

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA  
DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP  
KINERJAGURU AKUNTANSI SLTA  
DI KOTA SIDOARJO**

**ARTIKEL ILMIAH**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian  
Program Pendidikan Strata Satu  
Jurusan Akuntansi**



**Oleh :**

**LINDA YULIANA**  
**2009310112**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS  
SURABAYA  
2013**

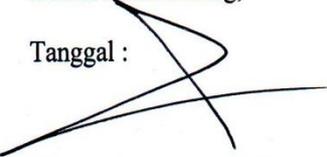
## PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Linda Yuliana  
Tempat, Tanggal Lahir : Sidoarjo, 15 Januari 1992  
N.I.M : 2009310112  
Jurusan : Akuntansi  
Program Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen  
Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja  
Dan Kompetensi Professional Terhadap Kinerja  
Guru Akuntansi SLTA di Kota Sidoarjo

**Disetujui dan diterima baik oleh :**

Dosen Pembimbing,

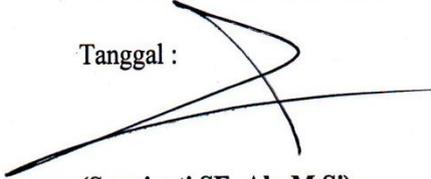
Tanggal :



**(Supriyati,SE.,Ak.,M.Si)**

Ketua Program Studi S1 Akuntansi

Tanggal :



**(Supriyati,SE.,Ak.,M.Si)**

# ***INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, MOTIVATION AND THE COMPETENCE PROFESSIONAL OF THE PERFORMANCE OF HIGH SCHOOL ACCOUNTING TEACHER IN SIDOARJO CITY***

**Linda Yuliana**  
**Supriyati, SE., Ak., Msi.**  
STIE Perbanas Surabaya  
Email : 2009310112@students.perbanas.ac.id  
Jl. Nginden Semolo 34-36 Surabaya

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to test the influence of organizational commitment, motivation and the competence professional of the performance of high school accounting teacher in sidoarjo city. The data used in this study is the primary data obtained from the questionnaires high school accounting teacher in the Sidoarjo city, by the number of samples as much as 50 respondents. Analysis technique used is multiple linear regression analysis. From the results of multiple linear regression analysis can be concluded that motivation, organizational commitment and professional competence simultaneously significant effect on the performance of high school accounting teacher in Sidoarjo city. Concluded also partially organizational commitment and professional competence have a significant effect on the performance of high school accounting teacher in Sidoarjo city, but the motivation partially is not significant effect on the performance of high school accounting teacher in Sidoarjo city.*

**Keywords :** *Motivation, Organizational Commitment, Competence Professional, and Teacher Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan di Indonesia masih belum bisa seperti yang diharapkan, karena lembaga-lembaga pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Maka kualitas pendidikan di Indonesia harus selalu ditingkatkan. Peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus didukung dengan adanya peningkatan kualitas tenaga kependidikannya. Pendidikan memerlukan kinerja unggul untuk dapat bertahan dan bersaing. Sebuah kinerja akan ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Dalam realita saat ini masih diketemukan adanya gejala-gejala antara lain : 1) pembuatan kerangka KBM belum optimal bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya , 2) kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif, 3) masih

banyaknya siswa yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang didapat, 4) dan masih diketemukan adanya siswa yang tidak lulus ujian akhir nasional yang disebabkan nilai mereka tidak memenuhi standar kelulusan. Belum optimalnya kinerja guru tersebut bukan tanggung jawab sekolah saja, melainkan tanggung jawab bersama antara pihak Depdiknas dan Pemerintah.

Guru akuntansi di tingkat SLTA adalah seseorang yang berperan penting dalam memberikan materi-materi seputar akuntansi dasar yang akan dipelajari secara mendalam di tingkat Perguruan Tinggi. Sehingga peranan dari seorang guru akuntansi di tingkat SLTA benar-benar dibutuhkan oleh para siswa yang akan

melanjutkan pendidikan di tingkat Perguruan Tinggi jurusan akuntansi.

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2012:11), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan system pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Permasalahan yang timbul mengenai kinerja ini merupakan suatu indikasi bahwa peranan organisasi sangatlah diperlukan. Hal ini merupakan suatu cara untuk meningkatkan kinerja guru akuntansi SLTA. Kadang kemajuan dari suatu organisasi yang tidak diimbangi dengan sumber daya yang baik, maka hal ini akan mengakibatkan tidak akuratnya antara keinginan dengan realita yang ada.

Menurut Gibson et al. (2000) yang dikutip oleh Harif Amali (2005) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku individu. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Motivasi yang tinggi harus dimiliki oleh guru akuntansi SLTA. Karena dengan adanya motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru akuntansi dalam memberikan materi akuntansi yang akan berdampak positif dalam proses pengajaran terhadap siswa-siswanya.

Menurut Wahyu Kartikasari (2009) mendefinisikan kompetensi profesional adalah segala kemampuan, bakat, keahlian yang dimiliki dan dikuasai oleh guru sebagai agen pembelajaran dalam mengantarkan keberhasilan peserta didiknya yang dimiliki oleh individu-individu untuk melakukan sesuatu dengan jaminan hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, harus dibangun untuk mendukung sistem kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Kompetensi sangat diperlukan bagi seorang guru, karena keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki merupakan suatu modal utama untuk mencapai tujuan kinerja yang optimal. Khususnya bagi guru akuntansi SLTA yang mengajarkan tentang dasar-dasar akuntansi atau yang lebih dikenal pembukuan, pengetahuan tentang akuntansi wajib diperlukan untuk kelancaran dalam pemberian materi akuntansi di sekolah.

Kompetensi profesional seorang guru akuntansi SLTA sangatlah diperlukan. Karena disini tenaga profesional pendidik sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Menurut Gibson et al (2000) yang dikutip oleh Harif Amali (2005) komitmen organisasional dapat diartikan sebagai identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan untuk organisasi atau unit dari suatu organisasi. Komitmen organisasional juga sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam sebuah organisasi mengenai bagaimana seorang individu tersebut menunjukkan partisipasi dan loyalitas terhadap organisasinya yang akan berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan organisasi tersebut.

## **RERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Guru Akuntansi**

Kata *kinerja* merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja,

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2012:13) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan

tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam Firdian (2010) ada lima indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu, Ketepatan, Kualitas, Keakuratan, Ketahanan dalam bekerja, Kemampuan kerja.

### **Teori Motivasi**

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2010:58) motivasi sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang. Dengan kata lain, motivasi sudah ada dalam diri seseorang dalam wujud niat, harapan, keinginan dan tujuan yang akan dicapai. Motivasi ada dalam diri manusia terdorong karena : 1) keinginan untuk hidup, 2) keinginan untuk memiliki sesuatu, 3) keinginan akan kekuasaan, dan 4) keinginan akan adanya pengakuan. Jadi, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau keinginan yang dapat dicapai oleh seseorang individu dengan perilaku tertentu dalam usahanya.

Motivasi didefinisikan sebagai pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan pada seseorang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan dengan baik sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi dalam penelitian ini menggunakan indikator yang telah digunakan oleh (Rivai:2005) yaitu,  
Penentuan insentif  
Perolehan hadiah  
Kesempatan pengembangan karir  
Kesempatan mempelajari hal baru  
Dihormati oleh rekan kerja

### **Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Guru**

Teori motivasi merupakan suatu pandangan yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk memberikan motivasi kepada orang-orang atau kelompok tertentu dalam suatu organisasi. Motivasi dapat menyebabkan seseorang dapat berperilaku baik. Sehingga motivasi akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena akan mendorong dirinya sendiri demi untuk memenuhi kebutuhan pribadinya dan untuk mencapai keberhasilan dan tujuan organisasinya.

Ditunjang dengan penelitian Adi Wahyudi dan Partono Thomas (2012) terdahulu dengan menggunakan analisis regresi berganda mendukung hubungan motivasi dengan kinerja guru ekonomi/akuntansi ditingkat SMA/MA kota Magelang dan variabel motivasinya memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru Ekonomi/Akuntansi. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi seorang guru maka akan semakin lebih baik kinerja yang tersalur dalam organisasi.

### **Komitmen Organisasi**

Organisasi adalah pengaturan yang disengaja terhadap sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu. Pertama, tiap organisasi memiliki tujuan yang khas. Tujuan itu biasanya dinyatakan dalam sasaran atau sekelompok sasaran yang oleh organisasi tersebut diharapkan untuk dicapai. Kedua, tiap organisasi terdiri atas orang-orang. Seseorang yang bekerja sendirian bukanlah suatu organisasi, dan diperlukan lebih dari satu orang dan dapat melakukan pekerjaan yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai sasarannya. Ketiga, semua organisasi menyusun struktur yang disengaja sehingga anggotanya dapat melakukan pekerjaan mereka. (Arfan Ikhsan Lubis, 2010 : 49)

Pengukuran komitmen organisasional menurut Arfan Ikhsan Lubis (2010:55) mengemukakan tiga komponen mengenai komitmen organisasi, yaitu :

Komitmen afektif (*affective commitment*). Komitmen ini terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi. Semakin nyaman dan tinggi manfaat yang dirasakan oleh anggota maka semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi.

Komitmenberkelanjutan (*continuancecommitment*). Muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.

Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu kuatnya hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena ia merasa berkewajiban untuk tetap tinggal disana. Termasuk perasaan tanggung jawab karyawan untuk tetap tinggal di organisasi.

Ketiga kelompok komitmen ini telah sering kali diuji dalam berbagai situasi dan berbagai obyek dan temuan yang dihasilkan tetap menunjukkan adanya stabilitas yang memuaskan.

### **Hubungan komitmen organisasional dengan kinerja Guru**

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi. Beberapa penelitianterdahulumenyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa kinerja diukur atas dasar motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompetensi profesi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Harif Amali Rivai dan Pramusinto (2005) yang meneliti tentang pengaruh motivasi, komitmen, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja individual.

### **Kompetensi Profesional**

Kompetensi adalah pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan peran dan keahlian yang diperlukan untuk menjalankan suatu peran sesuai standar perusahaan (Amstrong, 2003:106).

Kompetensi dapat berupa tujuan, perangai, konsep diri, sikap atau nilai, penguasaan masalah, atau ketrampilan kognitif maupun ketrampilan perilaku. Setiap sifat perorangan yang dapat diukur atau dihitung dengan jelas dan dapat ditunjukkan untuk membedakan secara gamblang seorang perilaku unggul dari seorang perilaku yang berprestasi rata-rata, atau seorang perilaku efektif dari seorang perilaku yang tidak efektif. (Alain Mitrani et.al 1995)

Undang-UndangRepublikIndonesia No.14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, pasal 8 yang menyebutkan; Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 10 ayat 1 kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

(1)Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. (2)Kompetensi personal adalah kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa yang meliputi kemantapan pribadi dan akhlak mulia, kedewasaan dan kearifan, serta keteladanan dan kewibawaan. (3)Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan

materi pelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi penguasaan materi keilmuan, penguasaan kurikulum dan silabus sekolah, metode khusus pembelajaran bidang studi serta pengembangan wawasan etika dan pengembangan profesi. (4) Kompetensi sosial adalah kemampuan yang dimiliki seorang pendidik untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali murid dan masyarakat sekitar.

Profesionalisme seorang guru merupakan suatu keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis pengetahuan, yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum, dan perkembangan manusia termasuk gaya belajar. Pada umumnya di sekolah-sekolah yang memiliki guru dengan kompetensi profesional akan menerapkan “pembelajaran dengan melakukan” untuk menggantikan cara mengajar dimana guru hanya berbicara dan peserta didik hanya mendengarkan.

Guru sebagai tenaga profesional berarti pekerjaan guru hanya dapat dilakukan seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan pendidikan tertentu.

### **Hubungan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru**

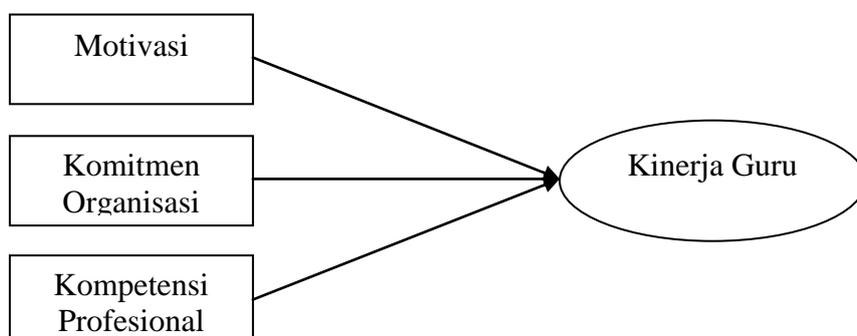
Kompetensi motif, karakter, dan konsep diri memprediksi perilaku keahlian yang kemudian memprediksi hasil kerja. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dengan lebih baik. Hal ini didasarkan pada teori perilaku klasik yang menjelaskan sebab akibat antara niat, tindakan, dan hasil untuk memodelkan

kompetensi sebagai hubungan sebab akibat. Sehingga kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjang dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Hasil analisis Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi. Ini ditunjang pada teori yang ada dalam buku Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia oleh Wirawan (2009) yakni kinerja mempunyai hubungan kasual dengan kompetensi. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap, dan tindakan. Dengan kata lain semakin meningkatkan kompetensi sumberdaya manusia, maka akan semakin tinggi efektifitas dan kinerja karyawan.

Rerangkapemikiran yang ada pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1. Berdasarkan rerangkapemikiran tersebut, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H<sub>1</sub>: Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru akuntansi SLTA di kota Sidoarjo.
- H<sub>2</sub>: Komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru akuntansi SLTA di kota Sidoarjo.
- H<sub>3</sub>: Kompetensi profesional mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru akuntansi SLTA di kota Sidoarjo

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Menurut latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah diuraikan, dan ditinjau dari metode analisisnya peneliti akan menggunakan penelitian kuantitatif. Yaitu penelitian yang menggunakan pengujian-pengujian hipotesis dengan alat uji statistik. Pengujian hipotesis ini merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena antar dua variabel atau lebih seperti dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja Guru Akuntansi SLTA di Sidoarjo.

Peneliti akan menggunakan media kuesioner. Kemudian hasil dari penelitian ini akan menjawab permasalahan yang ada dengan menafsirkan data-data atau informasi yang diperoleh dari hasil kuesioner yang akan diuraikan dan disimpulkan.

### **Batasan Penelitian**

Batasan penelitian ini bertujuan agar pembahasan dalam penelitian ini tidak akan mengalami penyimpangan sehingga terhindar dari pembahasan yang terlalu luas dan mengarah pada

responden pada Guru Akuntansi SLTA di kota Sidoarjo dan menfokuskan pada motivasi, komitmen organisasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja seluruh guru akuntansi SLTA di kota Sidoarjo.

### **Identifikasi Variabel**

Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti. Kedua variabel tersebut adalah :

Variabel Bebas (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah :

$X_1$  : Motivasi

$X_2$  : Komitmen organisasional

$X_3$  : Kompetensi profesional

Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang besar kecilnya ditentukan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah :

Y : Kinerja guru akuntansi SLTA.

## **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

### **Definisi operasional**

Adapun definisi operasional yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

### **Variabel (X<sub>1</sub>) yaitu motivasi**

Motivasi didefinisikan sebagai pemberian motif, penimbunan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan pada seseorang untuk melaksanakan tugas/ pekerjaan dengan baik sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi dalam penelitian ini menggunakan indikator yang telah digunakan oleh (Rivai:2005) yaitu:

#### Penentuan insentif

Artinya, penilaian responden terhadap insentif atau komisi dari atasan atas pekerjaannya.

#### Perolehan hadiah

Artinya penilaian responden terhadap perolehan hadiah atau penghargaan dari atasan.

#### Kesempatan pengembangan karir

Artinya penilaian responden untuk mendapatkan kesempatan dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki.

#### Kesempatan mempelajari hal baru

Artinya penilaian responden agar diberikan kesempatan untuk mempelajari hal baru.

#### Dihormati oleh rekan kerja

Artinya penilaian responden yang dihormati oleh rekan-rekan sekerja.

### **Variabel (X<sub>2</sub>) yaitu Komitmen organisasi**

Komitmen organisasional adalah pendapat karyawan mengenai keinginannya untuk mengidentifikasi dirinya dan melibatkan diri dengan organisasinya serta enggan untuk meninggalkannya. Indikator yang

digunakan untuk mengukur komitmen organisasional (Mayer dan Schourman, 1992) dalam Windy ApriliaMurti (2012). Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional yaitu:

#### Komitmen afektif (*affective commitment*)

Adalah pendapat karyawan mengenai keinginannya untuk tetap bertahan dalam organisasi yang disebabkan secara emosionalnya merasa terlibat dan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi.

#### Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Adalah pendapat karyawan mengenai keinginannya untuk tetap bertahan di organisasinya karena karyawan tersebut takut kehilangan keuntungan-keuntungan financial dan tidak memperoleh pekerjaan di tempat lain. Jadi komitmen tersebut timbul lebih dikarenakan oleh desakan ekonomi dan ketidakmampuan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

#### Komitmen normatif (*normative commitment*)

Adalah pendapat karyawan mengenai keinginannya untuk tetap bertahan yang disebabkan kewajiban-kewajiban pekerjaan mereka terhadap organisasi dengan kata lain individu berada di organisasi tersebut karena seharusnya begitu.

### **Variabel (X<sub>3</sub>) yaitu kompetensi**

Adalah seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kualitas individu yang meliputi sikap, motivasi, nilai serta tingkah laku yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan/kegiatan (Suryana, 2003:04). Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi yaitu :

#### Kompetensi pedagogik

Artinya seorang guru harus memiliki kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.

#### Kompetensi personal

Artinya seorang guru harus memiliki kepribadian yang mantap yang patut diteladani.

#### Kompetensi profesional

Artinya seorang guru harus memiliki pengetahuan yang luas, mendalam di bidang studi yang diajarkan, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar di dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakan.

#### Kompetensi kemasyarakatan

Seorang guru harus mampu berkomunikasi baik dengan siswa, sesama guru maupun masyarakat luas.

### **Variabel Tergantung (Y) yaitu kinerja guru akuntansi SLTA.**

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam Firdian (2010) ada lima indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu:

#### Ketepatan

Artinya penilaian terhadap kinerja individu atas ketepatan dalam metode pembelajaran.

#### Kualitas

Artinya penilaian terhadap kinerja individu atas kualitas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

#### Keakuratan

Artinya penilaian terhadap kinerja individu atas keakuratan pekerjaan yang telah dilaksanakan.

#### Ketahanan dalam bekerja

Artinya penilaian terhadap kinerja individu atas ketahanan pekerjaan yang dilaksanakan.

#### Kemampuan kerja

Artinya penilaian terhadap kinerja individu atas kemampuan menyelesaikan pekerjaan.

### **Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah guru Sekolah Lanjutan Tingkat Atas di kota Sidoarjo, sedangkan sampelnya adalah guru akuntansi SLTA di kota Sidoarjo. Dipilihnya guru SLTA di Kota Sidoarjo sebagai obyek penelitian adalah dengan pertimbangan sudah cukup untuk mewakili seluruh kota Sidoarjo dalam meneliti tentang kinerja guru akuntansi SLTA.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling yaitu tipe pemilihan sampel secara acak dengan menggunakan kuesioner. Kriteria pengambilan sampel adalah semua guru akuntansi SLTA di kota Sidoarjo yaitu sebanyak 50 responden.

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama.

### **Pengujian Validitas**

Menyatakan bahwa sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner akan mengukur yang ingin diukur. Oleh karena itu, validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu kuesioner. Penelitian ini uji Validitas dilakukan dengan menghitung korelasi masing-masing skor dalam butir-butir pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

Adapun yang ingin diukur oleh peneliti adalah mengukur tingkat motivasi, komitmen organisasi, kompetensi profesional terhadap kinerja Guru.

Menurut Imam Ghozali (2005:45) menyatakan bahwa : uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  table untuk *degree of freedom* ( $df$ )=  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung positif  $>$   $r$  tabel, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini menguji tentang pengaruh dari variabel, sehingga alat uji hipotesis menggunakan regresi. Uji ini terdiri dari uji *Normalitas*, *Multikolienaritas*, dan *Heterokedastisitas*.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorav-Smirnov. Apabila hasil pengujian menunjukkan hasil yang tidak signifikan, maka data terdistribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan uji statistik non- parametrik Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka data berdistribusi normal, dan jika nilai signifikan kurang dari 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi diantara variabel-variabel bebasnya. Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem yang dinamakan multikolinieritas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas

yaitu dengan melihat besaran VIF (*Varian Inflation Factor*) dan *tolerance*. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $<$  0.10 atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ . ( Imam Ghozali, 2005:92)

### Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2005: 103) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbedadisebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi-  $Y$  sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Dasar analisis :

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji regresi Linier berganda

Regresi Linier berganda adalah model yang menunjukkan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel tergantungan (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja guru akuntansi SLTA

X<sub>1</sub> = Variabel Motivasi

X<sub>2</sub> = Variabel Komitmen Organisasi

X<sub>3</sub> = Variabel Kompetensi Profesional

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi masing-masing variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>

e = Random Error dari Y

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar ke responden yang berjumlah 50 orang, berdasarkan kuesioner yang kembali jumlah responden perempuan sebanyak 82% (41 orang), dan untuk responden laki-laki sebanyak 18% (9 orang) dengan rincian berdasarkan usia <25 tahun sebanyak 16% (8 orang), usia 25-30 tahun sebanyak 78% (39 orang), usia >30 sebanyak 6% (3 orang). Selain itu juga menunjukkan lama bekerja responden <5 tahun sebanyak 20% (10 orang), lama bekerja 5-11 tahun sebanyak 70% (35 orang), dan lama bekerja >11 tahun sebanyak 10% (5 orang).

### Deskripsi Variabel

Berikut adalah tanggapan responden atas butir-butir pernyataan dalam kuesioner tentang motivasi, komitmen organisasi, kompetensi profesional, dan kinerja guru akuntansi.

### Motivasi

Tanggapan responden menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh guru akuntansi SLTA di kota Sidoarjo baik dalam hal pengembangan keahlian dan kemampuan yang dimiliki guru tersebut.

### Komitmen Organisasi

Tanggapan responden menunjukkan bahwa Guru Akuntansi SLTA di kota Sidoarjo mengidentifikasi dirinya dan melibatkan diri dengan organisasinya serta enggan untuk meninggalkannya.

### Kompetensi Profesional

Tanggapan responden menunjukkan bahwa responden memiliki keahlian dan keterampilan dalam kegiatan belajar mengajar yang sangat baik.

### Kinerja Guru

Tanggapan responden menunjukkan bahwa responden telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab, ukuran dan standart yang ditetapkan sekolah tempat mereka bekerja.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa dari 30 item pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid. Karena secara keseluruhan nilai r hitung lebih besar dari nilai r table. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan alat uji statistic *Cronbach Alpha*, dengan ketentuan nilai *Cronbach Alpha* >0.6. Adapun hasil reliabilitas menunjukkan bahwa secara keseluruhan alat ukur tersebut dapat dikatakan handal.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan tingkat signifikan dari seluruh variabel > 5%. Maka sampel yang diteliti dapat dikatakan berasal dari populasi yang berdistribusi normal karena nilai probabilitas atau signifikan (*sig*) lebih besar daripada tingkat kesalahan yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ).

#### Uji Multikolinieritas

Identifikasi secara statistik ada atau tidaknya gejala multikolinier dapat dilakukan dengan menghitung *Variance Inflation Factor* (VIF). Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa nilai VIF untuk variabel motivasi (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 1.067 dan variabel komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) sebesar 1.238

dan kompetensi profesional (X3) 1.194, atau dapat dilihat bahwa nilai VIF seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinier.

#### **Uji Heterokedastisitas**

Hasil pengujian Rank Spearman menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikan kedua variabel independen bernilai  $>0,05$  sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

#### **Uji Hipotesis**

Analisis data menggunakan perhitungan regresi, dengan software SPSS 15 dan dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu :

$$Y = -3.625 + 0.241X_2 + 0.328X_3 + e$$

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa F hitung sebesar 13.163 dengan nilai signifikansi 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat dikatakan fit. Berdasarkan hasil uji T pada Tabel 2 dapat juga dijelaskan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,155 (Motivasi), 0,003 (Komitmen Organisasi), 0,05 (Kompetensi Profesional). Hal ini dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan variabel komitmen organisasi dan kompetensi

profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil analisis regresi pada Tabel 3 diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0.680, hal ini menunjukkan korelasi (hubungan) yang kuat faktor Motivasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kompetensi Profesional (X3) terhadap Kinerja guru (Y). Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R-Square*) yang diperoleh sebesar 0.462 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh faktor Motivasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kompetensi Profesional (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 46,2%. Sedangkan sisa sebesar  $(100\% - 46.2\% = 53.8\%)$  dijelaskan oleh sebab – sebab lain.

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru Akuntansi dengan nilai Sig. 0,155  $>0,05$ . Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian oleh Adi Wahyudi dan Partono Thomas (2012) dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini diduga bahwa keuletan guru akuntansi SLTA di Sidoarjo yang masih rendah.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.881	3	45.960	13.163	.000 <sup>a</sup>
	Residual	160.619	46	3.492		
	Total	298.500	49			

a. Predictors: (Constant), TX3, TX1, TX2

b. Dependent Variable: TY

**Table 2**  
**Hasil uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.625	3.771		-.961	.341
	TX1	.262	.181	.162	1.446	.155
	TX2	.241	.076	.386	3.176	.003
	TX3	.328	.112	.351	2.920	.005

a. Dependent Variable: TY

**Table 3**  
**Nilai Korelasi  $R$  dan Nilai Koefisien Determinasi ( $R$  Square)**

Keterangan	Nilai
R	0.680
$R^2$ ( <i>R Square</i> )	0.462
<i>Adjusted R Square</i>	0.427
<i>Standard Error of the Estimate</i>	1.869

Pengujian hipotesis dua menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Akuntansi SLTA di kota Sidoarjo terbukti kebenarannya dengan nilai Sig.  $0,003 < 0,05$ . Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Harif Amali dan Pramusinto (2005) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Oleh karena itu komitmen organisasional

akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi.

Pengujian hipotesis tiga menjelaskan bahwa variabel kompetensi profesional secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru akuntansi SLTA di kota Sidoarjo ternyata terbukti kebenarannya dengan nilai Sig.  $0,005 < 0,05$ . Berdasarkan hasil pengujian, peneliti mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu Kartikasari dan Ernawati (2009) bahwa Kompetensi profesional bisa dijadikan acuan untuk mengukur Kinerja. Berdasarkan pada teori perilaku klasik yang menjelaskan sebab akibat antara niat, tindakan, dan hasil untuk memodelkan kompetensi sebagai hubungan sebab akibat. Sehingga kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjang dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Hasil analisis Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi.

#### **SIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN DAN KETERBATASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru akuntansi SLTA di Kota Sidoarjo. Sampel penelitian ini adalah guru pengajar akuntansi SLTA di kota Sidoarjo. Sejumlah 50 Guru Akuntansi yang tersebar pada 11 SLTA Swasta dan 9 SLTA Negeri. Pengujian dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji F dan uji t untuk

menentukan pengaruh dari masing-masing variabel.

Melihat dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah diungkapkan sebelumnya pada bab IV, maka yang dapat disimpulkan dari penelitian ini, antara lain :

Pengujian hipotesis satu menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru Akuntansi SLTA di kota Sidoarjo terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian oleh Adi Wahyudi dan Partono Thomas (2012) dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini terlihat dari keuletan guru yang masih rendah. Guru ekonomi/akuntansi belum memiliki keuletan dalam menjalankan tugas sebagai guru. Keuletan guru ekonomi/akuntansi diantaranya yaitu mempunyai keuletan dalam menjalankan tugas yang berat, tidak mudah menyerah dan berusaha menjalankan tugas dengan baik. Indikator keuletan diantaranya yaitu saat berhadapan dengan tugas yang berat lebih terdorong untuk bekerja lebih giat, tidak mudah menyerah dalam menghadapi tugas yang ada, dan berusaha menyelesaikan tugas yang dikerjakan saat itu juga.

Pengujian hipotesis dua menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Akuntansi SLTA di kota Sidoarjo terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Harif Amali dan Pramusinto (2005) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang

profesional. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi.

Pengujian hipotesis tiga menjelaskan bahwa variabel kompetensi profesional secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru akuntansi SLTA di kota Sidoarjo ternyata terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil pengujian, peneliti mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu Kartikasari dan Ernawati (2009) bahwa Kompetensi profesional bisa dijadikan acuan untuk mengukur Kinerja. Berdasarkan pada teori perilaku klasik yang menjelaskan sebab akibat antara niat, tindakan, dan hasil untuk memodelkan kompetensi sebagai hubungan sebab akibat. Sehingga kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjang dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Hasil analisis Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi.

Penelitian ini mempunyai beberapa kelemahan yang membatasi kesempurnaannya. Oleh karena itu, keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk penelitian-penelitian selanjutnya :

Jawaban responden yang disampaikan secara tertulis melalui kuesioner belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya yang akan berbeda apabila data diperoleh melalui wawancara langsung.

Penelitian di masa datang sebaiknya memperhatikan keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini. Dari

hasil penelitian ini, maka dapat diajukan saran penelitian antara lain :

Penulis menyarankan kepada peneliti-peneliti berikutnya untuk tidak hanya tertuju kepada Guru Akuntansi agar dapat menambah jumlah sampelnya. Hal ini dikarenakan agar penelitian yang dilakukan akan lebih mendukung dan dapat digeneralisasikan.

Penulis menyarankan bagi peneliti-peneliti berikutnya untuk melakukan wawancara langsung. Tidak hanya dengan metode kuesioner saja. Hal ini diperlukan untuk mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah Masmuh, 2008, *komunikasi organisasi dalam prespektif teori dan praktek*. Malang
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kedua, PT Refika aditama, Bandung.
- Arfan Ikhsan Lubis, 2010, *Akuntansi Keperilakuan*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Ar-Ruzz Media. Jogjakarta.
- Diana, Sulianti K.L. Tobing., 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.11.No.1.Maret 2009. Hal.31-37.
- Murty, W.A, 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. *The Indonesia Accounting Review*. Vol.2,No.2.Juli 2012, Hal 215-228.
- Murni, S.S, 2007. Pengaruh Insentif, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Karantina Tumbuhan Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Eksekutif*. Vol.4.No.1.April 2007, Hal 127-137.
- Guntur Ujjianto dan Syafarudin Alwi, 2005, Analisis Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Bukopin Yogyakarta, Kajian Bisnis dan Manajemen, Hal 93 – 110.
- Gregson, T. (1992). An Investigation of the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models in Accounting. *Journal Behavioral Research in Accounting*. vol. 4. pp. 80 – 95.
- Imam Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Edisi empat Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Moh. Uzer Usman. 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Harif Amali dan Pramusinto, 2005, Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasional, dan Kompetensi terhadap Kinerja Individual, Kajian Bisnis, Vol. 13, No. 3, September – Desember 2005, Hal 272 – 286.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2007, *Manajemen*, PT Macanan jaya cemerlang.
- Siswanto, H.B., 2001, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugeng Utomo, 2007, Efektifitas Manajemen Personaliala dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal*, Arthavidya, vol. 1, no. 2, Juni 2007, Hal. 363 – 364.
- Suryana, 2003, *Kewirausahaan*, Edisi Revisi Salemba Empat, Jakarta.
- Adi Wahyudi, 2012, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*.

Wardhana, F.P, 2010, Pengaruh Motivasi, Komitmen Profesional Melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening, dan Kompetensi terhadap Kinerja guru akuntansi SLTA Di kota sidoarjo. *The Indonesian Accounting Review*, Vol 2, No.1, Febuari 2010, Hal. 134-144.

Winardi, 2001, *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*,

PT.Rajagrafindo Persada.  
Jakarta.

Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*” Salemba Empat Jakarta.

## CURRICULUM VITAE

### Data Personal

Nama : Linda Yuliana  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/ Tanggal Lahir : Sidoarjo, 15 Januari 1992  
Umur : 21 Tahun  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat Rumah : Ds.Mlagi RT:17 RW:06 Ngaban Tanggulangin -  
Sidoarjo  
No. Telp : 081222257090  
E-mail : lindayuliana\_15@yahoo.com



### Pendidikan

- STIE Perbanas Surabaya (Strata 1 Ekonomi-Akuntansi), 2009-2013
- SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo, 2006-2009
- SMP Negeri 1 Candi - Sidoarjo, 2003-2006
- SD Negeri Ngaban, 1997-2003

### Pengalaman kerja dan Organisasi

- SPG Reguler Telkomsel (September 2012)

### Keahlian

- Menguasai Ms. Office (Word, Excel, Powerpoint)

Demikian daftar riwayat hidup saya, semoga bisa menjadi bahan pertimbangan Bapak/Ibu.

Hormat Saya,

  
Linda Yuliana