	,153	-,195	-,1,133	,267
Self efficacy	,448	,164	,474	2,731	,011
Motivasi	,205	,084	,429	2,447	,021

a. Dependent Variable: Kinerjaguru

Hasil ini menyatakan probabilitas signifikansi untuk variabel Supervisi Kepala Sekolah (X1) sebesar $0,267 > 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-1,133 < 2,045$ maka Supervisi Kepala Sekolah tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja Guru, sedangkan probabilitas signifikansi untuk variabel *Self efficacy* (X2) sebesar $0,011 < 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,731 > 2,045$. dan probabilitas signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (Y1) sebesar $0,021 < 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} $2,447 > 0,045$ maka *self efficacy* dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar

5. Analisis jalur

Substruktural 1 mendapat persamaan regresi

$$Y_1 = 0,352 X_1 + 0,367 X_2 + \epsilon_1$$

$$(\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,397} = 0,776)$$

Substruktural 2 mendapat persamaan regresi

$$Y_2 = -0,195 X_1 + 0,474 X_2 + 0,429 Y_1 + \epsilon_2$$

$$(\epsilon_2 = \sqrt{1 - 0,481} = 0,720)$$

6. Perhitungan pengaruh antar variabel

1. Pengaruh langsung (*Direct effect* atau *DE*)

- a. $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,048$
 - b. $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,040$
 - c. $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,267$
 - d. $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,011$
 - e. $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,021$
2. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect atau IE*)
- a. $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,048 \times 0,021 = 0,001$
 - b. $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,040 \times 0,021 = 0,001$
3. Pengaruh Total(*Total Effect*)
- a. $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,048 + 0,021 = 0,069$
 - b. $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,040 + 0,021 = 0,061$
 - c. $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,267$
 - d. $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,011$
 - e. $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,021$

Kesimpulan

1. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa variabel Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar. Hipotesis diterima.
2. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar. Hipotesis diterima.
3. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa variabel Supervisi Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Binak Karya 2 Karanganyar. Hipotesis di tolak.
4. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa variabel *Self*

Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar. Hipotesis diterima.

5. Hasil dari uji jalur menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar. Hipotesis diterima.
6. Hasil uji koefisien determinasi 42,5% kinerja dipengaruhi oleh variabel supervisi kepala sekolah, *self efficacy* dan motivasi.
7. Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel *self efficacy*, sedangkan variabel yang paling rendah pengaruhnya terhadap kinerja adalah variabel supervisi kepala sekolah.

Saran

Bagi organisasi

1. Kepala sekolah lebih memperhatikan praktik kegiatan supervisi karena dengan hal tersebut mampu menambah motivasi kerja guru, dengan membimbing guru membuat persiapan pengajaran, melakukan kunjungan kelas, menilai guru dan memecahkan masalah yang dihadapi oleh guru membuat guru semakin merasa lebih terikat maka dari itu, hal ini dapat menjadikan pemacu bagi pimpinan untuk terus melakukan kegiatan-kegiatan supervisi dengan lebih baik.
2. Guru-guru harus mampu menjaga dan selalu meningkatkan kemampuannya untuk dapat

- melakukan pekerjaannya dengan lebih baik salah satunya dengan banyak mengikuti pelatihan-pelatihan seperti pelatihan kepemimpinan, dan pelatihan pelatihan *soft skill* lainnya yang mampu mendukung dalam melakukan proses mengajar sehingga dapat mengajar dengan lebih baik lagi dan meluluskan siswa-siswanya dengan nilai-nilai yang lebih tinggi.
3. Motivasi Kerja Guru pada SMK Bina Karya 2 Karanganyar sudah baik, tetapi pada bagian pengukuran mengenai mematuhi jam kerja dan menghasilkan output kerja yang akurat dan tepat mendapatkan nilai paling rendah, mungkin lebih ditegaskan standar tugas yang harus dilakukan oleh masing-masing guru dan menerapkan sangsi untuk pelanggaran keterlambatan agar keberlangsungan proses mengajar lebih efektif.

Bagi peneliti selanjutnya

- Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah atau mencari variabel-variabel lain yang bisa mempengaruhi Motivasi Kerja dan Kinerja Guru, dikarenakan dilihat dari nilai Motivasi Kerja $R^2 = 0,355$ atau 35.5% dan untuk Kinerja Guru $R^2 = 0,425$ atau 42.5%, sehingga masih banyak kemungkinan variabel-variabel yang diduga berpengaruh terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja dapat dimasukan dalam penelitian oleh peneliti-peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi ke 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hadi, Sutrisno. 2008. *Statistik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hanun, farida. 2013. *Pengaruh efikasi diri, iklim kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala madrasah (survay di madrasah ibtidaiyah kota bekasi)*. Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Nurhakim, Lukman. 2014. *Analisis Pengaruh Job Stressor dan Job shsecurity terhadap Turn Over Intention Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi. Sripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan)*. Kebumen: Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Putra Bangsa.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- . 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L & John H. Jacson. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulid, Ahmad. 2016. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Pengembangan Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Di Babupaten Lima Puluh Kota*. Kepala madrasah ma'arif as-sa'adiyah payakubuh. Jurnal manajemen, kepemimpinan, dan supervisi.
- Minjarti, desi. 2017. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 8 Kabupaten Kaur. An-nizem*.
- Mulyanto, Heru & Anna Wulandari. 2010. *PENELITIAN (Metode & Analisa)*. Semarang: CV. Agung.
- Sandra, K.I, dan Djalali, M.A., 2013. *Manajemen Waktu, Efikasi-Diri dan Prokrastinasi*. Persona, Vol. II, No. 3 (September). 217-222.
- Sayuti. 2006. *Motivasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi*. Jakarta: Ghala Indonesia.
- Sekaran, Uma. *Research Methods For Business (metodologi penelitian untuk bisnis)*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Bilson. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Soeratno & Lincoln Arsyad. 1999. *METODE PENELITIAN (untuk ekonomi dan bisnis)*. Yogyakarta: Unit penerbit dan Percetakan (UPP) AMP YKPN.