



PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH SERTIFIKASI PROFESI DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU

Sari Widyastuti[✉], Agung Yulianto

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima : Februari 2018
Disetujui : Februari 2018
Dipublikasikan : Maret 2018

Keywords:

*Principal Leadership,
Professional Certification,
Teacher Performance, Work
Motivation*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bukti empiris dan menganalisis peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh sertifikasi profesi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Akuntansi SMK Negeri se-Kabupaten Klaten. Populasi penelitian ini adalah guru Akuntansi tersertifikasi yang bertempat tugas di SMK Negeri se-Kabupaten Klaten yang sekaligus sebagai sampel penelitian, yakni sejumlah 45 guru. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, *path analysis* dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berperan secara sempurna sebagai mediator pengaruh sertifikasi profesi terhadap kinerja guru, serta tidak signifikan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih lanjut mengenai kinerja guru Akuntansi dengan menambah variabel lain untuk penelitian dan memperluas ruang lingkup baik di SMK Negeri maupun Swasta.

Abstract

The purpose of this study is to find empirical evidence and analyze the role of work motivation in mediating the influence of professional certification and principal leadership on the performance of Accounting teachers in Klaten Regency. The population of this study is a certified accounting teacher who is assigned to SMK Negeri in Klaten Regency as well as a sample of research, a total of 45 teachers. Data analysis methods used are descriptive analysis, path analysis and sobel test. The result of the research shows that work motivation proved to be a perfect role as a mediator of the influence of professional certification on teacher performance, but not significant as mediator of influence principal leadership on teacher performance. Further research is expected to further examine the performance of Accounting teachers by adding other variables to research and expand the scope of both SMK Negeri and Private.

© 2018 Universitas Negeri Semarang

[✉] Alamat korespondensi:
Gedung L1 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: swidyast17@gmail.com

PENDAHULUAN

Era globalisasi ditandai dengan persaingan kualitas yang menuntut semua pihak dalam bidang pembangunan untuk meningkatkan kompetensinya, termasuk bidang pendidikan. Sebagai wahana dalam membangun watak bangsa (*nation character building*), perlu diupayakan peningkatan kualitas pendidikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Sebagaimana tercantum Nawa Cita Presiden 2015-2019, pembangunan pendidikan menjadi salah satu sentral perhatian pemerintah. Sebab kualitas pendidikan berpengaruh terhadap kualitas SDM yang pada akhirnya menentukan kualitas hidup bangsa.

Guru sebagai *main person* pendidikan harus ditingkatkan kompetensinya melalui program sertifikasi sesuai dengan pekerjaan yang diembannya. Berdasarkan laporan dari PISA (*Programme for International Student Assessment*) tahun 2015, Indonesia berada di peringkat 69 dari 76 negara. Berbeda dengan Singapura yang telah mampu membuktikan keunggulan dalam penyelenggaraan program pendidikan negaranya, yang dapat dilihat dari perolehan peringkat tertinggi dalam event yang sama. Menteri Pendidikan Singapura menyatakan bahwa kunci sukses dari keberhasilan tersebut bukan terletak pada fasilitas, kurikulum, atau jam pelajaran melainkan pada kemampuan para guru di Singapura pada sistem pendampingan siswa (Pikiran Rakyat, edisi 16 Januari 2017).

Sebagai salah satu penentu keberhasilan program pembelajaran, guru sebagai pengajar dan pendidik harus memenuhi standar kualifikasi, sehingga diharapkan mampu menghasilkan output pendidikan yang berkualitas pula. Sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV pasal 8 bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Standar kualifikasi yang dimiliki guru diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau diploma empat. Selanjutnya, kompetensi yang dimaksud dalam

pasal 8 UUGD mencakup empat kompetensi, yakni: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial serta kompetensi profesional.

Berdasarkan data Kemendikbud (2015) menunjukkan bahwa masih terdapat sebanyak 655.064 guru dari total 2.838.846 guru atau sebesar 23,07% guru yang mengajar belum memenuhi standar kualifikasi tamat D4 atau S1. Artinya, dalam mengajar guru diduga belum dapat dikatakan layak menjalankan tugas, belum memiliki kemampuan minimal bagi guru dalam berperan sebagai pendidik yang profesional.

Kabupaten Klaten sebagai salah satu kabupaten yang terletak di provinsi Jawa Tengah telah melaksanakan program pembangunan pendidikan daerah hingga mengalami kemajuan yang menggembirakan. Akan tetapi, di tengah perkembangan sarana belajar mengajar di berbagai jenis dan jenjang pendidikan, masih ditemukan guru yang tidak layak mengajar. Berdasarkan profil pendidikan Kabupaten Klaten 2015 bahwa masih terdapat guru yang tidak layak mengajar di berbagai jenjang pendidikan kabupaten Klaten. Guru yang tidak layak mengajar tersebut tersebar di berbagai jenjang, di antaranya: SD/MI 15,47%, SMP/MTs 13,42%, SMA/MA 3,37% serta SMK/MAK 7,46% dari total guru yang mengajar.

Ketidaklayakan guru tersebut diukur berdasarkan standar kualifikasi akademik dan kesesuaian bidang studi guru. Mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007 bahwa kualifikasi akademik guru pada semua jenjang minimum D-4 atau S1 yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi dan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu. Sehingga guru dalam melaksanakan tugas tidak terjadi *mismatch antarabackground* pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu.

Guru akuntansi sebagai guru mata diklat produktif pada kompetensi kejuruan akuntansi memiliki tugas menyampaikan ilmu akuntansi kepada peserta didik. Dipandang dari karakteristik ilmu, akuntansi termasuk ilmu yang berkembang. Sedangkan, dipandang dari

segi tujuan, mata diklat akuntansi bertujuan memenuhi standar kompetensi dunia kerja di bidang jasa akuntansi (Kardiyem, 2013). Hal tersebut memiliki konsekuensi bagi guru mata diklat akuntansi agar memiliki kompetensi profesional, yakni penguasaan keilmuan akuntansi serta kompetensi pedagogik, yakni mampu mentransformasikan materi agar peserta didik mampu menyerap ilmu akuntansi secara optimal.

Berdasarkan data MGMP Akuntansi Kabupaten Klaten (2016) bahwa rata-rata 57% guru Akuntansi yang bertugas di SMK Negeri dan 60% guru akuntansi yang bertugas di SMK swasta di Klaten belum lulus pada UKG yang diujikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru akuntansi di Kabupaten Klaten belum berkinerja baik. Hal tersebut berimbas pada kurang efektifnya pembelajaran yang dibangun oleh guru karena kurang maksimalnya dalam penguasaan keilmuan akuntansi dan dalam menyampaikan materi serta kurang efektifnya pemberian *treatment* kepada peserta didik di kelas.

Uji Kompetensi Guru (UKG) Akuntansi menjadi tolok ukur kinerja guru. Sebab, UKG menguji guru pada dua bidang, yakni kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh guru akuntansi SMK. Semakin rendahnya hasil UKG menunjukkan minimnya kompetensi profesional guru serta kompetensi pedagogik yang dimiliki guru sehingga menyebabkan buruknya performa / kinerjanya saat mengajar di dalam kelas.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, rendahnya hasil UKG Akuntansi di Kabupaten Klaten diduga karena program pelatihan dan pengembangan profesi guru yang diadakan dinilai masih jauh dari harapan. Di samping itu, nilai banyaknya guru yang tidak lulus UKG diduga disebabkan pula oleh rendahnya motivasi guru untuk meningkatkan kualitas mengajar akibat hanya mengejar kariernya sebagai PNS. Sehingga, hasil UKG yang belum sesuai harapan tersebut menjadi tolok ukur rendahnya kualitas pengajaran guru di dalam kelas.

Kondisi mengenai rendahnya kinerja guru di Kabupaten Klaten yang ditunjukkan oleh beberapa data, di antaranya: masih ditemukannya guru yang tidak layak mengajar, serta rendahnya hasil UKG bagi guru pembelajar mata diklat akuntansi membuat peneliti tertarik menemukan berbagai variabel baik secara langsung maupun tidak langsung yang berpengaruh terhadap kinerja guru akuntansi SMK Negeri se-Kabupaten Klaten.

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2009). Teori Gibson menjelaskan bahwa kemampuan dan keterampilan memainkan peran utama dalam kinerja (Gibson, et.al, 1995: 54). Kemampuan dan keterampilan yang dimaksud dalam penelitian tertransformasi dari empat kompetensi yang wajib dimiliki guru, yaitu pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Oleh karena itu, sangat jelas kaitannya dalam penelitian ini yang menjadikan sertifikasi profesi sebagai variabel dalam menemukan informasi terkait kinerja guru.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Murwati (2013) yang memaparkan bahwa sertifikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Surakarta dengan kontribusi sebesar 46,7%. Artinya, semakin tinggi guru memiliki persepsi yang baik mengenai sertifikasi profesi, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan. Perolehan tersebut tidak sesuai dengan perolehan Gordon, dkk (2006) memaparkan bahwa pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru di Amerika dalam pembelajaran di kelas, pembimbingan praktik dan prestasi siswa sangat rendah dan tidak signifikan..

Salah satu yang menjadi perhatian dalam penelitian ini ialah kepemimpinan kepala sekolah. Tujuan organisasi dan visi pemimpin yang dibawa oleh kepala sekolah akan menentukan kinerja, baik tenaga pendidik maupun pendidik yang bekerja di sekolah. Kepala sekolah juga merupakan pemimpin yang

akan membawa bawahannya untuk bekerja lebih giat. Hasil penelitian Enueme dan Egwunyenga (2008) mengemukakan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru.

Sejalan dengan hal tersebut, Li, dkk (2014) juga menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa berbagai dimensi dari kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap pembelajaran guru profesional. Artinya, kepala sekolah selain memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain, juga harus mampu memberikan motivasi dan teladan bagi orang lain agar dapat melaksanakan berbagai hal guna mencapai visi organisasi. Pada akhirnya, kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi baik buruknya kinerja guru sebab kepala sekolahlah yang membawa visi dan arah sekolah di mana guru bertugas.

Kedua hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Gusti (2012) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi. Artinya, tinggi rendahnya persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki efek terhadap baik buruknya kinerja guru.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, terjadi inkonsistensi hasil penelitian sertifikasi profesi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, perlu adanya variabel mediasi dalam model penelitian tersebut. Wahyudin (2015: 58) mengemukakan bahwa variabel intervening atau mediasi dihadirkan dalam penelitian apabila terdapat *research gap* di mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen cenderung menunjukkan kondisi yang tidak konsisten dan dalam koefisien pengaruh yang sangat rendah atau bahkan tidak signifikan. Oleh karena itu, dihadirkan variabel intervening atau mediasi untuk meningkatkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sekaligus menguji signifikansi peran variabel peran variabel mediasi tersebut. Peneliti

menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2007: 323). Mengacu pada Teori T.R. Mitchcell yang digunakan untuk menilai kualitas kinerja guru, bahwa kinerja (*performance*) akan terwujud melalui dua unsur, yaitu motivasi dan kemampuan (*ability*). Penelitian yang mengemukakan motivasi kerja sebagai variabel intervening telah beberapa kali dihasilkan. Salah satunya diungkapkan oleh Karabay, dkk (2014) dalam penelitiannya menghasilkan bukti empiris bahwa motivasi memiliki efek mediasi secara parsial pada pengaruh *burnout* (kelelahan kerja) terhadap kinerja karyawan bank.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka beberapa tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris mengenai: (1) Pengaruh sertifikasi profesi terhadap kinerja guru, (2) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (3) Pengaruh sertifikasi profesi terhadap motivasi kerja guru, (4) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, (5) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (6) Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh sertifikasi profesi terhadap kinerja guru, serta (7) Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Akuntansi SMK Negeri se-Kabupaten Klaten.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru akuntansi yang bertugas di SMK Negeri Program Bisnis Manajemen di Kabupaten Klaten yang berjumlah 45 guru. Seluruh populasi dalam penelitian ini digunakan sebagai sampel, sehingga penelitian ini disebut pula penelitian populasi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner. Cara yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah dengan menggunakan Skala *Likert*.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan *path analysis*. Hipotesis diuji dengan menggunakan uji parsial, *sobel test*, dan uji koefisien determinasi parsial (r^2). Alat analisis yang digunakan adalah IBM SPSS *versi 21*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif didapatkan kriteria variabel Kinerja Guru (Y), sertifikasi profesi (X1), kepemimpinan kepala sekolah (X2), dan motivasi kerja (X3) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Guru

No.	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	63 – 75	30	67%	Sangat Baik
2.	51 – 62	15	33%	Baik
3.	39 – 50	0	0%	Cukup Baik
4.	27 – 38	0	0%	Tidak Baik
5.	15 – 26	0	0%	Sangat Tidak Baik
Jumlah		45	100%	

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa 33% kinerja guru berada dalam kriteria baik, sedangkan secara umum, 67% dalam kriteria sangat baik.

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Sertifikasi Profesi

No.	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	97 - 115	4	9%	Sangat Baik
2.	79 – 96	41	91%	Baik
3.	60 – 78	0	0%	Cukup Baik
4.	42 - 59	0	0%	Tidak Baik
5.	23 – 41	0	0%	Sangat Tidak Baik
Jumlah		45	100%	

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa 9% sertifikasi profesi berada dalam kriteria sangat baik, sedangkan secara umum, 91% dalam kriteria baik.

Tabel 3. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	55 - 65	31	69%	Sangat Baik
2.	43 – 54	13	29%	Baik
3.	34 – 44	1	2%	Cukup Baik
4.	24 - 33	0	0%	Tidak Baik
5.	13 – 23	0	0%	Sangat Tidak Baik
Jumlah		45	100%	

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa 29% kinerja guru berada dalam kriteria baik, 2% dalam kriteria cukup baik, sedangkan secara umum, 69% dalam kriteria sangat baik.

Tabel 4. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

No.	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	59 – 70	21	47%	Sangat Tinggi
2.	48 – 58	23	51%	Tinggi
3.	37 – 47	1	2%	Sedang
4.	26 – 36	0	0%	Rendah
5.	14 – 25	0	0%	Sangat Rendah
Jumlah		45	100%	

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa 47% kinerja guru berada dalam kriteria sangat tinggi, 2% dalam kriteria sedang, sedangkan, 51% dalam kriteria tinggi.

Untuk menganalisis pengaruh sertifikasi profesi, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi digunakan *path analysis* (analisis jalur). Analisis jalur dengan SPSS 21 dilakukan melalui dua tahap, yakni pengaruh sertifikasi profesi

(SP), kepemimpinan kepala sekolah (KKS) dan motivasi kerja (MK) terhadap kinerja guru (KG) serta pengaruh sertifikasi profesi (SP) dan kepemimpinan kepala sekolah (KKS) terhadap motivasi kerja (MK).

Berdasarkan analisis jalur yang diperoleh dengan bantuan SPSS, menghasilkan koefisien regresi sebagaimana tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dengan Kinerja Guru sebagai Variabel Dependen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	15,958	10,195		1,565	,125
	sertif_profesi	,071	,118	,080	,603	,550
	kepem_kepsek	,315	,146	,265	2,160	,037
	motiv_kerja	,439	,122	,500	3,611	,001

Dependent variable: Kinerja_Guru

Persamaan regresi yang diperoleh berdasarkan tabel tersebut adalah

$$KG=0,080SP+0,265KKS+0,500MK+e_1$$

Intepretasi persamaan regresi sebagai berikut: (1) koefisien Sertifikasi Profesi (SP) = 0,080. Artinya, setiap peningkatan sebesar satu poin pada variabel sertifikasi profesi, maka akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,080 pada variabel kinerja guru dengan asumsi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja tetap; (2) koefisien Kepmimpinan Kepala Sekolah (KKS) = 0,265. Artinya, setiap peningkatan sebesar satu poin pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, maka akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,265 pada variabel kinerja guru dengan asumsi sertifikasi profesi dan motivasi kerja tetap; (3) koefisien

variabel Motivasi Kerja (MK) = 0.500. Artinya, setiap peningkatan sebesar satu poin pada variabel motivasi kerja, maka akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,500 pada variabel kinerja guru dengan asumsi variabel sertifikasi profesi dan kepemimpinan kepala sekolah tetap; (4) e_1 merupakan varians variabel kinerja guru yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel sertifikasi profesi, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

Persamaan regresi kedua dalam analisis jalur ini yaitu pengaruh sertifikasi profesi (SP) dan kepemimpinan kepala sekolah (KKS) terhadap motivasi kerja (MK). Berdasarkan hasil analisis jalur yang diperoleh dari bantuan program SPSS dihasilkan koefisien regresi sebagaimana tercantum pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Dependen

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-3,954	12,921		-,306	,761
	sertif_profesi	,461	,132	,453	3,480	,001
	kepem_kepsek	,367	,176	,271	2,080	,044

Dependent variable: Motivasi_Kerja

Persamaan regresi yang diperoleh berdasarkan tabel tersebut adalah

$$MK = -0,453SP + 0,271KKS + e_2$$

Intepretasi persamaan regresi sebagai berikut: (1) koefisien Sertifikasi Profesi (SP) = 0,453. Artinya, setiap peningkatan sebesar satu poin pada variabel sertifikasi profesi, maka akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,453 pada variabel motivasi kerja dengan asumsi kepemimpinan kepala sekolah tetap; (2) koefisien Kepmimpinan Kepala Sekolah (KKS) = 0,271. Artinya, setiap peningkatan sebesar satu poin pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, maka akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,271 pada variabel motivasi kerja dengan asumsi sertifikasi profesi tetap; (3) e_2 merupakan varians variabel motivasi kerja guru yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel sertifikasi profesi dan kepemimpinan kepala sekolah.

Besarnya pengaruh langsung sertifikasi profesi, terhadap kinerja guru sebesar 0,080. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung sertifikasi profesi terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi adalah $0,500 \times 0,453 = 0,226$ sehingga total pengaruh sertifikasi profesi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebesar 0,306.

Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,265. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi adalah $0,500 \times 0,271 = 0,136$ sehingga total pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebesar 0,401.

Secara parsial, model regresi pertama dapat diuji kebermaknaannya menggunakan uji t yang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Uji t dengan dengan Kinerja Guru sebagai Variabel Dependen

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15,958	10,195		1,565	,125
	sertif_profesi	,071	,118	,080	,603	,550
	kepem_kepsek	,315	,146	,265	2,160	,037
	motiv_kerja	,439	,122	,500	3,611	,001

Dependent variable: Kinerja_Guru

Berdasarkan hasil uji statistik t dengan SPSS 21.0 pada tabel 7, setiap variabel diperoleh nilai signifikansi sebagai berikut:

1. Variabel sertifikasi profesi guru diperoleh nilai signifikansi 0,550 dan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,80. Karena nilai signifikansi $> 0,05$ ini berarti sertifikasi profesi tidak secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Sehingga H1 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sertifikasi profesi

terhadap kinerja guru akuntansi SMK Negeri Kabupaten Klaten ditolak.

Pengaruh sertifikasi profesi terhadap kinerja guru diterangkan oleh Teori Gibson (1995:12), bahwa kinerja individu memerlukan pertimbangan tiga perangkat variabel yang secara langsung mempengaruhi perilaku guru dan hal-hal yang dikerjakan guru. Lebih lanjut menurut Gibson (1995: 54) bahwa kemampuan dan keterampilan memainkan peran utama dalam kinerja. Sertifikasi profesi guru sebagai tolak

ukur kemampuan dan keterampilan guru dalam melaksanakan tugasnya dalam pandangan teori Gibson termasuk dalam variabel individu yang memiliki pengaruh besar dalam kinerja guru.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa H1 ditolak dikarenakan indikator yang digunakan dalam mengukur variabel sertifikasi masih menggunakan sepuluh komponen portofolio dalam buku Panduan Penyusunan Perangkat Portofolio Sertifikasi Gurudalam Jabatan tahun 2007. Indikator tersebut tidak sesuai dengan kondisi realitas di mana saat ini penilaian sertifikasi guru telah meninggalkan penilaian portofolio, akan tetapi melalui PLPG (Pendidikan dan Latihan Profesi Guru). Penyelenggaraan PLPG meliputi pertemuan tatap muka pendalaman materi, pembelajaran berpusat pada peserta didik (*student centered learning*), mengajar/ bimbingan dan ujian akhir PLPG.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Gordon,dkk (2006) memaparkan bahwa pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru di Amerika dalam pembelajaran di kelas, pembimbingan praktik dan prestasi siswa sangat rendah dan tidak signifikan.

2. Variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai signifikansi 0,037 dan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,265. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ ini berarti kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga H2 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru akuntansi SMK Negeri Kabupaten Klaten diterima.

Diterimanya H2 dalam penelitian ini mendukung teori kinerja yang dipaparkan oleh Gibson (1995:15) yang menerangkan bahwa salah satu dari sub-variabel yang membentuk kinerja individu ialah kepemimpinan yang merupakan bagian dari variabel organisasi. Kepemimpinan efektif merupakan komponen yang sangat penting untuk memperoleh kinerja individu,

kelompok, dan organisasi sehingga perlu dikerahkan sejumlah usaha untuk mewujudkannya. Kepemimpinan kepala sekolah yang ideal akan melahirkan komunikasi yang efektif dari kepala sekolah kepada pengikut, khususnya para guru, sehingga dari sana terwujud perilaku dan kinerja guru yang efektif pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Enueme dan Egwunyenga (2008) yang menyatakan bahwa peran kepemimpinan instruksional kepala sekolah berpengaruh besar terhadap kinerja para guru di tempat mereka bertugas. Senada dengan Saroh dan Latifah (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi/ akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Kendal.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang baik dan memadai dari seorang kepala sekolah dapat menghasilkan inisiatif dan prakarsa untuk menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi 0,001 dan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,500. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ ini berarti motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru sehingga H5 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi SMK Negeri Kabupaten Klaten diterima.

Motivasi merupakan unsur psikologis bagi seorang guru dalam rangka untuk mencapai keberhasilan mengajar. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas karena adanya dorongan atau motivasi sebagai bukti bahwa apa yang dilakukan guru sesuai dengan tanggung jawab dalam melaksanakan kinerja. Berdasarkan teori T.R. Mitchell (Sinambela, 2012), motivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan

(keterampilan) individu, dan kombinasi faktor-faktor yang mendukung atau membatasi konteks pekerjaan. T.R. Mitchell menekankan, perilaku pegawai disebabkan oleh kombinasi berbagai faktor yang saling berkaitan, yakni input individu dan konteks pekerjaan yang menghasilkan perilaku yang termotivasi. Selanjutnya, kinerja mencerminkan akumulasi perilaku yang muncul dari waktu ke waktu dalam konteks pekerjaan seseorang.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru telah dilakukan oleh Imroatus (2016). Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki kontribusi paling besar dalam

pengaruhnya terhadap kinerja guru di samping variabel lain yang diteliti. Penelitian senada juga telah dilakukan oleh Rahayuningtyas dan Yulianto (2016) mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, pengelolaan yayasan, fasilitas sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK. Hasilnya, keempat variabel independen mempengaruhi kinerja guru baik secara simultan maupun parsial. Berdasarkan teori-teori pendukung, hasil penelitian serta penelitian terdahulu yang dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja guru.

Tabel 8. Uji t dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Dependen

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-3,954	12,921		-,306	,761
	sertif_profesi	,461	,132	,453	3,480	,001
	kepem_kepsek	,367	,176	,271	2,080	,044

Dependent variable: Motivasi_Kerja

Sumber : Olah data penelitian, 2017

Berdasarkan hasil uji statistik t dengan SPSS 21.0 pada tabel 8, setiap variabel diperoleh nilai signifikansi sebagai berikut:

1. Variabel sertifikasi profesi diperoleh nilai signifikansi 0,001 dan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,453. Karena nilai signifikansi < 0,05 yang berarti sertifikasi profesi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga **H3** yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi profesi terhadap motivasi kerja guru akuntansi SMK Negeri Kabupaten Klaten **diterima**.

Pemberian sertifikat profesi kepada guru yang telah lulus kualifikasi yang dibarengi dengan alat motivasi berupa materiil maupun non materiil akan meningkatkan motivasi kerja pada diri guru. Sehingga, program sertifikasi profesi guru yang diadakan oleh pemerintah akan memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja guru.

Hasil tersebut relevan dengan penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh Murwati (2013) mengenai pengaruh sertifikasi profesi terhadap motivasi kerja guru. Hasilnya, terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi profesi terhadap motivasi kerja guru. Artinya, semakin tinggi guru memiliki persepsi yang baik tentang sertifikasi guru maka motivasi kerja guru akan meningkat. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa sertifikasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Oleh karena itu, keberlangsungan program sertifikasi profesi yang diselenggarakan oleh pemerintah perlu diawasi dan ditingkatkan.

2. Variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai signifikansi 0,044 dan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,271. Karena nilai signifikansi < 0,05 ini berarti kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

motivasi kerja. Sehingga H4 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru akuntansi SMK Negeri Kabupaten Klaten diterima.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori T.R. Mitchell dalam Kreitner dan Kinicki (2003: 249) yang menekankan bahwa perilaku yang termotivasi akan dipengaruhi oleh daya dukung beberapa faktor, yang salah satunya penghargaan dan dorongan serta faktor bimbingan dan pengawasan, di mana faktor tersebut erat kaitannya dengan kepemimpinan. Dari sinilah peran manajer/pemimpin sangat signifikan dalam memberikan motivasi pegawai agar memiliki *performance* yang optimal.

Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasrun (2016) terhadap 241 guru SMA Negeri Kota Medan menghasilkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Diperkuat penelitian Eyal dan Roth (2011) yang memaparkan hasilnya bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran signifikan terhadap motivasi guru dan perilaku guru. Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, akan menimbulkan motivasi yang semakin tinggi bagi guru untuk bekerja lebih giat.

Dari penjelasan teori, hasil penelitian serta penelitian terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru Akuntansi SMK Negeri se-Kabupaten Klaten. Sehingga perlu adanya peran besar dari kepala sekolah untuk meningkatkan kapasitas manajerialnya dalam menentukan kebijakan sekolah serta melaksanakan tugas bimbingan dan supervisi di sekolah guna memberikan pendampingan bagi guru dalam meningkatkan motivasi kerjanya.

Selanjutnya, pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan Uji Sobel. Uji Sobel dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap

variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Ghozali, 2013: 248). Berikut cara penghitungannya:

1. Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru

a. Menghitung dengan Sobel Test

$$S_{ab} = \frac{\sqrt{(0,500)^2(0,132)^2 + (0,453)^2(0,122)^2 + (0,132)(0,122)}}{\sqrt{(0,25)(0,0174) + (0,2052)(0,0149) + (0,0174)(0,0149)}}$$

$$= \frac{\sqrt{(0,004356) + (0,003054331) + (0,0002593)}}{\sqrt{0,01}} = 0,08757$$

b. Menghitung t statistik pengaruh intervening

$$t = \frac{0,08757}{0,0396} = 2,1863$$

Berdasarkan penghitungan diperoleh t hitung sebesar 2,586 lebih besar dari t tabel yaitu 1,682. Dengan demikian, motivasi kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh sertifikasi profesi terhadap kinerja guru dan menunjukkan bahwa H_0 diterima.

Besarnya pengaruh tidak langsung ini lebih tinggi daripada pengaruh langsung, serta pengaruh langsung tidak signifikan sedangkan pengaruh tidak langsung adalah signifikan. Hasil ini menunjukkan bentuk *complete mediation* dari peran motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru akuntansi di SMK Negeri se-Kabupaten Klaten.

Hasil penelitian ini relevan dengan teori T.R. Mitchell yang dikutip oleh Sinambela (2012: 9) kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yakni tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Meskipun guru memiliki ilmu pengetahuan memadai serta memiliki keterampilan mengajar yang baik, apabila motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan rendah.

Penelitian yang menempatkan variabel motivasi kerja sebagai mediasi telah dilakukan oleh Halim dan Zainal (2012), dengan hasil bahwa motivasi memiliki peran dalam memediasi variabel personal traits terhadap kinerja pegawai. Selaras dengan penelitian

Septiana (2016) membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki peran sebagai mediator kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan.

2. Peran motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

a. Menghitung dengan Sobel Test

$$\begin{aligned}
 S_{ab} &= \sqrt{(0,500)^2(0,176)^2 + (0,271)^2(0,122)^2 + (0,176)^2(0,122)^2} \\
 &= \sqrt{(0,25)(0,0309) + (0,073441)(0,0149) + (0,0309)(0,0149)} \\
 &= \sqrt{(0,00774) + (0,001093096) + (0,000581)} \\
 &= 0,0964
 \end{aligned}$$

b. Menghitung t statistik pengaruh intervening

$$t = 1,406$$

Berdasarkan hasil penghitungan diperoleh t hitung sebesar 1,406 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,682 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, motivasi kerja tidak signifikan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan menunjukkan bahwa H₇ ditolak.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori yang dipaparkan oleh T.R. Mitchel (Kreitner dan Kinicki, 2003:249) bahwa perilaku yang termotivasi akan meningkat apabila didukung sarana dan lingkungan yang cukup dan kondusif dalam menyelesaikan pekerjaan serta didukung oleh bimbingan yang efektif, dorongan dan penghargaan dari manajer sebagai pimpinan. Hasil penelitian membuktikan bahwa peran motivasi dalam memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah tidak signifikan, sehingga teori T.R. Mitchell tidak terbukti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2012) terhadap 108 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) di sekretariat daerah di Kabupaten Pekalongan yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Utama (2016) yang memperoleh temuan bahwa variabel motivasi kerja tidak dapat dikatakan sebagai variabel mediator antara hubungan pengembangan karier dan kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian tersebut, kinerja karyawan akan meningkat karena adanya pengembangan karier yang baik walaupun tanpa dibarengi dengan motivasi dari pihak manajemen.

Berdasarkan hasil analisis statistik serta penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berperan mediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Akuntansi SMK Negeri se-Kabupaten Klaten. Beberapa kemungkinan yang mendasarinya yakni karena adanya pola pikir dari guru akuntansi bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki andil yang sangat besar dalam menentukan visi sekolah melalui tugasnya sebagai leader, innovator dan supervisor sehingga timbul anggapan bahwa tugas tersebut adalah tugas utama yang dimiliki kepala sekolah, bukan sebagai motivator yang memiliki strategi memberikan motivasi kepada guru.

Selanjutnya, koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel yakni sertifikasi profesi, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Akuntansi di SMK Negeri se-Kabupaten Klaten. Untuk mengetahui koefisien determinasi parsial dibutuhkan bantuan program SPSS 21.

Tabel 9. Koefisien Determinasi Parsial dengan Kinerja Guru sebagai Variabel Dependen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	15,958	10,195		1,565	,125			
sertif_profesi	,071	,118	,080	,603	,550	,431	,094	,067

kepem_kepsek	,315	,146	,265	2,160	,037	,496	,320	,240
motiv_kerja	,439	,122	,500	3,611	,001	,652	,491	,402

Dependent variable: Kinerja_Guru

Berdasarkan tabel 9, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi parsial untuk masing-masing variabel diperoleh sebagai berikut:

1. Kontribusi variabel sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru adalah $(0,094)^2 \times 100\% = 0,88\%$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel sertifikasi profesi guru mempengaruhi dan berkontribusi terhadap kinerja guru Akuntansi SMK Negeri di Kabupaten Klaten sebesar 0,88%.
2. Kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah

$(0,320)^2 \times 100\% = 10,24\%$. Artinya, secara parsial kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi sebesar 10,24% terhadap kinerja guru Akuntansi SMK Negeri di Kabupaten Klaten.

3. Kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar $(0,491)^2 \times 100\% = 24,11\%$. Sehingga, secara parsial motivasi kerja guru berkontribusi sebesar 24,11% terhadap kinerja guru Akuntansi SMK Negeri di Kabupaten Klaten.

Tabel 10. Koefisien Determinasi Parsial dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Dependen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	-3,954	12,921		-,306	,761			
1								
sertif_profesi	,461	,132	,453	3,480	,001	,537	,473	,431
kepem_kepsek	,367	,176	,271	2,080	,044	,411	,306	,258

Dependent variable: Motivasi_Kerja

Berdasarkan tabel 10 di atas, nilai koefisien determinasi parsial untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi variabel sertifikasi profesi terhadap motivasi kerja adalah $(0,473)^2 \times 100\% = 22,37\%$. Sehingga, secara parsial sertifikasi profesi berkontribusi sebesar 22,37% terhadap motivasi kerja guru Akuntansi SMK Negeri di Kabupaten Klaten.
2. Pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, nilai koefisien determinasi parsial sebesar $(0,306)^2 \times 100\% = 9,36\%$. Artinya, secara parsial kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi sebesar 9,36% terhadap motivasi kerja guru Akuntansi SMK Negeri di Kabupaten Klaten.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Sertifikasi profesi berpengaruh sangat rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja guru Akuntansi SMK Negeri se-Kabupaten Klaten.
2. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Akuntansi SMK Negeri se-Kabupaten Klaten.
3. Sertifikasi profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru Akuntansi SMK Negeri se-Kabupaten Klaten.
4. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru Akuntansi SMK Negeri se-Kabupaten Klaten.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Akuntansi SMK Negeri se-Kabupaten Klaten.
6. Motivasi kerja secara signifikan memediasi penuh pengaruh sertifikasi profesi terhadap kinerja guru Akuntansi SMK Negeri se-Kabupaten Klaten.
7. Motivasi kerja tidaksignifikan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan kepala

sekolah terhadap kinerja guru Akuntansi SMK Negeri se-Kabupaten Klaten.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, N., & Utama, I. (2016). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA KARYA MAS ART GALLERY. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 5494-5523.
- Enueme, Chika P. & Ebele J. Egwunyenga.(2008). Principals' Instructional Leadership Roles and Effect on Teachers' Job Performance: A Case Study of Secondary Schools in Asaba Metropolis, Delta State, Nigeria.*J. Soc. Sci.* 16 (1): 13-17.
- Eyal, Ori & Guy Roth, (2011).Principals' leadership and teachers' motivationSelf-determination theory analysis.*Journal of Educational Administration*, 49(3), 256 – 275.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21*. Semarang: Badan Penrbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. James, John M, Ivancevich & James H. Donnelly.(1995). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: PT Gelora Akara Pratama.
- Gordon, Robert, Thomas J. Kane, Douglas O. Staiger. (2006). "Identifying Effective Teachers Using Performance on The Job. The Hamilton Project, The Brookings Institution.
- Gusti, Messa Media. (2012). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK N 1 Purworejo Pasca Sertifikasi.*Skirpsi*. Yogyakarta: UNY.
- Halim, Fatimah Wati & Arifin Hj Zainal. (2015). Achievement Motivation as Mediating Factor In The Relationship between Personality and Job Performance Relationship.*Journal of Social Sciences and Humanities*. Special Issue 2: 091-101.
- Imroatun, Siti & Sukirman. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI/ AKUNTANSI DI SMA NEGERI SE-KABUPATEN WONOSOBO. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1).
- Karabay, Merisa Erfilek, dkk. (2014). Does Motivation Mediate the Job Performance and Burnout? Evidence from Turkish Banking Sector.*American International Journal of Social Science*.3(6): 98-108.
- Kardiyem.(2013). ANALISIS KINERJA GURU PASCASERTIFIKASI (Studi Empiris pada Guru Akuntansi SMK Se-Kabupaten Grobogan).*Journal Of Economic Education*, 2(1), 18.
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki. (2003). *Perilaku Organisasi*.Jakarta :Penerbit Salemba Empat.
- Li, Lijuan, Philip Halinger & James Ko. (2016). Principal Leadership and School Capacity Effects on Teacher Learning in Hong Kong.*International Journal of Education Management*. Vol 30 Iss 1: 76-100.
- Mafudah, Laeli& Asrori, (2017). PENGARUH PEMAHAMAN KURIKULUM, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMK. *Economic Education Analysis Journal*, 5(2), 389.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melati, Fatiah Kharisma, Susilaningsih, Sohidin. (2013). Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 5 Surakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*.2(1): 71-82.
- Murwati, Hesti. (2013). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)*. Vol. 1(1): 12-21.
- Nasrun.(2016). "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru".*Jurnal Ilmu Pendidikan*. 1(2), 63-70.
- Nugroho, Agus Dwi& Kunartinah. (2012). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan).*Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2), 153-169.
- Rahayuningtyas, Sri Rizky & Yulianto, Agung. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, PENGELOLAAN YAYASAN, FASILITAS SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

- GURU SMK. *Economic Education Analysis Journal*, 5(3), 969.
- Saroh, I., & Latifah, L. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KEAKTIFAN GURU DALAM MENGIKUTI MGMP TERHADAP KINERJA GURU. *Dinamika Pendidikan*, 9(1), 41-47.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahyudin, Agus. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Pendidikan*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Wibowo.(2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.