



## ANALISIS DETERMINAN KINERJA GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN WASKITO KOTA TANGERANG SELATAN

Anip Solihin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sutomo

E-mail: anipsolihin@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Determinan kinerja guru yaitu berkaitan tentang pengaruh kompensasi, efikasi diri dan budaya organisasi, serta memberikan dampak signifikan bagi Yayasan, sehingga tujuan yayasan tercapai. Dengan menggunakan metode penelitian, analisis regresi berdasarkan analisis kuantitatif, total jumlah populasi adalah 102 guru, dengan menggunakan metode sensus yang artinya semua jumlah populasi merupakan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, dan angket (kuesioner). Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Dalam penelitian ini variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1.270 < 1.664$ ) yang berarti bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Variabel efikasi diri (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7.046 > 1.664$ ) yang berarti bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Variabel budaya organisasi (X3) Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.756 > 1.664$ ) yang berarti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Secara keseluruhan ketiga variabel bebas yaitu kompensasi, efikasi diri dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $45.647 > 2.72$ ) dapat disimpulkan bahwa kompensasi, efikasi diri dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Waskito Kota Tangerang Selatan.

**Kata kunci: Kompensasi; Efikasi Diri; Budaya organisasi; Kinerja Guru**

### ABSTRACT

*This study aims to determine the determinants of teacher performance, which are related to the effect of compensation, self-efficacy and organizational culture, and provide a significant impact on the Foundation, so that the foundation's goals are achieved. By using the research method, regression analysis is based on quantitative analysis, the total population is 102 teachers, using the census method which means that all population numbers are samples in this study. In this study the compensation variable (X1) does not have a significant effect on teacher performance. With a value of  $t_{count} < t_{table}$  ( $1,270 < 1,664$ ) which means that compensation does not have a significant effect on teacher performance. Self-efficacy variables (X2) have a positive and significant effect on teacher performance. With a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $7,046 > 1,664$ ) which means that self-efficacy has a significant influence on teacher performance. Variable organizational culture (X3) With a  $t_{count} > t_{table}$  ( $1,756 > 1,664$ ) which means that organizational culture has an influence on performance teacher. Overall, the three independent variables namely compensation, self-efficacy and organizational culture have a significant effect on teacher performance with  $F_{count}$  values greater than  $F_{table}$  ( $45,647 > 2.72$ ). It can be concluded that compensation, self-efficacy and organizational culture simultaneously have a significant effect on teacher performance in the Educational Foundation Waskito, South Tangerang City.*

**Keywords : Compensation; Self Efficacy; Organizational Culture; Teacher Performance**



## A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. Karena disadari atau tidak, pendidikan mampu menjadi pembawa perubahan yang besar dalam pola hidup manusia serta kinerja suatu bangsa. Pada perjalanannya, pendidikan juga berperan penting dalam membangun peradaban sebuah bangsa, sebab dalam sejarah peradaban bangsa manapun, tentunya tolak ukur yang dapat diambil sebagai salah satu faktor pembentuk majunya peradaban suatu bangsa adalah dilihat dari teknologi yang dikembangkan, dalam hal ini teknologi terwujud karena majunya pendidikan pada suatu bangsa tersebut. Sejarahpun membuktikan bahwa hanya bangsa – bangsa yang menyadari serta memahami makna strategisnya pendidikanlah yang mampu meraih kemajuan dan menguasai dunia. Bagaimanapun, pendidikan merupakan alat terefektif bagi perubahan dan pencapaian kemajuan dalam berbagai dimensi kehidupan.

Selain berperan dalam pembentukan peradaban suatu bangsa, pendidikan juga berpengaruh terhadap dinamika kehidupan manusia, hal inipun disadari oleh para pendiri bangsa kita sehingga memberikan perhatian dan kepedulian tinggi terhadap pembangunan pendidikan nasional. Para founding fathers bangsa memandang bahwa melalui upaya pendidikan, bangsa kita akan dapat melakukan perubahan ke arah kemajuan. Sikap tersebut tercermin dalam pembukaan UUD 1945 yang mempertegas tujuan pembentukan Pemerintahan Negara republik Indonesia, yakni melindungi segenap bangsa Indonesia untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Bahkan UUD 1945 menyatakan bahwa; 1) setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan, 2) setiap warga Negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayai, serta 3) pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Membahas lebih lanjut tentang pendidikan Nasional yang tercantum dalam UU Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 3, adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara demokratis serta bertanggung jawab. Sudah sewajarnya memang pendidikan dijadikan sebuah upaya yang dilakukan negara untuk mencapai suatu tujuan cita-cita luhur mencerdaskan kehidupan bangsa. Salah satu tujuan pendidikan adalah untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui proses kegiatan pembelajaran di sekolah. Proses pendidikan bermutu dapat dilakukan jika didukung dengan sumber daya manusia yang bermutu.

Perkembangan dan kemajuan teknologi yang terjadi pada dewasa ini tidak dapat dipungkiri telah memiliki peran yang sangat besar dalam mempengaruhi pendidikan. Diperlukan proses pendidikan yang berkualitas untuk menghadapi hal tersebut. Sumber daya manusia yang handal dan profesional diharapkan mampu menjawab tantangan dan kebutuhan peserta didik dalam menghadapi perkembangan zaman dengan teknologi yang tidak dapat dibendung.

Menjadi tugas pemerintah dalam hal pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia melalui proses pendidikan. Proses pendidikan formal maupun non formal harus terus dilakukan guna menyikapi perkembangan yang terus berjalan. Pengembangan dan peningkatan sumberdaya manusia bertujuan agar kualitas dan kuantitasnya semakin meningkat dan mampu bersaing supaya tidak ketinggalan dengan sumber daya manusia negara lain.

Berdasarkan tujuan pendidikan di atas, dalam pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan khususnya pada Sekolah formal perlu dikembangkan sistem nilai yang berorientasi pada peserta didik agar memiliki budaya berpikir kritis, kreatif, inovatif dan nalar yang rasional. Selain itu,



perlu ditanamkan pola sikap dan pola tindak yang mandiri, wawasan kewiraswastaan, etos kerja yang tinggi dan watak sesuai dengan nilai-nilai luhur agama dan budaya bangsa. Tujuan tersebut sejalan dengan mulai diberlakukannya kurikulum 2013 bertujuan untuk memperbaiki kurikulum sebelumnya. Untuk menunjang berjalannya kurikulum yang sudah ditetapkan oleh pemerintah maka dalam hal ini guru berperan penting sebagai salah satu indikator dari pelaksana kurikulum itu sendiri.

Mengingat pentingnya peran guru dalam sebuah pendidikan maka upaya pemerintah selain terus memperbaiki kurikulum yang ada, pemerintahpun berupaya meningkatkan kualitas guru sebagai tenaga pendidik dan SDM yang menggerakkan dan mendayagunakan faktor – faktor lainnya, sehingga tercipta proses pembelajaran yang bermakna dan berkualitas. Berdasarkan PERMENDIKNAS Nomor 35 tahun 2010 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya Pasal 2 menyatakan “bahwa guru yang tidak dapat memenuhi kinerja yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat dan jabatan, padahal yang bersangkutan telah diikutsertakan dalam pembinaan pengembangan keprofesionalan, beban kerjanya dikurangi sehingga kurang dari 24 jam tatap muka atau dianggap melaksanakan beban kerja kurang dari 24 jam tatap muka. Guru yang mempunyai kinerja rendah wajib mengikuti pembinaan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan. Guru apabila telah dapat menunjukkan kinerja baik, diberi beban kerja sesuai dengan peraturan perundang – undangan”. Sejalan dengan kinerja guru, menurut pasal 20 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan yaitu:

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Pada point 2 yang berbunyi ”Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni” maka dapat dilihat bahwa terdapat penurunan kinerja guru dalam hal meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik sebab berdasarkan penuturan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) Ir. Totok Suprayitno, Ph.D , mengatakan, secara umum terjadi penurunan rerata nilai ujian nasional (UN) tahun 2018 ini. Penurunan tersebut terjadi terutama pada mata pelajaran matematika, fisika, dan kimia.

Berdasarkan analisis, menurutnya, ada indikasi kuat bahwa penurunan rerata nilai UN disebabkan oleh dua faktor. Pertama, karena faktor perubahan norma. Untuk UN 2018, ia mengatakan memang dimasukkan beberapa soal dengan standar yang lebih tinggi dibanding UN pada 2017. Totok menuturkan, kesulitan tersebut tampak dialami oleh siswa-siswa di 50 persen sekolah, yang ditunjukkan dengan rerata nilai UN yang menurun. Namun demikian, ia mengatakan nilai UN di 50 persen sekolah lainnya justru mengalami kenaikan. Secara agregat, ia menilai faktor kesulitan soal ini tampaknya berpengaruh kecil. Kedua, Ir. Totok Suprayitno, Ph.D mengatakan pengaruh lebih besar pada rerata nilai UN tersebut adalah faktor perubahan moda ujian dari UN berbasis kertas pensil (UNKP) ke UN berbasis komputer (UNBK). "Sekolah-sekolah yang semula UNKP dan berubah ke UNBK mengalami penurunan nilai (terkoreksi)



sangat signifikan," Ia mengatakan, sekolah-sekolah dengan indeks integritas rendah (IIUN 2017) secara rerata terkoreksi nilainya menurun sebesar 39 poin. Bahkan ada beberapa sekolah yang rerata nilai UN-nya turun hampir 50 poin. Totok menambahkan, hasil UN tersebut selanjutnya akan dianalisis untuk mendiagnosa topik-topik yang harus diperbaiki di setiap sekolah untuk setiap mata pelajaran UN. Diturunkan pada rapat kordinasi serah terima hasil ujian nasional jenjang SMA/MA/SMK senin , 30 April 2018 di ruang siding Graha 1 Jakarta.

Hasil dari nilai UN yang mengalami penurunan adalah output dari kinerja guru, maka dalam hal ini penulis melihat secara khusus kinerja guru juga mengalami penurunan. Maka dilingkup yang lebih kecil penulis melihat kinerja guru di yayasan pendidikan waskito juga ikut andil dalam penurunan nilai ujian nasional pada tahun 2018.

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai aturan dan standar aturan yang berlaku diorganisasi sekolah. Kinerja merupakan suatu persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Dalam meningkatkan kinerja guru, sekolah perlu memperhatikan proses manajemen sumber daya manusia, yang meliputi antara lain kepemimpinan, motivasi, kompensasi, kompetensi, promosi, pendidikan pelatihan, disiplin dan sebagainya. Untuk itu yayasan pendidikan waskito melalui surat No : 033/K.WAS/I/IX/2021 kembali menegaskan tentang kinerja sebagai salah satu proses penilaian yang dilakukan yayasan terhadap guru. Apabila proses diatas berjalan dengan baik, maka sekolah tersebut akan berjalan seiring sejalan dengan visi, misi dan sasarannya.

Yayasan Pendidikan Waskito menyelenggarakan pendidikan dari tingkat SD, SMP,SMA dan SMK yang terletak di Jl. Pamulang Permai II No. 75 Kec Ciputat Kota Tangerang Selatan. Jumlah guru yang ada di Yayasan Pendidikan Waskito sebanyak 102 orang yang terdiri dari Guru tetap: 70 orang dan guru tidak tetap (honoror): 32 orang. Tujuan sekolah WASKITO adalah menyiapkan tamatan yang berpotensi, professional dalam menyongsong masa depan dan era kemajuan dunia pendidikan perguruan tinggi sesuai dengan bidang yang dicita – citakan bagi siswa. Yayasan Pendidikan WASKITO sudah berkecimpung didalam dunia pendidikan lebih dari 25 tahun ternyata masih memiliki kendala seperti di lihat dari kinerja guru yang belum optimal karena terlihat dari kedisiplinan / kehadiran dan juga dari kerapihan atau kelengkapan silabus dan RPP yang dibuat oleh guru. Hal ini dapat di lihat pada tabel penilaian kinerja di yayasan pendidikan WASKITO berikut ini :

**Tabel 1 Penilaian Kinerja**

No	Indikator Kinerja	Rata - rata Nilai	Target
1	Kelengkapan Administrasi	80%	100%
2	Pemenuhan Jam Mengajar	84%	100%
3	Penggunaan Media Pembelajaran	70%	100%
4	Mengelola interaksi belajar mengajar	85%	100%
5	Penilaian hasil belajar	90%	100%

Sumber : data diolah

Selain itu, budaya organisasi yang terbentuk kurang mendukung kedisiplinan para guru serta kurangnya interaksi antar guru diluar ranah pembelajaran kepada siswa guna meningkatkan pengetahuan menghasilkan rendahnya efikasi diri setiap guru untuk memberikan kinerja terbaiknya. Didapati juga dari hasil wawancara kepada beberapa guru, bahwa kinerja yang diberikan belum maksimal disebabkan masih belum selarasnya antara kompensasi yang diberikan dengan beban kerja yang dikerjakan oleh para guru.



## B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual permance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.

Menurut Zakiah Darajat (2006:39) guru adalah pendidik profesional karena secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawabnya pendidikan yang telah dipikul dipundak para orang tua.

Dijelaskan oleh Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Depdiknas, 2008: 21).

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.

Menurut Rusyan dkk (2000:17) Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan didalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa serta melaksanakan penilaian.

Kinerja Guru Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Guru berkewajiban:

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

### Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Harvey dan Brown (2009:135) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya.

Suatu keberhasilan kerja yang berjalan secara terus menerus dipastikan memiliki suatu budaya organisasi yang baik dan sistem kerja yang terstruktur, serta dapat dilihat pola kerjanya. Nilai-nilai ini bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi



keyakinannya, dimana dapat menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja.” Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan jika hal ini dikaitkan dengan mutu kerja dinamakan budaya kerja” (Robbins, 2000 : 567).

Budaya kerja yang timbul kemudian akan membentuk suatu budaya atau kebiasaan yang lebih luas, yakni menjadi budaya organisasi. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti sangat penting, karena akan merubah sikap dan perilaku SDM, dimana nantinya dapat mencapai perbaikan produktivitas kerja menjadi lebih tinggi. Budaya kerja merupakan dasar terbentuknya budaya organisasi dan melahirkan suatu bentuk budaya organisasi.

### **Pengertian Efikasi Diri**

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri individu atau kemampuan individu dalam memperkirakan kemampuan dirinya yang meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Efikasi diri merupakan kemampuan untuk menyadari, menerima, dan mempertanggung jawabkan semua potensi keterampilan atau keahlian secara tepat (Dalam Nevid, Jeffrey dan Spencer, 2005: 320)

Menurut Bandura (1997) efficacy menjelaskan referstobeliefs in one’s capabilities to organiz to produce given attainment”atau efikasidiri merupakan. Persepsi Self effie individu akan keyakinan kemampuannya melakukan tindakan yang diharapkan.

Keyakinan efikasi diri mempengaruhi pilihan tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha dan ketahanan diri ketika berhadapan dengan hambatan atau kesulitan. Individu dengan efikasi diri tinggi memilih melakukan usaha lebih besar dan pantang menyerah.

Menurut Alwisol (2007) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman yang berkaitan Bandura (dalam buku Ormrod,2008:20).

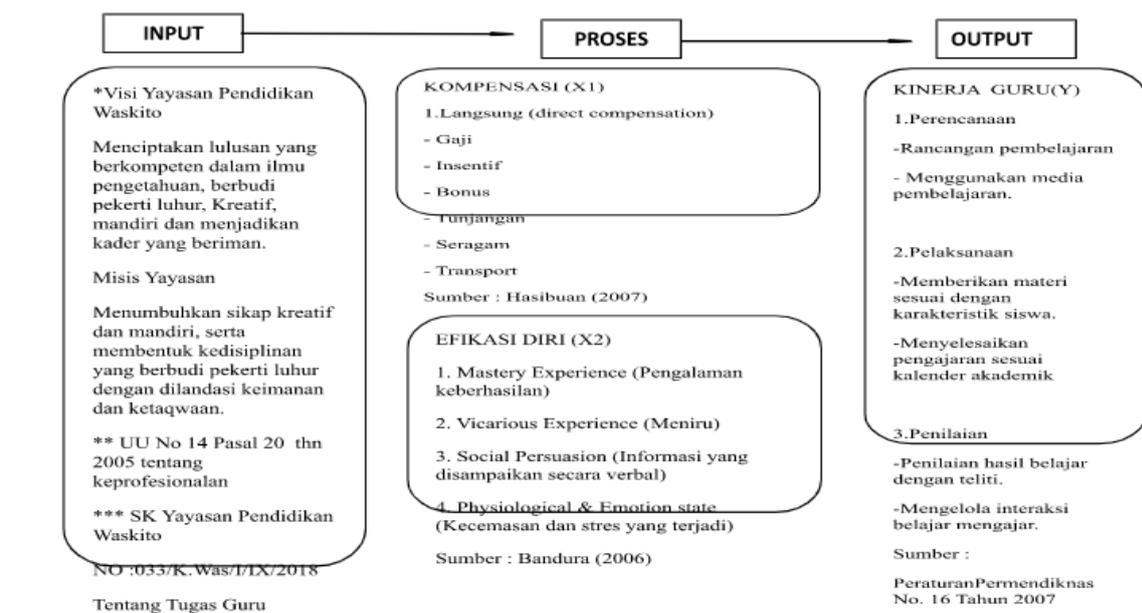
Menurut Bandura (dalam Ormrod, 2008: 20) efikasi diri (Self Efficacy) adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu.Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik. Efikasi diri memiliki keefektifan yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Tingginya efikasi diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak secara tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yanghendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. . Pikiran individu terhadap efikasi diri menentukan seberapa besar usaha yang dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan.Efikasi diri selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan.Cara untuk menganalisis perbedaan motivasi dengan pencapaian mengedepankan efikasi diri individu yaitu kepercayaan bahwa seseorang dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan akhir yang baik.

Efikasi diri yang positif keyakinan untuk mampu melakukan perilaku yang di maksud.Tanpa efikasi diri (keyakinan tertentu yang sangat situasional), orang bahkan enggan melakukan suatu perilaku.Jadi efikasi diri keyakinan individu atas kemampuan yang dimilikinya

untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Jadi efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas yang didasari kemampuannya dapat di rasakan akan menuntun dirinya untuk berpikir mantap dan efektif. Efikasi diri bersumber dari keinginan dalam diri seseorang dalam suatu perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila tidak timbul dari dalam diri individu maka apa yang di inginkan tidak akan tercapai.

### Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini diawali dengan melakukan studi pendahuluan guna mendapatkan informasi untuk mengembangkan latar belakang masalah, pembatasan masalah dan perumusan masalah. Selanjutnya menentukan tujuan penelitian untuk dibuat hipotesis penelitiannya, setelah itu dilakukan pengumpulan data atau informasi untuk mendapatkan populasi serta sampel penelitian. Dilangkah berikutnya peneliti melakukan pengelompokan variabel penelitian dan melakukan uji kelayakan instrumen penelitian serta analisis data, dari kedua proses tersebut dapat ditarik kesimpulan sehingga bisa menjadi jawaban dan juga saran dari latar belakang, identifikasi masalah ataupun perumusan masalah penelitian ini.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yangditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Populasi penelitian ini adalah semua guru pada yayasan pendidikan Waskito yang dapat dilihat berdasarkan tabel jumlah guru setiap unit pada yayasan pendidikan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh atau disebut juga sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel yang penulis ambil sebanyak 102, dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi dengan model *statistic deskriptif*. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.



**D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas (Kompensasi, Efikasi Diri, dan Budaya Organisasi) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Guru), sehingga apakah dapat diketahui ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh positif atau negatif terhadap Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Waskito. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.480	3.794		2.499	.014
Kompensasi_X1	-.082	.064	-.101	-1.270	.207
Efikasidiri_X2	.883	.125	.654	7.046	.000
BudayaOrganisasi_X3	.200	.114	.187	1.752	.003

a. Dependent Variable: KinerjaGuru\_Y  
Sumber : Data diolah SPSS V.20

1. Koefesien regresi Kompensasi  $b_1 = -0.082$  dapat diartikan bahwa jika nilai kompensasi meningkat sebesar satu maka nilai kinerja guru juga akan meningkat sebesar  $-0.082$ .
2. Koefesien regresi Efikasi Diri  $b_2 = 0.883$  dapat diartikan bahwa jika nilai efikasi diri meningkat sebesar satu maka nilai kinerja guru juga akan meningkat sebesar  $0.883$ .
3. Koefesien regresi budaya organisasi  $b_3 = 0.200$  dapat diartikan bahwa jika nilai budaya organisasi meningkat sebesar satu maka nilai kinerja guru juga akan meningkat sebesar  $0.200$ .

**Koefisien Determinasi (R Square)**

**Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi R Square  $X_1$  dan Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.159 <sup>a</sup>	.025	.015	.09088

a. Predictors: (Constant), Kompensasi  
Sumber : Data diolah SPSS V.20

Dari tabel di atas didapat nilai R Square sebesar 0.025 yang menunjukkan bahwa variabel Y (Kinerja Guru) dipengaruhi oleh variabel  $X_1$  (Kompensasi) sebesar 2,5 % dan sisanya sebesar 90,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi R Square  $X_2$  dan Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.553	.548	.06155

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri  
Sumber : Data diolah SPSS V.20

Dari tabel di atas didapat nilai R Square sebesar 0.553 yang menunjukkan bahwa variabel Y (Kinerja Guru) dipengaruhi oleh variabel  $X_2$  (Efikasi Diri) sebesar 55.3% dan sisanya sebesar 44.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.



**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi R Square X<sub>3</sub> dan Y**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 <sup>a</sup>	.310	.303	.07645

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah SPSS V.20

Dari tabel di atas didapat nilai R Square sebesar 0.310 yang menunjukkan bahwa variabel Y (Kinerja Guru) dipengaruhi oleh variabel X<sub>3</sub> (Budaya Organisasi) sebesar 31% dan sisanya sebesar 69% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi R Square X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 <sup>a</sup>	.583	.570	3.156

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi\_X3, Kompensasi\_X1, Efikasi diri\_X2

Sumber : Data diolah SPSS V.20

Dari tabel di atas didapat nilai Adjusted R Square sebesar 0.583 yang menunjukkan bahwa variabel Y (Kinerja guru) dipengaruhi oleh variabel X<sub>1</sub> (kompensasi), variabel X<sub>2</sub> (efikasi diri) dan variabel X<sub>3</sub> (budaya organisasi) sebesar 58.3% dan sisanya sebesar 51.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Uji Hipotesis**

**Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian pengaruh antara variabel Kompensasi (X1) Efikasi diri (X2) Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja guru (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik t (uji parsial). Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0.05) dan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika t-hitung < t-tabel berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak
2. Jika t-hitung > t-tabel berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima

Adapun ketentuan t-tabel diperoleh dengan cara jumlah responden n = 102 – 4 = 98 dilihat dari distribusi nilai t tabel (terlampir) maka nilai t tabel **1,664**. Berikut ini adalah hasil pengujian yang disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 7 Hasil Uji Statistik t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.480	3.794		2.499	.014
	Kompensasi_X1	-.082	.064	-.101	-	.207
	Efikasidiri_X2	.883	.125	.654	7.046	.000
	BudayaOrganisasi_X3	.200	.114	.187	1.752	.003

a. Dependent Variable: KinerjaGuru\_Y

Sumber: Peneliti, Output SPSS V.20



1. Hasil uji hipotesis 1 variabel Kompensasi mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar -1.270 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu 1.664 atau variable kompensasi mempunyai tingkat signifikan sebesar 0.207 lebih besar dari pada 0,05. Hal ini berarti  $H_1$  ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru.
2. Hasil uji hipotesis 2 variabel Efikasi diri mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 7.046 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1.664 atau variable efikasi diri mempunyai tingkat signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini berarti  $H_1$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru.
3. Hasil uji hipotesis 3 variabel Budaya organisasi mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 1.756 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1.664 atau variable budaya organisasi mempunyai tingkat signifikan sebesar 0.003 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini berarti  $H_1$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru.

### Uji Signifikan Paraneter Individual (Uji Statistik F)

Untuk mengetahui variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan p-value pada kolom sig. dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 0,05. Jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Adapun ketentuan hasil  $F_{tabel}$  dimana  $df; a, (k-1), (n-k)$  atau  $(4-1), (105-4)$  diperoleh besarnya  $F_{table}$  sebesar 2,690. Hasil uji F pada output SPSS 20 dapat dilihat pada tabel ANOVA berikut :

**Tabel 8 Hasil Uji Statistik F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1363.714	3	454.571	45.647	.000 <sup>b</sup>
	Residual	975.934	98	9.959		
	Total	2339.647	101			

a. Dependent Variable: KinerjaGuru\_Y

b. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi\_X3, Kompensasi\_X1, Efikasidiri\_X2

Sumber : Data diolah SPSS V.20

Dari tabel di atas, dapat diperoleh melalui hasil *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20for Windows ini berarti, uji hipotesis secara simultan yaitu untuk menguji seberapa besar pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 45.647 dan signifikansi sebesar 0.000. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $(45.647 > 2.70)$  dan signifikansi lebih kecil dari 5%  $(0.000 < 0.05)$ . Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel kompensasi ( $X_1$ ), efikasi diri ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru(Y)

Tidak terdapat pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) dengan bukti nilai uji t variabel kompensasi ( $X_1$ ) dengan  $t_{hitung}$  sebesar 1.270 dan signifikansi sebesar 0.207. Karena  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$   $(1.270 > 1.664)$  dan signifikansi lebih besar dari 5%  $(0.207)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

#### Pengaruh Efikasi diri ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

Terdapat pengaruh efikasi diri ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) dengan bukti nilai uji t variabel efikasi diri ( $X_2$ ) dengan  $t_{hitung}$  sebesar 7.046 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena  $t_{hitung}$



lebih besar  $t_{tabel}$  ( $7.046 > 1.664$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa efikasi diri ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

### **Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Terdapat Pengaruh budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru (Y) dengan bukti nilai uji t variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) dengan  $t_{hitung}$  sebesar 1.756 dan signifikansi sebesar 0.003. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $1.756 > 1.664$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.003) maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

### **Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Efikasi Diri ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja (Y)**

Terdapat pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), efikasi diri ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) dengan bukti  $F_{hitung}$  sebesar 45.647 dan signifikansi sebesar 0.000. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $45.647 > 2.70$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ( $0.000 < 0.05$ ). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel kompensasi ( $X_1$ ), efikasi diri ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja guru (Y). Dan nilai Adjusted R Square sebesar 0.583 yang menunjukkan bahwa variabel Y (Kinerja guru) dipengaruhi oleh variabel  $X_1$  (kompensasi), variabel  $X_2$  (efikasi diri) dan variabel  $X_3$  (budaya organisasi) sebesar 58.3% dan sisanya sebesar 51.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $1.270 > 1.664$ ) atau dalam persentase sebesar 2,5 % dan sisanya sebesar 97,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan jawaban responden mengenai tunjangan khususnya tunjangan hari raya menunjukkan bahwa terdapat total sejumlah 56 score pada tanggapan kurang setuju hingga tidak setuju.
2. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $7.046 > 1.664$ ) atau dalam persentase sebesar 55,3%, sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan jawaban responden mengenai kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas menunjukkan bahwa terdapat total sejumlah 31 score pada tanggapan kurang setuju hingga tidak setuju.
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $1.756 > 1.664$ ) atau dalam persentasesebesar 31%, sedangkan sisanya sebesar 69% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan jawaban responden mengenai toleransi dari pihak sekolah kepada guru untuk bebas berinovasi secara bebas dalam memajukan organisasi menunjukkan bahwa terdapat total sejumlah 23 score pada tanggapan kurang setuju hingga tidak setuju.
4. Kompensasi, Efikasi diri dan Budaya Organisasi secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $45.647 > 2.70$ ) atau dalam persentase sebesar 58,3%, sedangkan sisanya 51,7% dipengaruhi oleh variable - variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Berdasarkan jawaban responden mengenai ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas guru yang diberikan sekolah menunjukkan bahwa terdapat total sejumlah 10 score pada tanggapan kurang setuju.



## Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisa data yang terdapat dalam penelitian ini, penulis memberikan masukan dan saran sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan kompensasi setiap guru, yayasan sebaiknya memberikan nilai lebih dalam hal gaji dan tunjangan agar mampu memberikan peningkatan loyalitas para guru sehingga dapat menjadi semangat untuk meningkatkan kinerja guru. Lebih khususnya Sebaiknya yayasan diharapkan lebih memperhatikan dalam memberikan tunjangan kepada guru yaitu untuk tunjangan hari raya yang diberikan agar diupayakan sesuai dengan lama kerja sehingga membuat guru yang sudah mempunyai masa kerja cukup lama merasa lebih diperhatikan.
2. Berkaitan dengan Efikasi diri, sebaiknya para guru lebih memperhatikan kemampuan dalam mengupgrade diri sehingga senan tiasa mampu memberikan kinerja terbaiknya dalam hal ini berkaitan dengan menentukan target dan kemampuan seorang guru sebagai individu maupun tim.
3. Berkaitan dengan budaya organisasi, sebaiknya guru harus mampu membangun budaya yang lebih baik untuk memberikan atmosfir kerja yang lebih positif dan mengarahkan kepada inovasi serta peningkatan kinerja guru secara bersama sama ataupun sebagai individu. Dan yayasan sebaiknya lebih memperhatikan kesejahteraan guru sebagai individu yang berprestasi sebagai anggota didalam organisasi.
4. Berkaitan dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, sebaiknya yayasan mampu memberikan *reward* ataupun *phunishment* sebagai motivasi agar tugas yang dikerjakan guru bisa terselsaikan tepat waktu.
5. Dengan keterbatasan yang penulis miliki dalam melakukan penelitian ini, sebaiknya untuk peneliti selanjutnya dapat melaksanakan penelitian yang lebih baik lagi dengan memperhatikan hal-hal lain yang terkait dengan kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abigail Opoku Mensah and Asamani Lebbaeus (2013), University of Cape Coast, Ghana “The Influence of Employees' Self-Efficacy on Their Quality of Work Life: The Case of Cape Coast, Ghana”
- Alwisol. 2007. Psikologi Kepribadian. Universitas Muhammadiyah Malang Press, Malang.
- Amstrong, Michael (2003). Strategic Human Resource Management, Terjemahan Atit Cahyani. PT Bhuana Ilmu Populer. Jakarta
- Bandura, A. 1997. Self Efficacy – The Exercise of Control (Fifth Printing, 2002). W.H Freeman & Company, New York.
- Chasanah Nur, 2008, Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy Dan udaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng), Universitas Diponegoro. Yogyakarta.
- Friedman, Howards S., & Miriam Schustack. (2006). Kepribadian: Teori Klasik dan Riset Modern. Jakarta: Erlangga
- George R. Terry, (2000). Prinsip-Prinsip Manajemen. (edisi bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husaini Usman, 2008, Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan, Bumi Aksara, Jakarta.



- Ilyas Yaslis. 2005. Kinerja, Teori dan Penelitian. Liberty: Yogyakarta.
- Jacob Cherian and Jolly Jacob (2013) Abu Dhabi University, United Arab Emirates “Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees”.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Kompensasi. Cetakan ke-1. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2, Salemba Empat, Jakarta.
- La Ode Ismail (2016) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar “Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor Yang Mempengaruhinya”.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nevid, Jeffrey S., Spencer. A. Rathus, dan Greene, Beverly. 2005. Psikologi Abnormal Terjemahan Tim Psikologi Universitas Indonesia. Edisi Kelima. Jilid 1. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Nur Chasanah (2008) Universitas Diponegoro, “Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficay dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY).
- Raharjo Joko, 2013, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia (Kunci Sukses Meningkatkan kinerja, Produktivitas, Motivasi dan Kepuasan Kerja). Platinum, Jakarta.
- Ramlis Abubakar (2017) Universitas Pasundan “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Guru Tersertifikasi pada SMA di Provinsi Maluku Utara”.
- Retno Resawati dan Irena Larashati (2016) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Robbbins dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2000). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima.
- Sekretariat Negara RI, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional.
- Shehnaz Tehseen and Noor UI Hadi (2012), Universitas Kuala Lumpur Business School, Selangor, Kuala Lumpur Malaysia. “FATORS Influencing Teachers’ Perfomance and Retention”.
- Sri Astutik Handayani (2014) Universitas Sebelas Maret Surakarta “Hubungan Kompensasi, ompetensi, dan Motivasi Kinerja Dosen di Stikes Nurul Jadid Paiton Probolinggo”.
- Subekhi, A. dan Jauhar, M. (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Prestasi Pustaka, Surabaya.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kombinasi. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto Danang, 2012, Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia, CAPS, Yogyakarta



- Tabrani Rusyan dkk. (2000) Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta.
- Tim Redaksi Sinar Grafika. 2003, Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun. 2011, Cet.IV. Sinar Grafika, Jakarta.
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003. Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: CV. Medya Duta.
- UU No. 20/2003, tentang Sisdiknas penjelasan pasal 35 ayat 1.
- Yekti Lestari, 2001, Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi empiris pada Karyawan PT.Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). Universitas Diponegoro, Yogyakarta.
- Zakiah Darajat, 2006, Ilmu Pendidikan Islam, Bumi Aksara, Jakarta.