



PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Slamet Suroso[✉], Rusdarti, Cahyo Budi Utomo

Prodi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Juni 2015

Disetujui Juli 2015

Dipublikasikan Agustus 2015

Keywords:

academic supervision

education and training

professional

competence

teachers' motivation and

performance

Abstrak

Kinerja guru akan menjadi optimal, bila didukung kompetensi supervisi kepala sekolah, pendidikan dan pelatihan, kompetensi profesional guru dan motivasi yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik, pendidikan dan pelatihan, kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di SMP Kota Pekalongan. Populasi penelitian ini adalah guru-guru SMP Kota Pekalongan, sampel diambil dengan teknik *proportional cluster random sampling* dari tiap sekolah pada empat kecamatan di Kota Pekalongan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner yang diberikan kepada responden secara langsung, dengan melalui uji validitas dan realibilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linier dengan uji prasyarat analisis dan uji t parsial serta uji *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Supervisi akademik, pendidikan dan pelatihan, kompetensi profesional, berpengaruh langsung terhadap motivasi. (2) Supervisi akademik, pendidikan dan pelatihan, kompetensi profesional dan motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. (3) Supervisi akademik, pendidikan dan pelatihan, kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi kerja. Disarankan sebagai berikut kepala sekolah harus dapat meningkatkan supervisi akademik agar pencapaian tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Abstract

Teacher's performance would be optimal, when integrated with a academic supervision, education and training, professional competence on teacher performance through work motivation. This study aims to determine the influence of academic supervision, education and training, professional competence on teacher performance through work motivation as an intervening variable. The population in this study were teachers junior high school Pekalongan, samples were taken by proportional cluster random sampling. Data was collected through questionnaires given to the respondent directly, by means of testing the validity and reliability. Data were analyzed using linear regression analysis prerequisite test and t test and partial path analysis test. The results showed: (1) Academic Supervision, education and training, professional competence directly effect on motivation. (2) Academic Supervision, education and training, professional competence, work motivation directly influence the academic performance of the teachers. (3) Supervision effect on the academic performance of teachers, with mediation work motivation, education and training have an effect on the performance of teachers with mediation work motivation, professional competence affect the performance of teachers with mediation work motivation. To be suggested as follows: The principal must be able to improve the academic supervision so that the achievement of school goals can be achieved effectively and efficiently.

© 2015 Universitas Negeri Semarang

[✉] Alamat korespondensi:

Kampus Unnes Bendan Ngisor, Semarang, 50233

E-mail: slametsuroso22@yahoo.com

PENDAHULUAN

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan agar seluruh bangsa Indonesia mendapatkan pelayanan pendidikan yang berkualitas secara adil dan merata, sehingga tujuan pendidikan seperti yang tersurat pada rumusan pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara dapat terwujud.

Mulyasa (2013:24) pendidikan memberikan keleluasaan kepada sekolah dalam mengembangkan berbagai potensinya memerlukan peningkatan kemampuan kepala sekolah dalam berbagai aspek manajerialnya agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang diemban sekolahnya. Peran kepala sekolah sebagai supervisor diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh *Hasan Basri Memduhogen* (2007) yang berjudul *The Process of Supervision in the Turkish Educational System: Purpose, Structure, Operation*, menyatakan bahwa supervisor tidak memiliki cukup waktu dan paham terhadap pengetahuan untuk bertindak sebagai pemandu. Mereka perlu memperbaiki diri terlebih dahulu melalui kepemimpinan pembelajaran, pembinaan dan juga pelatihan.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain : guru, peserta didik, sarana dan prasarana, lingkungan sekolah, kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru sebagai subyek pendidikan sangat menentukan

keberhasilan pendidikan. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru yaitu bantuan supervisi oleh kepala sekolah yang tidak memadai, di samping itu tidak ada sejawat guru yang pantas menjadi teman untuk tukar pengalaman.

Kenyataannya pelaksanaan supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah belum efektif sehingga belum memberikan kontribusi yang memadai untuk meningkatkan mutu layanan belajar, alasannya bertumpu pada dua hal yaitu beban kerja kepala sekolah terlalu berat, kedua latar belakang pendidikan mereka kurang sesuai dengan bidang studi yang disupervisi.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan yang diikutinya. Mulyasa (2013:3) menyatakan bahwa sedikitnya terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, yakni: (1) sarana gedung, (2) buku yang berkualitas, (3) guru dan tenaga kependidikan yang profesional. Berkaitan dengan syarat guru yang profesional maka guru hendaknya secara berkesinambungan mengikuti program pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di lingkungan sekolah secara mandiri dengan melaksanakan kegiatan *In House Training* (IHT), maupun pendidikan dan pelatihan di luar sekolah yang berhubungan dengan tugas dan kewajibannya sebagai guru.

Sugiyono (2008) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan dapat membantu guru lebih profesional dan produktif.

Kompetensi profesional di bidang pengembangan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampunya. Hal ini dimungkinkan sekali karena telah disediakan standar kompetensi dan kompetensi dasar pada silabus yang ada pada kurikulum dari pusat. Sebagian besar guru telah

menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, tentu saja dalam hal ini dikarenakan setiap guru latar belakang pendidikannya sesuai dengan bidang yang diampu.

Suryadi (2009:108) menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik, dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Dalam peningkatan dan pengembangan kompetensi profesional guru tersebut dapat ditempuh melalui proses pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar atau jika dia mengajar karena terpaksa saja. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru. Dengan demikian adanya motivasi kerja yang kuat guru memiliki dorongan untuk mengembangkan kompetensi profesionalnya yang pada dan akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian empiris tentang " Pengaruh Supervisi Akademik, Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi Profesional Guru, terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di SMP Kota Pekalongan."

Rumusan masalah dalam penelitian yaitu : (1) seberapa besar pengaruh supervisi akademik, pendidikan dan pelatihan, kompetensi profesional guru terhadap motivasi kerja guru SMP di Kota Pekalongan?; (2) seberapa besar pengaruh Sepervisi akademik, pendidikan dan pelatihan, kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap

kinerja guru SMP di Kota Pekalongan?; (3) seberapa besar pengaruh supervisi akademik, pendidikan dan pelatihan, kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi kerja guru SMP di Kota Pekalongan?.

Tujuan Penelitian adalah : (1) mengetahui besar pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, pendidikan dan pelatihan, kompetensi profesional guru terhadap motivasi kerja guru SMP di Kota Pekalongan; (2) mengetahui besar pengaruh supervisi akademik, pendidikan dan pelatihan, kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP di Kota Pekalongan; (3) mengetahui besar pengaruh supervisi akademik, pendidikan dan pelatihan, kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi kerja guru SMP di Kota Pekalongan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*Independent variabel*) yaitu supervisi akademik kepala sekolah, pendidikan dan pelatihan (diklat), dan kompetensi profesional guru, sedangkan variabel antara (*Intervening variable*) yaitu motivasi kerja dan variabel terikat (*Dependent variabel*) yaitu kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMP di Kota Pekalongan yang tersebar di tujuh belas SMP Negeri dan sepuluh SMP Swasta. Semua anggota populasi adalah anggota organisasi profesi guru yaitu MGMP dan PGRI, dan bernaung di bawah instansi yang sama yaitu Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan.

Sampel pada penelitian ini diambil menggunakan teknik *Proportional Cluster Random Sampling*, Penerapan teknik ini dilakukan melalui dua tahap, tahap pertama menentukan sekolah yang menjadi sampel di empat kecamatan di wilayah Kota Pekalongan yang guru-gurunya akan diambil sebagai sampel secara acak, dan tahap kedua menentukan guru-

guru di sekolah tersebut secara acak melalui undian. Penggunaan teknik ini berdasarkan pada asumsi bahwa populasi berdistribusi normal (Sugiyono, 2012:121).

Wilayah Kecamatan Pekalongan Barat tiga dari enam sekolah, Kecamatan Pekalongan Timur empat dari sembilan sekolah, Kecamatan Pekalongan Selatan dua sekolah dari empat sekolah, dan wilayah Kecamatan Pekalongan Utara empat dari delapan sekolah sebagai sekolah sampel secara acak. Selanjutnya dipilih guru-guru dari masing-masing sekolah sampel sebagai sampel secara acak pula yaitu dengan penentuan jumlah sampel secara proporsional berpedoman pada tabel Krejcie W.Morgan. Sampel yang diperoleh mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi. Berdasarkan tabel Krejcie, maka untuk populasi guru dari tiga belas sekolah yang berjumlah 367 guru diperoleh jumlah sampel sebesar 186 guru.

Variabel yang dijadikan obyek penelitian ini ada lima variabel, tiga variabel bebas atau *independent variable* yaitu supervisi akademik kepala sekolah (X_1), pendidikan dan pelatihan (X_2), kompetensi profesional guru (X_3) dan motivasi kerja (X_4). Variabel terikat atau *dependent variable* yaitu kinerja guru (Y). Motivasi kerja guru menjadi variabel mediasi atau *intervening variable* antara supervisi akademik kepala sekolah, pendidikan dan pelatihan serta kompetensi profesional guru.

Validitas dihitung dengan mengkorelasikan skor total item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus korelasi pada excel. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Perhitungan validitas menggunakan r product moment.

Untuk interpretasi terhadap koefisien, apabila diperoleh r hitung $>$ r tabel, dapat disimpulkan bahwa butir angket termasuk dalam kategori valid. Tabel nilai kritis untuk korelasi r product moment untuk sampel yang berjumlah 40 responden dengan taraf signifikansi 5% adalah 0,312. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa butir angket semuanya valid.

Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach* Secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach*nya $>$ 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2013:48). Uji reliabilitas instrument dalam penelitian ini dilakukan terhadap 40 responden. Uji persyaratan analisis dengan uji normalitas, dengan menggunakan P-Plot bahwa data menyebar dan mengikuti garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinieritas bahwa nilai VIF untuk variabel supervisi akademik 1,014, variabel pendidikan dan pelatihan 1,517 dan variabel kompetensi profesional 1,526. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 karena nilai VIF $<$ 10 sehingga data dinyatakan terbebas dari multikolinieritas. Kemudian uji heterokedastisitas bahwa data menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga data dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas. Uji linieritas hubungan dengan menggunakan Scatter Plot data menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga data dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis regresi dilakukan dengan dua cara yang pertama merupakan regresi langsung untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan kompetensi profesional guru terhadap motivasi kerja, dan yang kedua adalah analisis regresi dengan variabel mediasi (*path analysis*) yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan pendidikan dan pelatihan (diklat) dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru dengan dimediasi motivasi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis statistik deskriptif bahwa variabel supervisi akademik dalam kategori baik. Data ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melakukan tugasnya dalam melakukan supervisi akademik dengan baik,

pendidikan dan pelatihan berada dalam kategori kurang baik, variabel kompetensi profesional guru dalam kategori baik,

Variabel motivasi kerja bahwa responden menyatakan bahwa motivasi kerja berada dalam kategori baik. Variabel kinerja guru responden menyatakan dalam kategori baik.

Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Motivasi Kerja hasil analisis regresi dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel supervisi akademik adalah positif sebesar 0,266. Hal ini berarti pengaruh supervisi akademik terhadap motivasi kerja adalah positif dan signifikan, artinya peningkatan supervisi akademik akan meningkatkan motivasi kerja dan penurunan supervisi akademik akan menurunkan motivasi kerja. Untuk variabel supervisi akademik diperoleh t hitung = 4,204 sedangkan nilai t tabel dengan $df = n-k = 186 - 1 = 185$ diperoleh t tabel 1,973. Maka diperoleh t hitung (4,204) > t tabel (1,973). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja. Hasil signifikansi pengujian sebesar 0,0000 bahwa nilai tersebut lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) 0,05. Menggambarkan pengaruh yang signifikan supervisi akademik terhadap motivasi kerja. Sehingga hipotesis 1 yang menyatakan bahwa supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP di Kota Pekalongan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah meningkatkan motivasi kerja.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap motivasi kerja bahwa nilai koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan adalah positif sebesar 0,342. Hal ini terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi kerja adalah positif dan signifikan. Diperoleh t hitung = 7,089, nilai t tabel dengan $df = n-k = 186 - 1 = 185$ diperoleh t tabel 1,973. Maka diperoleh t hitung (7,089) > t tabel (1,973). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif antara pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi kerja. Hasil signifikansi

pengujian sebesar 0,0000 bahwa nilai tersebut lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) 0,05. Menggambarkan pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompetensi profesional guru adalah positif sebesar 0,578. Hal ini berarti pengaruh kompetensi profesional guru terhadap motivasi kerja adalah positif dan signifikan. Diperoleh t hitung = 11,927, nilai t tabel dengan $df = n-k = 186 - 1 = 185$ diperoleh t tabel 1,973. Maka diperoleh t hitung (11,927) > t tabel (1,973). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif kompetensi profesional guru terhadap motivasi kerja. Hasil signifikansi pengujian sebesar 0,0000 bahwa nilai tersebut lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) 0,05. Menggambarkan pengaruh yang signifikan kompetensi profesional guru terhadap motivasi kerja.

Pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel supervisi akademik adalah positif sebesar 0,173. Hal ini berarti pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru adalah positif dan signifikan, dengan demikian peningkatan supervisi akademik akan meningkatkan kinerja guru dan penurunan supervisi akademik akan menurunkan kinerja guru. Untuk variabel supervisi akademik diperoleh t hitung = 3,435 nilai t tabel dengan $df = n-1 = 186 - 1 = 185$ diperoleh t tabel 1,973. Maka diperoleh t hitung (3,435) > t tabel (1,973). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif supervisi akademik terhadap kinerja guru. Hasil signifikansi pengujian sebesar 0,0007 bahwa nilai tersebut lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) 0,05. Menggambarkan pengaruh yang signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan adalah positif sebesar 0,373. Hal ini berarti pengaruh pendidikan dan pelatihan

terhadap kinerja guru adalah positif dan signifikan, dengan demikian peningkatan pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kinerja guru dan penurunan pendidikan dan pelatihan akan menurunkan kinerja guru. Variabel pendidikan dan pelatihan diperoleh t hitung = 4,117, nilai t tabel dengan $df = n-1 = 186 - 1 = 185$ diperoleh t tabel 1,973. Maka diperoleh t hitung (4,117) > t tabel (1,973). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru. Hasil signifikansi pengujian sebesar 0,0001 bahwa nilai tersebut lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) 0,05. Menggambarkan pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru.

Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompetensi profesional guru adalah positif sebesar 0,227. Hal ini berarti pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru adalah positif dan signifikan, dengan demikian peningkatan kompetensi profesional guru akan meningkatkan kinerja guru dan penurunan kompetensi profesional guru akan menurunkan kinerja guru. Variabel kompetensi profesional guru diperoleh t hitung = 3,473, nilai t tabel dengan $df = n-1 = 186 - 1 = 185$ diperoleh t tabel 1,973. Maka diperoleh t hitung (3,473) > t tabel (1,973). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru. Hasil signifikansi pengujian sebesar 0,0006 bahwa nilai tersebut lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) 0,05. Menggambarkan pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah positif sebesar 0,716. Hal ini berarti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah positif dan signifikan, sehingga peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru dan penurunan motivasi kerja akan menurunkan kinerja guru. Variabel motivasi kerja diperoleh t hitung =

7,948, nilai t tabel dengan $df = n-1 = 186 - 1 = 185$ diperoleh t tabel 1,973. Maka diperoleh t hitung (7,948) > t tabel (1,973). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil signifikansi pengujian sebesar 0,0000 bahwa nilai tersebut lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) 0,05. Menggambarkan pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru..

Pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru dengan mediasi variabel Motivasi Kerja hubungan supervisi akademik dengan motivasi kerja adalah $0,266^2 = 0,071$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik terhadap motivasi kerja. Jalur selanjutnya adalah hubungan supervisi akademik dengan kinerja guru adalah $0,173^2 = 0,03$, artinya pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru positif dan signifikan. Pengaruh tidak langsung dari supervisi akademik terhadap kinerja guru dengan melalui motivasi kerja berdasarkan perhitungan pengaruh total adalah sebesar 0,22, menunjukkan bahwa nilai 22% variabel supervisi akademik terhadap kinerja guru dengan melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru dengan mediasi variabel motivasi kerja sebesar 0,245. Semakin besar pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan motivasi kerja dan peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru. Pengaruh tidak langsung dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru dengan melalui motivasi kerja berdasarkan perhitungan pengaruh total adalah sebesar 0,384, menunjukkan bahwa nilai 38,4% variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru dengan melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru dengan mediasi variabel motivasi kerja sebesar 0,414. Semakin besar kompetensi profesional guru akan meningkatkan motivasi kerja dan peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru. Pengaruh tidak langsung dari kompetensi

profesional guru terhadap kinerja guru dengan melalui motivasi kerja berdasarkan perhitungan pengaruh total adalah sebesar 0,466, menunjukkan bahwa nilai 46,6% variabel kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru dengan melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.

SIMPULAN

Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut. (1) Terdapat pengaruh signifikan supervisi akademik kepala sekolah, pendidikan dan pelatihan, kompetensi profesional guru terhadap motivasi kerja guru SMP di Kota Pekalongan. (2) Terdapat pengaruh signifikan supervisi akademik, pendidikan dan pelatihan, kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP di Kota Pekalongan. (3) Terdapat pengaruh signifikan supervisi akademik, pendidikan dan pelatihan, kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi kerja guru SMP di Kota Pekalongan.

Saran dari penelitian ini hendaknya supervisi akademik kepala sekolah terus menerus dilakukan secara periodik dan terencana sehingga motivasi kerja dan kinerja guru akan meningkat dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Kemendiknas. 2010. *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*. Jakarta : Kemendiknas.
- Memduhogen, H. B. 2007. *The Process of Supervision in the Turkish Educational System: Purpose, Structure, Operation*. Ankara : *Educational Research Institute*. Vol.8. No. 1. 56-70
- Mulyasa, E. 2013. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Panigrahi, M. Ranjan. 2012. *Implementation of Instructional Supervision in Secondary School : Approaches, Prospects and Problems*. Ethiopia : Haramaya University.
- Priansa J. Donni. 2014. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung : Alfabeta.
- Sagala, Syaiful. 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sahertian. 2000. *Konsep dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suryadi. 2009. *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah Konsep dan Aplikasi*. Bandung : Sarana Panca Karya Nusa.