

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DENGAN LINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Pada SMP Negeri Se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal)**

Nanik Sulistyawati, Fasochah dan Darsono

(STIE Dharmaputra Semarang)

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of teacher professionalism and work motivation on teacher performance with work environment as a moderation variable. The population in this study is all teachers at SMP Negeri in Boja, Kendal District, which amounts to 110 people. The sample is all population members by using census method. Analyzer used in this research is moderation regression analysis. The result of the analysis shows that teacher professionalism has a significant positive effect on teacher performance, work motivation has a significant positive effect on teacher performance, work environment moderate positive influence of teacher professionalism on work performance and work environment moderate positive influence of work motivation on teacher performance.

Keywords: Professionalism of teachers, work motivation, work environment, teacher performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMP Negeri Boja, Kabupaten Kendal, yang berjumlah 110 orang. Sampelnya adalah seluruh anggota populasi dengan menggunakan metode sensus. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi moderasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa profesionalisme guru memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh positif moderat terhadap profesionalisme guru terhadap kinerja kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. kinerja guru

Kata kunci: Profesionalisme guru, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja guru

A. Pendahuluan

Pendidikan di Indonesia merupakan sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh karena itu sangat dibutuhkan profesionalisme guru sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional.

Sejalan dengan perkembangan jaman maka sudah menjadi tuntutan dan kebutuhan saat ini bahwa profesionalisme guru harus berkembang sesuai dengan

perkembangan jaman, ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan masyarakat. Dengan demikian guru harus selalu meningkatkan kinerjanya baik di bidang pembelajaran maupun perannya dalam masyarakat. Beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya profesionalisme guru, motivasi kerja dan lingkungan kinerja.

Hasil penelitian Hadiati (2006) menunjukkan bahwa profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Malang. Penelitian Kustantini (2005) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara

motivasi kerja dengan kinerja guru di SMP N 2 Ungaran Kabupaten Semarang. Sedangkan Brahmasari dan Suprayetno (2008) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Sunarno (2005) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Tegal.

Demikian juga penelitian Vischer (2007) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru banyak dihadapi berbagai sekolah tak terkecuali guru SMP Negeri se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal. Kinerja guru di wilayah belum optimal hal ini dapat diketahui dari tabel berikut ini.

Tabel 1.

Kondisi Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Boja
Kabupaten Kendal Tahun 2014

No	Keterangan	Jumlah (orang)	Total (orang)	Prosentase
1.	Guru yang kurang menguasai materi pembelajaran	20	110	18,2
2.	Guru yang belum dapat menguasai RPP dengan baik	25	110	22,7
3.	Guru yang kurang menguasai Tehnologi Informatika (TI)	32	110	29,1

Sumber: Hasil Supervisi Pengawas SMP Negeri di Kec. Boja Kab. Kendal, 2014

Atas dasar uraian di atas, maka menarik untuk diteliti pengaruh profesionalisme dan motivasi terhadap kinerja guru dengan moderasi lingkungan kerja pada SMP Negeri di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal.

B. Tinjauan Pustaka dan Penyusunan Hipotesis

1. Profesionalisme Guru

Profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional. Berkaitan dengan profesi tenaga kependidikan (guru). Wahab (2006) mengemukakan tentang makna profesional bahwa, tenaga-tenaga kependidikan yang profesional adalah yang: (1) memiliki kemampuan profesional, (2) mampu melakukan upaya-upaya profesional ahli dalam pekerjaannya, (3) profesional dalam bidangnya dan unggul dalam pekerjaannya, (4) mencurahkan waktu yang cukup untuk pekerjaan, (5) memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi, (6) memiliki kesesuaian keahlian dengan pekerjaannya dan (7) Dapat memenuhi

kesejahteraanya dengan kemampuan profesional yang dimilikinya.

2. Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2007) motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan. Apabila dikaitkan dengan tugas pekerjaan, motivasi kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi karena menyangkut manusia dalam organisasi.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang buruk secara langsung maupun tak akan dapat mengganggu karyawan dalam bekerja, sebaliknya jika lingkungan kerja baik akan dapat menunjang kinerja karyawan (Nitisemito, 2003).

4. Kinerja Guru

Dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan

Nasional, dinyatakan bahwa guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dalam pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas-tugas guru tersebut harus diupayakan secara profesional karena kinerja menurut Danim (2002) adalah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan profesinya, yang menuntut keahlian tinggi, tanggung jawab dan kesetiaan.

5. Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru

Profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional. Berkaitan dengan profesi tenaga kependidikan (guru), Wahab (2006) menyatakan bahwa profesionalisme berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya adalah, inti/fokus dan kemampuan yang senantiasa ditumbuh-kembangkan oleh individu dalam profesinya, dalam rangka penyelesaian tugas pekerjaannya secara optimal yakni, efektif dan efisien. Hasil penelitian Hadiati (2006) menunjukkan bahwa profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Malang. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Profesionalisme guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru

6. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Handoko (2001) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat pula diartikan setiap perasaan atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan orang, dalam pengertian ini

motivasi berfokus pada kekuatan yang mempengaruhi perilaku yang terjadi pada diri dan individu manusia (Korach dalam Mas'ud, 2004). Hasil penelitian Kustantini (2005) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMP N 2 Ungaran Kabupaten Semarang. Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru

7. Lingkungan kerja memoderasi pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang buruk secara langsung maupun tak akan dapat mengganggu karyawan dalam bekerja, sebaliknya jika lingkungan kerja baik akan dapat menunjang kinerja karyawan (Nitisemito, 2003). Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil optimal, apabila diantaranya dipengaruhi atau ditunjang oleh suatu lingkungan kerja yang sesuai. Hasil penelitian Sunarno (2005) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Tegal. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3 : Lingkungan kerja memoderasi positif pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru

8. Lingkungan kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Menurut Anoraga dan Widiyanti (2002), lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja. Secara umum

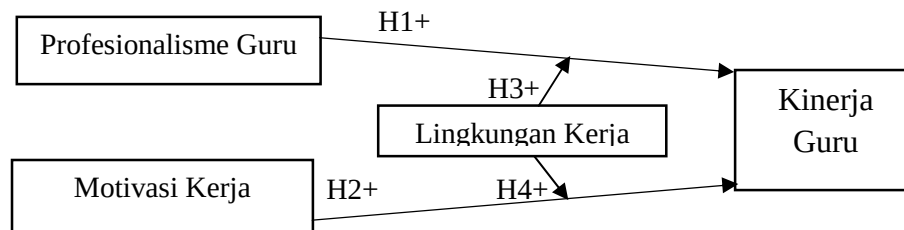
lingkungan kerja dalam organisasi akan merupakan lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Hasil penelitian Vischer (2007) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan industri di Kanada. Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis 4 (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4 : Lingkungan kerja memoderasi positif pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

9. Kerangka Pikir Penelitian

Mengacu pada teori, maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian



Gambar di atas menunjukkan bahwa pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi.

C. Metode Penelitian

1. Jenis Dan Sumber Data

Berdasarkan skala, jenis data yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diuji adalah data berskala ordinal. Sedangkan berdasarkan sumber perolehannya, data dapat dibedakan menjadi data primer dan sekunder. Adapun teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner.

2. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri sekecamatan Boja kabupaten Kendal yang berjumlah 110 orang terdiri dari SMP Negeri 1 ada 36 orang, SMP Negeri 2 ada 49 orang dan SMP Negeri 3 ada 25 orang. Adapun sampel yang akan diambil adalah seluruh anggota populasi dengan metode sensus.

3. Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- Memiliki kemampuan profesional
- Mampu melakukan upaya-upaya profesional ahli dalam pekerjaannya
- Profesional dalam pekerjaannya
- Mencurahkan waktu yang cukup untuk pekerjaan
- Memiliki komitmen yang tinggi
- Memiliki kesesuaian keahlian dengan pekerjaannya
- Dapat memenuhi kesejahteraaannya dengan kemampuan profesional

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator sebagai berikut :

- Keinginan untuk bekerja lebih baik
- Berorientasi pada pencapaian tujuan
- Kesediaan menerima tugas tambahan
- Keinginan untuk maju
- Memperhatikan umpan balik

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator sebagai berikut:

- Kebersihan tempat kerja
- Kondisi penerangan
- Pertukaran /sirkulasi udara
- Kenyamanan ruang kerja
- Suasana kerja

4. Kinerja Guru

Indikator untuk mengukur kinerja guru yaitu :

- Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- Bekerja sama dalam menyelesaikan tugas
- Inovasi dalam melaksanakan tugas pokok
- Senantiasa hadir sesuai jadwal yang telah ditentukan
- Selalu berpakaian rapi dan sopan
- Hasil yang diperoleh peserta didik (ketuntasan kompetensi)

- Penguasaan mata pelajaran yang menjadi tanggung jawab
- Pemahaman terhadap profesi keguruan
- Kesesuaian proses pembelajaran dengan rencana, model dan kompetensi
- Kemampuan menyesuaikan perubahan kebijakan dan peraturan

4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 (X_1, Z) + \beta_4 (X_2, Z) + e$$

Dimana :

Y = Kinerja guru

X₁ = Profesionalisme guru

X₂ = Motivasi kerja

Z = Lingkungan kerja

β = Koefisien regresi

e = Error / residu

D. Hasil

a. Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas Kuesioner

Variabel	Indikator	r hitung (Corrected Item Total Correlation)	> / <	r tabel ($\alpha=0,05$)
Profesionalisme Guru (X1)	X1.1	0,415	>	0,195
	X1.2	0,401	>	0,195
	X1.3	0,474	>	0,195
	X1.4	0,396	>	0,195
	X1.5	0,473	>	0,195
	X1.6	0,388	>	0,195
	X1.7	0,304	>	0,195
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,507	>	0,195
	X2.2	0,587	>	0,195
	X2.3	0,530	>	0,195
	X2.4	0,586	>	0,195
	X2.5	0,414	>	0,195
Lingkungan Kerja (Z)	Z1	0,311	>	0,195
	Z2	0,522	>	0,195
	Z3	0,508	>	0,195
	Z4	0,350	>	0,195
	Z5	0,398	>	0,195

Variabel	Indikator	r hitung (Corrected Item Total Correlation)	> / <	r tabel ($\alpha=0,05$)
Kinerja Guru (Y2)	Y1	0,416	>	0,195
	Y2	0,483	>	0,195
	Y3	0,414	>	0,195
	Y4	0,503	>	0,195
	Y5	0,377	>	0,195
	Y6	0,354	>	0,195
	Y7	0,379	>	0,195
	Y8	0,368	>	0,195
	Y9	0,378	>	0,195
	Y10	0,357	>	0,195

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel kuesioner valid, karena masing-masing item memenuhi syarat yaitu nilai *corrected item total correlation*

atau $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = 0,195$ ($N = 110$, $\alpha = 0,05$).

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3: Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach Alpha	> / <	r standar
Profesionalisme Guru (X1)	0,709	>	0,70
Motivasi Kerja (X2)	0,754	>	0,70
Lingkungan Kerja (Z)	0,726	>	0,70
Kinerja Guru (Y)	0,719	>	0,70

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* atau r hitung untuk keempat variabel yaitu profesionalisme guru (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (Z) dan kinerja guru (Y) semuanya lebih besar dari 0,70 (r standar) maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian kuesioner reliabel.

c. Uji Kelayakan Model

1) Koefisien Determinasi

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,635. Hal ini berarti bahwa variabel - variabel bebas yaitu profesionalisme guru, motivasi kerja dan variabel moderasi (lingkungan kerja) dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat

kinerja guru sebesar 63,5 % , sedangkan yang 37,5 % dijelaskan variabel / faktor lain di luar model misalnya kemampuan kerja, kepuasan kerja dan sebagainya.

2) Uji F

Nilai F hitung = 41,354 > F tabel = 2,45 ($df_1 = k = 4$ dan $df_2 = n - k - 1 = 110 - 4 - 1 = 105$, $\alpha = 0,05$) , dengan angka signifikansi = 0,000 < $\alpha = 0,05$ (signifikan).

Berdasarkan pengujian *adjusted R²* dan F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi layak untuk digunakan.

Tabel 4
Koefisien Regresi

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		7.175	.000
	Profesionalisme Guru (X1)	.324	2.887	.004
	Motivasi Kerja (X2)	.276	2.750	.007
	Mod_1 (X1.Z)	.115	2.541	.014
	Mod_2 (X2.Z)	.103	2.249	.019

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa profesionalisme guru berpengaruh positif ($\beta_1 = 0,232$) dan signifikan ($\text{sig.} = 0,004$) terhadap kinerja guru sehingga hipotesis (H1) diterima dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi profesionalisme guru maka semakin tinggi kinerja guru pada SMP Negeri se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Hadiati (2006) yang menunjukkan bahwa profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Malang.

Pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif ($\beta_2 = 0,276$) dan signifikan ($\text{sig.} = 0,007$) terhadap kinerja guru sehingga hipotesis (H2) diterima dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru pada SMP Negeri se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kustantini (2005) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMP N 2 Ungaran Kabupaten Semarang.

Hasil uji interaksi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memoderasi positif ($\beta_3 = 0,115$) dan signifikan ($\text{sig.} = 0,014$) pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru sehingga hipotesis (H3) diterima dan dapat diinterpretasikan bahwa adanya lingkungan yang nyaman akan memperkuat pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal. Hasil penelitian ini

sejalan dengan hasil penelitian Sunarno (2005) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Tegal.

Demikian juga lingkungan kerja memoderasi positif ($\beta_4 = 0,103$) dan signifikan ($\text{sig.} = 0,019$) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis (H4) diterima dan dapat diinterpretasikan bahwa adanya lingkungan kerja yang nyaman akan memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal. Hasil penelitian ini serupa dengan hasil penelitian Vischer (2007) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Simpulan

Atas dasar hasil dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Profesionalisme guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal.
3. Lingkungan kerja memoderasi positif pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal.
4. Lingkungan kerja memoderasi positif pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal.

F. Implikasi Kebijakan

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru . Hal ini berimplikasi pada perlunya :
 - a. Upaya meningkatkan kemampuan kerja dan wawasan guru melalui berbagai pertemuan ilmiah dan studi banding dengan sekolah yang lebih maju.
 - b. Upaya meningkatkan kompetensi guru sehingga mereka dapat bekerja secara profesional khususnya sebagai pendidik dan kontribusinya kepada masyarakat sekitar.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berimplikasi pada perlunya:
 - a. Sekolah perlu menambah sarana penunjang dan pemberian penghargaan sehingga guru lebih termotivasi dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

- b. Memberikan penghargaan kepada guru untuk meningkatkan motivasi, hal ini dimaksudkan agar guru tertantang untuk mencapai prestasi yang optimal dan ingin selalu maju.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berimplikasi pada perlunya :
 - a. Memperbaiki ventilasi udara pada ruang kerja guru dan ruangan sekolah agar sirkulasi udaranya sehingga lebih nyaman
 - b. Menciptakan kondisi tempat kerja yang bersih dengan cara selalu menjaga kebersihan lingkungan dan menyediakan tempat sampah dengan peralatan kebersihan.
 - c. Menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga akan dapat meningkatkan keakraban dan kerjasama di antara guru

Dengan langkah-langkah di atas diharapkan kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal dapat meningkat dan berdampak positif bagi kemajuan SMP Negeri di wilayah tersebut.

G. Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini terbatas hanya dua variabel bebas (profesionalisme guru dan motivasi kerja) dan satu variabel moderasi (lingkungan kerja) sehingga penelitian yang akan datang perlu menambahkan beberapa variabel bebas lain yang relevan (seperti kemampuan kerja dan kepuasan kerja)
2. Penelitian ini terbatas pada guru pada SMP Negeri se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan obyek yang lebih luas

misalnya guru SMP Negeri yang ada di wilayah Kabupaten Kendal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji dan Widiyanto, Ninik.2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia – Konsep Dan Aplikasi*, Yogyakarta : BPFE
- Brahmasari, Ayu Ida dan Supriyatno, Agus. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Perusahaan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol 2.*, 2007
- Danim, 2002, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Ghozali, Imam .2011. Analisis Multivariat SPSS.Edisi Ketiga. Semarang : Badan PenerbitUNDIP
- Hadiati,Sri. 2006. Pengaruh Profesionalisme Guru, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Malang, *Jurnal Sumber Daya Manusia* .Vol XII, No. 5
- Handoko, HaniT. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPFE
- Kustantini, Sri.2005. Analisis Faktor - Factor Yang Berkaitan Dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Ungaran Kabupaten Semarang. *Tesis* . Semarang : Program Pasca Sarjana Unes
- Marzuki.2002. Metode Rise.Yogyakarta : BPFE-UII
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, Semarang : Badan Penerbit UNDIP
- Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Nitisemito, Alex .2003. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BPFE .
- Robbins, Stephen P. 2007. Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Prenhalindo.
- Sanusi, 2007. Profesionalisme Dan Kinerja Tenaga Kependidikan. Bandung : UPI Press
- Semiawan, Cony.2004, *Perspektif Pendidikan Anak Berbakat*. Jakarta : Grasindo.
- Sentosa, Perwiro S. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono.2004. Metode Penelitian Administrasi , Edisi - 2, Bandung, : Alfabeta
- Sunarno, Agus. 2005. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Suatu Studi Berdasarkan Persepsi Guru SMK Negeri Kota Tegal). *Thesis*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sutisna, Oteng .2002. Manajemen Pendidikan. Bandung : Armico
- Toha, Miftah. 2004. Administrasi Kepegawaian, Jakarta :Rineka Karya
- Vischer, C. Jacqueline. The Effects of the Physical Environment on Job Performance: Towards a Theoretical Model of Workspace Stress. *Stress and Health* 23: pp. 175–184
- W. Gulo, 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta : PT. Gramedia
- Wahab, Azis Abdul.2006. Kajian Profesionalisme Guru. Jakarta : Rajagrafindo
- _____,Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- _____,Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- _____,Buku Panduan Kinerja Guru ,Tahun 2009,Departemen Pendidikan Nasional