
Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Al-Hidayah Medan

Ira Pane¹⁾, Hikmah Anum Suganda²⁾

^{1,2)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Al-Washliyah Sibolga

*Ira Pane

Email : irapane8@gmail.com
inihikmahanum@gmail.com

Abstrak

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pengaruh kompetensi guru, motivasi dan iklim sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru, motivasi dan iklim sekolah terhadap kinerja guru. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik Total Sampling maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Hasil penelitian ini adalah; Kompetensi guru secara partial berpengaruh positif terhadap kinerja guru; Motivasi secara partial berpengaruh positif terhadap kinerja guru; Iklim sekolah secara partial berpengaruh positif terhadap kinerja guru; Kompetensi guru, motivasi dan iklim sekolah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Kompetensi guru; Motivasi; Iklim sekolah; Kinerja guru

Abstract

The formulation of the problem in this study are: How do the teacher competence, motivation and school climate influence teacher performance? This study aims to determine the effect of teacher competence, motivation and school climate on teacher performance. Sampling in this study with the Total Sampling technique, the sample in this study amounted to 32 people. The results of this study are; Teacher competence partially has a positive effect on teacher performance; Motivation partially has a positive effect on teacher performance; School climate partially has a positive effect on teacher performance; Teacher competence, motivation and school climate simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance.

Keywords: Teacher competence; Motivation; school climate; Teacher performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (UU SPN No. 20 Tahun 2003). Dengan tidak bermaksud mengecilkkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas peserta didiknya.

Menurut Barnawi dan Arifin (2012: 7) “Guru sebagai seorang profesional mempertaruhkan profesi pada kualitas kerjanya”. Hal ini menegaskan bahwa kinerja yang berkualitas akan menggambarkan kualitas profesional seorang guru, dan sebaliknya kinerja yang dibawah standar kerja menggambarkan ketidak berhasilan guru menghormati profesinya sendiri. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan profesi guru dipandang perlu diperhatikan sebagai wujud komitmen dalam melakukan pembenahan pola pendidikan agar mencapai mutu pendidikan sesuai harapan. Kualitas kemampuan guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan. Kinerja guru adalah perilaku nyata sebagai suatu prestasi kerja yang ditampilkan oleh

seorang tenaga pengajar untuk melaksanakan proses pendidikan di sekolah atau lembaga pendidikan.

Keberhasilan kinerja guru dalam pekerjaannya karena ia memiliki kemampuan dan ketrampilan untuk itu, dan hubungan interaktif berbagai aspek dalam bekerja. seperti alat-alat, metode atau cara kerja, hubungan dengan rekan sekerja, dan lain-lain. Namun saat ini pendidikan di Indonesia belum seperti yang diharapkan, karena lembaga–lembaga pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Di lihat dari mahal nya biaya pendidikan dan mayoritas penduduk Indonesia paling banyak merupakan masyarakat ekonomi menengah kebawah. Sehingga naiknya biaya pendidikan tidak menyeimbangi dengan pendapatan yang diperoleh oleh mayoritas masyarakat. Sehingga menjadi salah satu faktor dari keterbelakangan pendidikan dalam masyarakat Indonesia.

Namun, kondisi saat ini berbeda, IPTEK sudah semakin berkembang dan lapangan pekerjaan sudah terbuka luas bagi masyarakat. Dalam hal ini kualitas seorang guru dapat dilihat dari kinerja atau performance dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga untuk mengukur kinerja guru yang baik di perlukan alat pengukur kinerja yang baik yang sesuai untuk meningkat kinerjanya di perlukan evaluasi yang baik agar kualitas guru di Indonesia semakin meningkat.

Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran penting sebagai penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal.

Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Kinerja atau prestasi kerja (performance) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi dalam hal ini sekolah. Kinerja merupakan suatu persyaratan- persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya.

Kinerja merupakan terjemahan dari performance (Inggris). Selain bermakna kinerja, performance juga diterjemahkan secara beragam. Keragaman tersebut salah satunya diungkapkan oleh Sedarmayanti (2011:50) yang mengutip paparan LAN, bahwa “Performace dapat diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja”.

Menurut undang-undang republik indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen yang melaksanakan tugas keprofesionalannya. Guru mempunyai peranan penting dalam proses pembelajaran, sehingga seorang guru harus memiliki kompetensi profesional yang tinggi dan menghasilkan manusia yang memiliki SDM yang tinggi. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki empat kompetensi yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah juga dipengaruhi oleh iklim sekolah . Iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dan guru, guru–dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antara peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah. Iklim

sekolah merupakan perasaan pribadi tentang pengalaman guru terhadap situasi dan kondisi lingkungan sekolah yang nyaman dan mendukung untuk kegiatan belajar dan mengajar, bimbingan keteraturan dan keamanan yang dirasakan oleh setiap personel sekolah. Iklim sekolah juga mencakup sejumlah variabel yang dipersepsikan oleh siswa, teman-teman seprofesi, kepala sekolah, pegawai tata usaha, dan personel lainnya serta kepedulian orang tua terhadap sekolah.

Demikian halnya dengan motivasi guru baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang, motivasi dari dalam berhubungan dengan kesadaran dari diri guru sendiri, untuk dapat bekerja dengan lebih baik. antara lain: keinginan guru untuk mencerdaskan siswa dapat memberikan dorongan kepada dirinya untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan lebih baik, guru yang demikian memiliki kecenderungan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan kemampuannya sebagai pendidik.

Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik tentunya memiliki kecenderungan memiliki komitmen kerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang kurang memiliki motivasi kerja. Motivasi pada guru sangat penting karena dengan suatu motivasi seorang guru dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan guru yang tidak mempunyai motivasi. Biasanya guru yang memiliki suatu motivasi, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah.

Selain itu iklim sekolah juga mencakup perasaan guru sebagai bagian dari sekolah dan perasaan memiliki sekolah. Iklim sekolah juga menyangkut norma- norma yang berlaku dan harapan yang dipegang dan dikomunikasikan oleh anggota sekolah. Iklim sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru. Terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru akan menjadi nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik lagi. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Budaya dan iklim sekolah yang kondusif akan memungkinkan setiap guru untuk menunjukkan kinerjanya secara unggul, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya (Hadiyanto, 2014:176).

Kualitas pembelajaran pun masih dipertanyakan relevansinya. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Surakhmad (2010: 364) mengenai kualitas pembelajaran. Menurutnya, pembelajaran sangat rendah kualitasnya apabila dibandingkan dengan aspirasi kehidupan yang semakin tinggi dan kemajuan dunia

semakin pesat, kualitas guru di masa lalu menjadi tidak relevan untuk kebutuhan hari ini, bahkan untuk dengan meneruskan dan mempertahankan tingkat keunggulan masa lalu pun akan menyebabkan menjadi tidak produktif. Hal ini berarti bahwa apabila guru hanya bercermin pada proses pembelajaran yang seperti dulu, maka guru tidak dapat mengikuti perkembangan terkini yang pesat akan persaingan dan tingginya permintaan profesionalisme kerja.

Faktor-faktor internal pada diri guru yang berpengaruh terhadap kinerja guru diantaranya: Pengetahuan tentang lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kesadaran, dan Sikap, serta Efikasi diri, Kiu (2016 : 10).Guru yang mempunyai efikasi diri tinggi lebih bersedia menerima inovasi dalam sistem pendidikan dan percaya kepada kemampuan diri, komitmen terhadap kerja dan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik (Yusuf dkk, 2013 : 17). Guru yang mempunyai efikasi diri tinggi akan lebih optimis apabila berhadapan dengan kurikulum baru dan akan menjadi pendorong utama dalam mengembangkan kemampuan mengajar guru. Efikasi diri guru adalah satu fenomena khusus yang dapat dipandang sebagai salah satu kontributor terhadap proses belajar dan mengajar yang efektif.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan tentang fenomena yang terjadi pada guru-guru SMP Al-Hidayah Medan, bahwa terdapat kecenderungan melemahnya kinerja guru sebagaimana data di bawah ini:

Tabel 1. Kegiatan Kepengawasan Sekolah Tentang Kinerja Guru Pada SMP Al-Hidayah Medan

No	Kinerja guru	Persentase
1	Belum menerapkan strategi belajar yang bervariasi	83,00
2	Belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran yang efektif	70,00
3	Belum memperbaiki kinerja mengajar melalui Penelitian Tindakan Kelas (PTK)	64,00
4	Dalam pengembangan silabus belum melakukan analisa konteks	56,00
	Rata-rata	68,25

Sumber: Laporan Kepengawasan Sekolah tahun 2019- 2020

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa nilai rata-rata rendahnya kinerja guru pada SMP Al-Hidayah Medan sebesar 68,25 persen. Artinya nilai tingkat kinerja guru hanya sebesar 38,75 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru pada SMP Al-Hidayah Medan tahun 2019—2020 masih rendah karena kinerja guru masih kurang dari 50 persen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi guru, motivasi, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Al-Hidayah Medan. Seluruh populasi dalam penelitian ini, yaitu 32 orang guru, dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran angket (kuesioner), wawancara, serta studi pustaka untuk memperoleh data primer dan sekunder. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 24.0, serta dilengkapi dengan uji t (untuk pengujian pengaruh secara parsial), uji F (untuk pengujian secara simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2) guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara menyeluruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tentang SMP Al - Hidayah Medan

Nama Sekolah : SMP Al – Hidayah Medan
NSS : 204076009113/ 2007 / 20064
NPSN : 10259540
Status Sekolah : Swasta
Tahun Berdiri : 1971
Alamat : Jln. Letda Sujono Gg. Perguruan Desa / Kelurahan : Bandar Selamat

Kecamatan : Medan Tembung Kabupaten / Kota : Medan
Provinsi : Sumatera Utara
Kode Pos : 20223
Email : smp_alwasliyah44@yahoo.co.id
Visi : Mewujudkan warga sekolah yang berakhlakul karimah (EQ), berprestasi (IQ), berwawasan lingkungan dan cinta tanah air (SQ).
Misi :

A.EQ

- Menyelenggarakan pendidikan yang nyaman, ramah, penuh kasih sayang
- Menumbuhkembangkan potensi warga sekolah berdasarkan tujuan pendidikan nasional

B.IQ

- Meningkatkan kualitas warga sekolah dalam berinovasi dan berkeaktifitas
- Menanamkan budaya warga sekolah berbahasa Inggris, Indonesia, dan Arab secara aktif

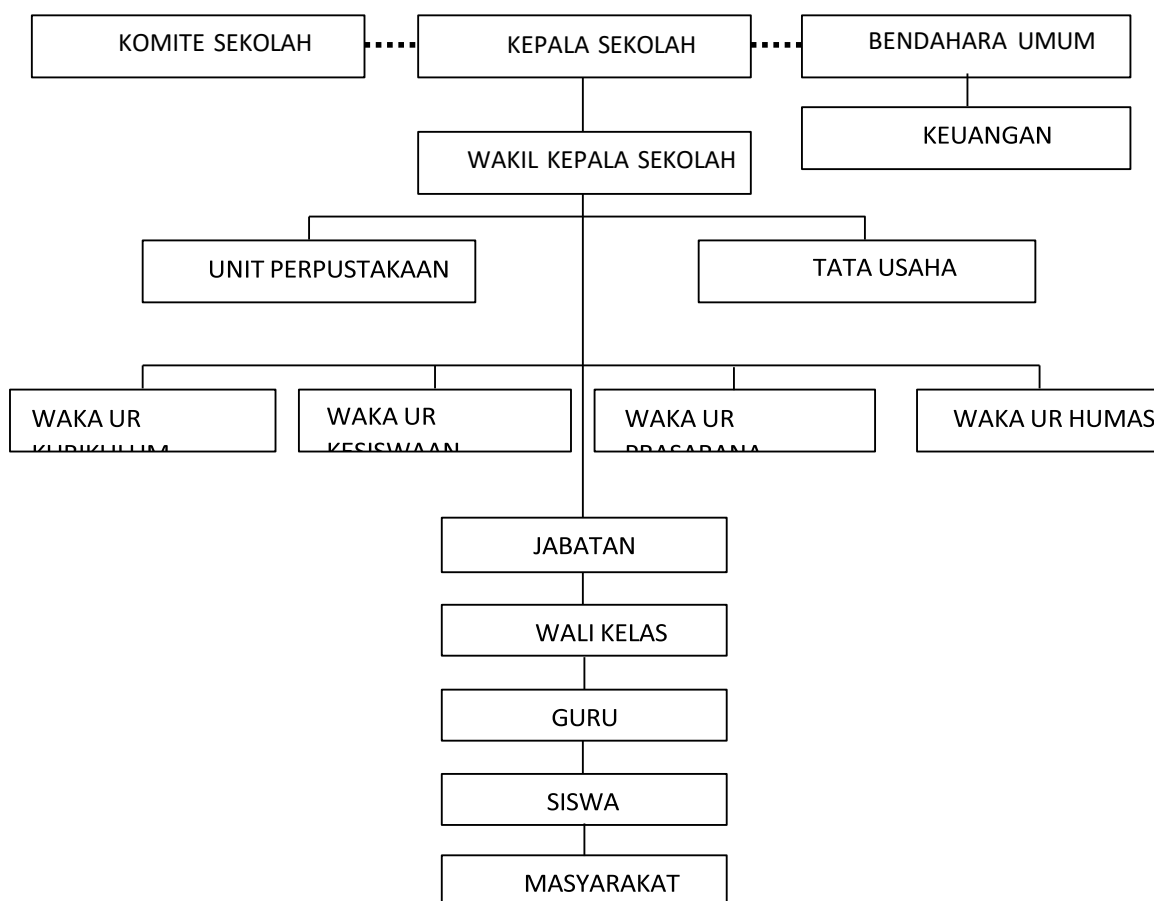
C.SQ

- Mewujudkan lingkungan sekolah yang rapi, bersih, dan indah
- Memaksimalkan pelayanan pendidikan warga sekolah dalam memelihara kepercayaan masyarakat

Struktur Organisasi

Organisasi merupakan suatu proses manajemen yang menghasilkan penugasan (pembagian tugas), dan tugas-tugas ini merupakan hasil dari pada pembagian pekerjaan yang menghasilkan prosedur dan peraturan yang diperlukan. Struktur organisasi dalam perusahaan merupakan sistem yang mengatur penempatan dan pembagian tugas kepada masing-masing bagian yang ada dalam perusahaan. Untuk menjamin kelancaran pembagian tugas ini, maka peran stuktur organisasi sangat diperlukan. Oleh sebab itu, suatu organisasi atau sekolah perlu membuat struktur organisasi agar adanya pembagian dan pemisahan tugas serta wewenang dengan jelas, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar.

Struktur Organisasi dan uraian tugas SMP Al – Hidayah Medan ditetapkan sebagai berikut:



Gambar 1. Struktur Organisasi SMP Al – Hidayah Medan

Uraian Tugas dan Fungsi

Tugas Kepala Sekolah

Mengacu pada Pasal 15 Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, dinyatakan jika Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sekolah ialah sebagai berikut :

- Beban kerja Kepala Sekolah seluruhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan.
- Beban kerja Kepala Sekolah bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan.
- Saat terjadi kekurangan guru dalam satuan pendidikan tertentu, maka Kepala Sekolah bisa melaksanakan tugas pembelajaran maupun pembimbingan agar proses pembelajaran maupun pembimbingan tetap berlangsung dalam satuan pendidikan yang bersangkutan tersebut.
- Kepala Sekolah yang melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan, tugas pembelajaran atau pembimbingan tersebut merupakan tugas tambahan di luar tugas pokoknya.
- Beban kerja bagi kepala sekolah yang ditempatkan di SILN selain melaksanakan beban kerja juga melaksanakan promosi kebudayaan Indonesia.

Tugas Wakil Kepala Sekolah

- Menyusun program pengajaran
- Menyusun pembagian dan uraian tugas guru
- Menyusun jadwal pelajaran
- Menyusun penjabaran kalender pendidikan
- Menyusun dan mengelola evaluasi belajar

- f. Memeriksa administrasi wali kelas, guru, perpustakaan, administrasi laboratorium dan administrasi guru piket
- g. Menyusun kriteria dan persyaratan naik/ tidak naik kelas, atau lulus/ tidak lulus
- h. Mengatur pembagian laporan pendidikan (rapor)
- i. Menyusun peringkat kelas / paralel setiap ulangan umum
- j. Senantiasa meningkatkan stabilitas dan mutu pendidikan
- k. Menyusun personalia wali kelas dan petugas guru piket
- l. Mengkoordinir dan membina kegiatan sanggar PKG/ MGMPS/ Media
- m. Menyusun guru inti
- n. Merencanakan, mengkoordinir dan mengawasi PBM tambahan
- o. Menyusun program penjurusan siswa bersama dengan BP dan wali kelas
- p. Memeriksa dan mengusulkan calon guru teladan kepada kepala sekolah
- q. Mengkoordinir dan membina lomba- lomba bidang akedemis dikalangan guru
- r. Membantu kepala sekolah melaksanakan supervisi kelas
- s. Membina penyusunan administrasi guru, wali kelas, perpustakaan
- t. Membina, memeriksa penyusunan satuan pembelajaran, daya serap siswa, deposit soal, program remedy dan pengayaan setiap guru

Tugas PKS Kesiswaan

- a. Bertugas dan bertanggung jawab atas berlakunya garis kebijakan kepala sekolah di bidang ketatausahaan
- b. Membina staf tatausaha sekolah sehingga mampu dan kreatif dalam melaksanakan tugas masing- masing
- c. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan administrasi sekolah
- d. Membantu semua pihak sekolah dalam ketatausahaan pad akhususnya dan kelancaran fungsi sekolah pada umumnya
- e. Membantu kepala sekolah dalam mengelola keuangan rutin, SOP, DPP, BOP. BOS dan keuangan non budgeter
- f. Membuat dan menyajikan data-data statistik tentang keadaan dan perkembangan sekolah
- g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah
- h. Mengurus administrasi kepegawaian
- i. Membuat laporan berkala administrasi sekolah.

Tenaga Admnistrasi

- a. Kutipan daftar kegiatan (DIK)
- b. Buku register surat perintah membayar (SPM)
- c. Kegiatan belajar mengajar disekolah didukung oleh beberapa sumber dana. Sumber-sumber itu terdiri dari:
- d. Anggaran rutin ((DIK)
- e. Anggaran pembangunan (DIP/DO)
- f. Dana penunjang pendidikan (DPP)
- g. Badan pembinaan pengelolah pendidikan (BP3)
- h. Sponsor yang merupakan sumber biaya pendidikan yang berasal dari anggota masyarakat atau badan usaha / perusahaan. Bantuan itu diberikan secara sukarela tanpa ikatan apapun untuk membantu biaya proses pembelajaran.
- i. Rencana anggaran dan pendapatan sekolah (RAPBS) Semua penggunaan keuangan harus mempunyai bukti-bukti pengeluaran sebagai pertanggungjawaban yang harus sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan yang berlaku. Semua kegiatan harus dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.Sesuai dengan peraturan yang ada maka kepala sekolah harus

melakukan pemeriksaan terhadap penggunaan keuangan oleh bendahara secara berkala, paling sedikit triwulan sekali.

Tugas Guru

1. Tugas dan kewajiban selaku pengajar dalam rangka mengembangkan kemampuan berfikir peserta didik ;

a. Membuat / memiliki satuan pelajaran (RPP) yang dilengkapi dengan ; program semester, analisa program semester, kisi- kisi pokok bahasan, rencana perbaikan per pokok bahasan, rencana pengayaan per pokok bahasan.

b. Datang mengajar dan berada di sekolah setiap hari kerja ;

i. Guru wajib berada di sekolah setiap hari kerja mulai jam pertama sampai dengan jam terakhir

ii. Guru yang tidak masuk harus ada surat keterangan yang sah

iii. Guru hanya boleh meninggalkan sekolah dengan izin kepala sekolah

iv. Guru yang tidak mengajar diberi tugas oleh kepala sekolah antara lain; mengadakan pendalaman materi sesuai dengan materi mata pelajarannya, mengadakan eksperimen di laboratorium, dan mendapini kegiatan- kegiatan madrasah lainnya.

c. Mengadakan evaluasi pelajaran secara teratur, yakni ; evaluasi terhadap PBM/ RPP, evaluasi terhadap cara belajar, serta evaluasi terhadap siswa di luar sekolah.

d. Ikut memelihara ketertiban kelas dan sekolah, seperti ;

i. Setiap guru telah hadir di sekolah di 15 menit sebelum pelajaran di mulai dan pulang 15 menit setelah pelajaran usai

ii. Guru yang sedang mengajar tidak dibenarkan meninggalkan anak didiknya tanpa ijin kepala sekolah

iii. Semua guru bertanggung jawab atas terpeliharanya ketertiban sekolah baik didalam maupun di luar jam pelajaran yang di atur kepala sekolah

e. Ikut membina hubungan baik antara sekolah dengan orangtua, masyarakat dan pemerintahan daerah.

Tugas dan kewajiban selaku pendidik ;

a. Guru sebagai warga Negara hendaknya senantiasa menjunjung tinggi dan mewujudkan nilai-nilai yang terkandung didalam Pancasila

b. Guru sebagai pendidik wajib mencintai anak didiknya dan jabatannya serta selalu menjadikan dirinya suri tauladan bagi anak didiknya

c. Guru berkewajiban senantiasa menyelaraskan kecakapan pengetahuan dan meningkatkan kecakapan profesinya

d. Guru senantiasa berkewajiban meningkatkan keselarasan, keserasian, dan keseimbangan rohani dan jasmani sehingga terwujud penampilan pribadi yang utuh

e. Dalam hal berpakaian dan berhias setiap guru hendaknya senantiasa memperhatikan etika dan estetika

f. Guru hendaknya bersikap terbuka dan demokratis dalam hubungan dengan atasan dan sanggup menempatkan diri dengan hari- hari kepegawaian

g. Jalinan hubungan guru dengan atasannya hendaknya dalam rangka meningkatkan rasa kekeluargaan dengan sesama guru dan pegawai lainnya

h. Setiap guru berkewajiban senantiasa memelihara semangat korps dan meningkatkan rasa kekeluargaan sesama pegawai

i. Setiap guru hendaknya bersikap toleransi dalam menyelesaikan setiap persoalan yang timbul atas dasar musyawarah dan mufakat demi kepentingan bersama

j. Setiap guru harus mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dan berkemampuan menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi setempat

k. Hubungan guru dengan anak didiknya harus memperhatikan norma-norma kesusilaan, agama, kesopanan, dan norma- norma hukum yang berlaku

Analisis Data

Teknik analisis data adalah metode dalam memproses data menjadi informasi. Saat melakukan suatu penelitian, kita perlu menganalisis data agar data tersebut mudah dipahami. Analisis data juga diperlukan agar kita mendapatkan solusi atas permasalahan penelitian yang tengah dikerjakan.

Pada tahap ini akan di jelaskan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 24.0 yang telah di kumpulkan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Identitas Responden Berdasarkan Fungsi Jabatan Struktural

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Fungsi Jabatan Struktural

No	Jabatan	Jlh Populasi	Persentase
1	Wakil Kepala Sekolah	4	12,50
2	Bendahara / Keuangan	2	6,25
3	Wali Kelas	12	37,50
4	Guru	14	43,75
	Jumlah	34	100,00

Sumber: SMP Al-Hidayah Medan -2021

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden berdasarkan fungsi jabatan struktural sebagai, Wakil Kepala Sekolah sebanyak 4 orang (12,50%), Bendahara / Keuangan sebanyak 2 orang (6,25%), Wali Kelas sebanyak 12 orang (37,50%), serta Guru sebanyak 14 orang (43,75%), yang semua di jadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas Data

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2014:160). Sebelum dilakukan pengumpulan data, pertanyaan di dalam kuesioner diuji terlebih dahulu untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Cara pengukurannya menggunakan SPSS Versi 24.00, untuk mengetahui setiap butir pernyataan valid atau tidak valid yaitu dengan syarat:

- Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ dengan signifikasi 95%, maka instrumen tersebut dinyatakan valid.
- Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ dengan signifikasi 95%, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2015:213).

Nilai r hitung untuk pengujian ini dapat diketahui melalui hasil pengolahan data melalui SPSS versi 24.00 (lihat lampiran). Sedangkan nilai r tabel untuk $n = 32$ dan taraf kesalahan (α) 0,05% adalah sebesar 0,349 ($db = n-2$). Dari proses uji validitas yang dilakukan terhadap 32 responden tersebut, maka hasil yang diringkas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Table 3. Hasil Uji Validitas Variabel (X1)

Nomor Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,593	0,349	Valid
2	0,545	0,349	Valid
3	0,736	0,349	Valid
4	0,766	0,349	Valid
5	0,595	0,349	Valid
6	0,601	0,349	Valid
7	0,593	0,349	Valid
8	0,679	0,349	Valid
9	0,452	0,349	Valid
10	0,444	0,349	Valid

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Table 4. Hasil Uji Validitas Variabel (X2)

Nomor Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,430	0,349	Valid
2	0,628	0,349	Valid
3	0,751	0,349	Valid
4	0,777	0,349	Valid
5	0,645	0,349	Valid
6	0,443	0,349	Valid
7	0,394	0,349	Valid
8	0,702	0,349	Valid
9	0,615	0,349	Valid
10	0,542	0,349	Valid

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Table 5. Hasil Uji Validitas Variabel (X3)

Nomor Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,437	0,349	Valid
2	0,840	0,349	Valid
3	0,826	0,349	Valid
4	0,826	0,349	Valid
5	0,656	0,349	Valid
6	0,380	0,349	Valid
7	0,514	0,349	Valid
8	0,840	0,349	Valid
9	0,474	0,349	Valid
10	0,351	0,349	Valid

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Table 6. Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

Nomor Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,468	0,349	Valid
2	0,851	0,349	Valid
3	0,851	0,349	Valid
4	0,841	0,349	Valid
5	0,720	0,349	Valid
6	0,517	0,349	Valid

7	0,4190,349	Valid
8	0,8510,349	Valid
9	0,4680,349	Valid
10	0,4150,349	Valid

Berdasarkan tabel 5.8. hingga 5.11. sebahagian seluruh pernyataan dalam setiap variabel memiliki nilai coreccted item correlation (rhitung) lebih besar dari rtabel dan dinyatakan valid. Apabila di temukan pernyataan yang tidak valid tidak akan dilanjutkan ke pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas artinya memiliki sifat dapat dipercaya. Suatu alat ukur dapat dikatakan memiliki reliabilitas apabila digunakan berkali-kali oleh peneliti yang sama atau peneliti lain tetap memberikan hasil yang sama (Rakhmat, 2011:17). Uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS Versi 24.00 yang akan dilakukan menggunakan Reliability Analysis Statistic dengan Cronbach Alpha (α). Jika nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60, maka dapat dikatakan variabel tersebut reliabel. Hasil uji reliabilitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Table 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Reabilitas Status
X ₁	0,847	10	Reliabel
X ₂	0,808	10	Reliabel
X ₃	0,844	10	Reliabel
Y	0,867	10	Reliabel

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2020

Dengan membandingkan hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan Cronbach Alpha, masing-masing indikator dengan standar alpha yakni 0,6, maka diketahui bahwa masing-masing indikator memiliki nilai alpha yang (>) lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua indicator dari variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel atau andal.

Uji Asumsi Klasik

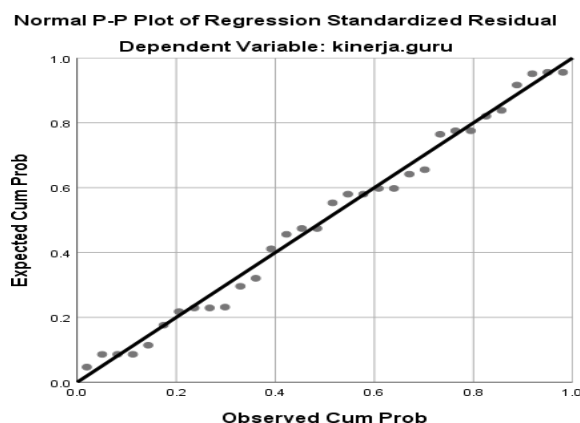
Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu Normality Probability Plot.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Santoso (2014:214), dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Pada output SPSS versi 24.00 bagian normal P-P Plot of Resegion\

Standardized Residual, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Normalitas Data

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Santoso (2014:203), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Pada ouput SPSS bagian Coefficient, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
kompetensi.guru	.732	1.366
motivasi	.818	1.223
iklim.sekolah	.676	1.480

a. Dependent Variable: kinerja.guru

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Uji Heteroskedastisitas

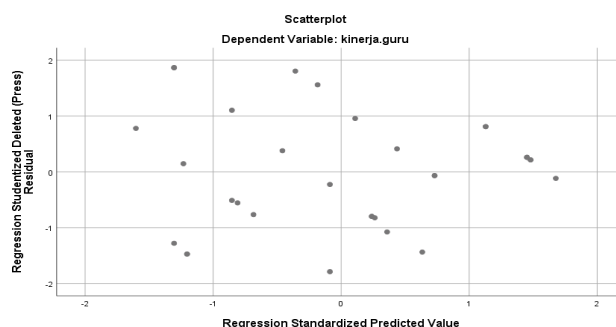
Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Santoso (2014:208), dasar pengambilan keputusannya adalah:

a. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi heteroskedastisitas.

b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada output SPSS dibagian Scatrerplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Pola Scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 3. Uji Heteroskedastitas
 Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Evaluasi Data (Analisa Regresi Linier Berganda) Pengujian Hipotesis

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.24.00 for windows dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Statistik Keofesien Regresi

Coefficients^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.599	5.013		.518	.608
kompetensi.guru	.461	.110	.476	4.191	.000
motivasi	.215	.094	.246	2.286	.030
iklim.sekolah	.325	.107	.360	3.038	.005

a. Dependent Variable: kinerja.guru
 Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Berdasarkan tabel 5.14 diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

$$Y = 2,599 + 0,461X_1 + 0,215X_2 + 0,325X_3 + \epsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefesien X1 (kompetensi guru) mempunyai nilai positif yaitu 0,461, hal ini menunjukkan bahwa variabel mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMP Al-Hidayah Medan.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefesien X2 (motivasi) memiliki nilai positif yaitu 0,215. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMP Al-Hidayah Medan.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefesien X3 (iklim sekolah) juga memiliki nilai positif yaitu 0,325. Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim sekolah juga mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMP Al- Hidayah Medan.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk melihat hasil seberapa besar pengaruh yang di berikan variabel independen terhadap dependen secara simultan (bersama-sama) pada penelitian ini maka dapat di jelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 10. Hasil Uji Statistik Secara Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36.754	3	12.251	25.897	.000 ^b
Residual	13.246	28	.473		
Total	50.000	31			

a. Dependent Variable: kinerja.guru

b. Predictors: (Constant), iklim.sekolah, motivasi, kompetensi.guru

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai Fhitung adalah 25,897 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,920. Oleh karena itu nilai Fhitung > Ftabel (25,897 > 2,920) maka Ho ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa kompetensi guru, motivasi dan iklim sekolah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Al-Hidayah Medan.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial Variabel X Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.599	5.013		.518	.608
kompetensi.guru	.461	.110	.476	4.191	.000
motivasi	.215	.094	.246	2.286	.030
iklim.sekolah	.325	.107	.360	3.038	.005

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui secara partial pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 5.14 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 4,191 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,042. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel (4,191 > 2,042) maka Ho ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu kompetensi guru secara partial berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMP Al-Hidayah Medan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui secara partial pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, dapat dilihat pada tabel 5.14 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 2,286 dan nilai signifikansi 0,030. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,042. Oleh karena itu nilai thitung $>$ ttabel (2,286 $>$ 2,042) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu motivasi secara partial berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMP Al- Hidayah Medan.

Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui secara partial pengaruh Iklim Sekolah terhadap kinerja guru, dapat dilihat pada tabel 5.14 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 3,038 dan nilai signifikansi 0,005. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,042. Oleh karena itu nilai thitung $>$ ttabel (3,038 $>$ 2,042) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel iklim sekolah secara partial berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMP Al-Hidayah Medan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinan adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (kompetensi guru, motivasi dan iklim sekolah) terhadap variabel dependent (kinerja guru). Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai R Square atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 12. Model Summary

Model Summary^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.857 ^a	.735	.707	.68780	.735	25.897

a. Predictors: (Constant), iklim.sekolah, motivasi, kompetensi.guru
b. Dependent Variable: kinerja.guru

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Nilai R Square pada tabel 5.15. diatas adalah 0,735. Hal ini menunjukkan bahwa 73,50% variabel kinerja guru pada SMP Al-Hidayah Medan dan dapat di jelaskan melalui variabel kompetensi guru, motivasi dan iklim sekolah, sedangkan sisanya sebesar 26,50% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut di teliti.

KESIMPULAN

- Kompetensi guru secara partial berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMP Al-Hidayah Medan
- Motivasi secara partial berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMP Al-Hidayah Medan
- Iklim sekolah secara partial berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMP Al-Hidayah Medan
- Kompetensi guru, motivasi dan iklim sekolah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Al-Hidayah Medan.

REFERENSI

- Arifin dan Barnawi. 2012. Etika dan Profesi Kependidikan. Yogyakarta : Ar- ruz Media.
- Azwar, Saifuddin. 2017. Metode Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bafadal, Ibrahim. 2012. Pengelolaan Perpustakaan Sekolah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Blancard, M. R. et. Al. 2010. Is Inuiry Possible in Lught of Accountability?: A Quantitative Comparison of the Relative Effectivness of Guided Inquiry and Verification Laboratory Instruction. Science Education. 94, (4), 577 – 616.
- Cooper, Donald R and Pamela S. Schindler. 2011. Metode Riset Bisnis, Volume 1 Edisi Sembilan, Alih Bahasa Budijanto dkk. McGraw-Hill Irwin. Jakarta.
- Danim, Sudarwan. 2012. Menjadi Peneliti Kualitatif. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Depdikbud. 2004 Tentang Standard Kompetensi Pendidikan. Jkarta : Puskur.Dit. PTKSD.
- Fattah, Nanang. 2010. Analisis Kebijakan Pendidikan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Hediyanto. 2014. Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan Di Indonesia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. 2010. Menejemen Prilaku Organisasi : Pendayungan Sumber Daya Manusia. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta : Erlangga.
- Hoy and Miskel. 2011. Educational Administration, Teory, Research and Practice. North America : Mc Graw-Hill.
- Kiu, K. H. 2016. Management Riset of Sience. University Sains Malaysia.
- Manullang, M. 2015. Dasar – Dasar Manajemen. Jogjakarta : Gadjah Mada University Press.
- Mathias Robert. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathias Robert, L., Jackson John H. 2016. Human Resource Management (Terjemahan) Buku 2 Edisi kesembilan. Jakarta : Salemba Empat.
- Michael, Amstrong. 2010. A Handbook of Human Resource Management Practice Edition. Alih Bahasa Oleh Intan. London : Kogan Page.
- Miskel. 2011. Human Resource Management. Jakarta : PT. Indeks.
- Mulyasa, E. 2014. Kurikulum Berbasis Kompetensi : Konsep, Karakteristik dan Implementasi. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Nursalam. 2014. Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Keperwatan. Jakarta; Info Medika.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Robbins, Stephen P. 2012. Organizational Behaviour, Concept, Controversies Applications. USA: Prentice Hall Inn.
- Russel and Rucky. 2012. Human Resource Management. New Jersey : Pearson Education.
- Sagala, Syaiful. 2010. Administrasi pendidikan Kontemporer. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kedua. Bandung : Mandar Maju.
- Singarimbun, M dan Efendi. 2012. Metode Penelitian Survey. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES.
- Soekartawi. 2015. Manajemen Pendidikan : teori dan Aplikasi. Jakarta : Rajawali Press.
- Suarli dan Bahtiar. 2010. Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis. Jakarta; Erlangga.
- Sudjana. 2012. Metode Statistika. Bandung : Tarsito.
- Sufyaman. 2014. Kapita Seleкта Manajemen Pendidikan. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyorini. 2011. Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru, Jurnal Ilmu Pendidikan.
- Sumodiningrat. 2011. Pengantar Statistika. Jakarta: Andi.
- Supardi. 2014. Kinerja Guru. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Supeno. 2015. Manajemen Ilmu pendidikan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Surakhmad, Winarno. 2010. Pengantar Penelitian Ilmiah : Metode dan teknik. Bandung : Tarsito.
- Suryana dan Fathurohman. 2012. Metodologi Penelitian: Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: Buku Ajar Perkuliahan UPI.

- Sutiko, S. 2016. Metode dan Model Pembelajaran. Lombok : Holistika.
- Thoha, Miftah. 2012. Birokrasi Dalam Era Globalisasi. Bogor : Pusdiklat Pegawai Depdikbud.
- Trenggono. 2018. Metode Penelitian Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers. Turnip, Candra Tiodora. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK 2 Klaten.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta : Dharma Bakti.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta : Dharma Bakti.
- Undang – Undang Republik Indonesia Pasal 28 Tahun 1945 Tentang Pendidikan. Jakarta : Dharma Bakti.
- Uno, B. Hamzah. 2013. Teori Motivasi dan pengukurannya. Jakarta : Pt. Bumi Aksara.
- Usman, Moh Uzer dan Lilis Setiawati, 2015. Upaya Optimalisasi Kegiatan Belajar Mengajar. Bandung: PT Remaja Rosdakarta.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Wungu, Jiwo dan Brotoharsojo, Hartono. 2013. Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Dkk. 2013. Metodologi Penelitian manajemen Pendidikan. Jakarta : Prenanda Media Group.