

## ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU DALAM KONSEP ANALISIS JALUR

Syahril Sinaga<sup>1</sup>, Khoirunnisa<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Sarjana Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Medan  
Email : sinagasyahril9@gmail.com<sup>1</sup>, khoirunnisa.rambe09@gmail.com<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui: (1) Pengaruh kompetensi pedagogik terhadap motivasi kerja; (2) Pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru; (3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP. Jumlah responden sebanyak 51 orang atau 30% dari populasi dan diambil dengan teknik *random sampling*. Instrumen penelitian adalah angket berskala likert yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebelumnya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*) dengan menguji asumsi normalitas, linearitas dan multikolinearitas data. Hasil dari penelitian menemukan bahwa Kompetensi pedagogik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0,553. Artinya semakin baik kompetensi pedagogik guru, maka akan cenderung semakin baik motivasi kerja guru. b) Kompetensi pedagogik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0,543, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebesar 0,153, sehingga pengaruh total kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru sebesar 0,696. Artinya semakin baik kompetensi pedagogik, maka cenderung semakin tinggi kinerja guru. c) Motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0,282. Artinya semakin baik motivasi kerja, maka cenderung semakin tinggi kinerja guru.

**Keywords :** Kompetensi Pedagogik, Motivasi kerja, Kinerja, Guru.

### Abstract

*This study aims to describe and find out: (1) The effect of pedagogical competence on work motivation; (2) The influence of pedagogical competence on teacher performance; (3) The effect of work motivation on the performance of the teachers. The number of respondents was 51 people or 30% of the population and was taken by random sampling technique. The research instrument was a Likert scale questionnaire that had been tested before validity and reliability. The research method used is a quantitative method with a path analysis approach (path analysis) by testing the assumptions of normality, linearity and multicollinearity data. The results of the study found that: a) Pedagogical competence had a positive and significant direct effect on teacher work motivation with a path coefficient of 0.553. This means that the better the teacher's pedagogical competence, the better the teacher's work motivation will tend to be. b) Pedagogical competence has a positive and significant direct effect on teacher performance with a path coefficient of 0.543, while for the indirect effect of pedagogical competence on teacher performance through work motivation is 0.153, so the total effect of pedagogical competence on teacher performance is 0.696. This means that the better the pedagogical competence, the higher the teacher's performance tends to be. c) Work motivation has a positive and significant direct effect on teacher performance with a path coefficient of 0.282. This means that the better the work motivation, the higher the teacher's performance.*

**Keywords:** Pedagogical Competence, Work motivation, Performance, Teacher.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas, antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktifitas yang tinggi. Untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan keprofesionalan. Guru yang profesional memiliki kemampuan melakukan keprofesionalan secara terus menerus seperti mengevaluasi diri, memotivasi diri, mendisiplinkan diri, dan mengembangkan diri (Sudarwan dan Khairil, 2010).

Guru sebagai individu yang bekerja di dalam suatu organisasi pendidikan akan melakukan tugas pekerjaan ataupun memberikan kontribusi kepada organisasi yang bersangkutan, dengan harapan akan mendapat timbal balik berupa imbalan (*rewards*) ataupun insentif dari organisasi tersebut. Guru dalam melakukan aktivitas kegiatan proses belajar mengajar, yaitu berupa mempersiapkan materi pengajaran, mengajar di kelas, ataupun melakukan evaluasi dari hasil belajar siswa, dengan harapan akan mendapatkan imbalan dari pihak sekolah yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan (Nawawi, 2007).

Sekolah mempunyai karakteristik yang dianut dan dipedmani dalam organisasi. Kemajuan organisasi akan lancar apabila kinerja guru lebih maksimal. Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan dengan indikator (1) kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antara pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian, (5) kemampuan melaksanakan program pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan program remedial (Supardi, 2013:40).

Colquit, LePine & Wesson (2009:37) mendefinisikan kinerja sebagai nilai dari perilaku karyawan atau pekerja yang memberikan kontribusi positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Besarnya tanggungjawab guru ini menjadi sebuah sorotan yang layak untuk dikaji. Berdasarkan hasil observasi awal pada para guru SMPN Kec. Padang Bolak ditemukan bahwa kemampuan guru merencanakan sistem pembelajaran sebanyak 55% (cukup), kemampuan guru mengevaluasi sebesar 60% (cukup), dan kedisiplinan sebesar 65% (cukup). Tentunya keadaan ini akan mempengaruhi tingkat kinerja para guru tersebut.

Tentunya ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, Mulyasa (2007:227) menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah dorongan untuk bekerja, tanggungjawab terhadap tugas, minat terhadap tugas. Faktor eksternal adalah penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal sesama guru, adanya pelatihan, kelompok diskusi terbimbing dan layanan keputakaan.

Westerman & Simmons (2007:291) menyebutkan terdapat 5 faktor individual yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu: 1) terbuka terhadap pengalaman, 2) kesadaran terhadap ilmu, 3) kesediaan melakukan kegiatan ekstra, 4) kesediaan kerjasama, dan 5) stabilitas emosi.

Berdasarkan hasil observasi, beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru tersebut adalah kompetensi dan motivasi kerja. Kompetensi yang dimaksud dalam kajian ini adalah kompetensi pedagogik guru.

Kompetensi pedagogic adalah kemampuan mengelola pembelajaran siswa. Dalam peraturan pemerintah RI No. 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan pasal 28 ayat 3 butir a dijelaskan bahwa kompetensi pedagogic adalah kemampuan mengelola pembelajaran siswa yang meliputi pemahaman terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki.

Kompetensi pedagogik merupakan salah satu kompetensi mutlak yang harus dikuasai guru. Kompetensi pedagogic merupakan kompetensi khas, yang memenuhi standar

dengan penguasaan ilmu pengetahuan sesuai profesinya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran siswanya.

Bukti empiris hubungan antar kompetensi guru terhadap kinerja gurupernah diteliti oleh Suswardji (2012) dan Ade, dkk. (2013) menemukan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan research gap pernah terjadi dalam penelitian Duysters dan Hagedoorn (2000) yang menemukan bahwa kompetensi guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Tidak hanya kompetensi pedagogik, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Menurut Katsva & Condrey (2005:344) mengatakan: "...*motivation is an induce-ment to action or effort expenditure...*". Artinya, motivasi merupakan dorongan untuk bertindak. Dalam kenyataannya di lapangan juga menunjukkan bahwa motivasi kerja guru masih harus ditingkatkan, baik melalui pelatihan atau pemberian tunjangan profesi. Motivasi tidak hanya dari luar tetapi ada pula yang tumbuh dari dalam diri, misalnya keinginan untuk mendapat kepuasan, perasaan berharga, dan mengekspresikan nilai-nilai.

Menurut Herzberg (dalam Luthans, 2001) menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik akan timbul apabila ada keberhasilan, pengakuan/penghargaan, pekerjaan itu sendiri dan tanggungjawab. Motivasi ekstrinsik berkaitan dengan sikap pemimpin terhadap anggotanya, misal supervisi dan hubungan pribadi. Menurut Robbins (1994), menyatakan kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), Motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu:  $Kinerja = f(A, M, O)$ . Artinya, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Bukti penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru telah diteliti oleh Harlie (2010) dan Indraputra et al. (2013) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sukanto dan Pardjono (2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan *research gap* ditemukan oleh Webb (2007), yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, penulis tertarik mengkaji pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru melalui variabel motivasi kerja.

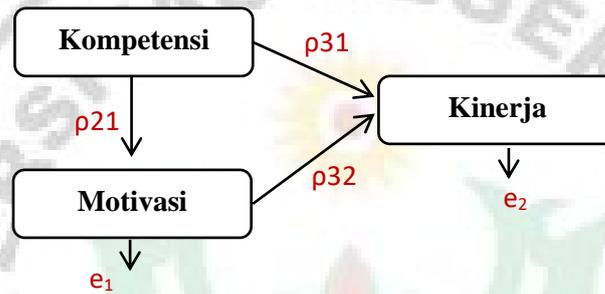
## METODE

Penelitian ini dilakukan pada semester ganjil T.A. 2018/2019 di SMP Negeri Kecamatan Padang Bolak. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 170 orang. Menurut Arikunto (2006) mengatakan bahwa "apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% atau lebih." Berdasarkan pendapat tersebut dan kesanggupan peneliti, maka diambil sampel sebanyak 30% atau sebanyak 5 responden.

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi pedagogik (X1) dan motivasi kerja (X2), serta kinerja guru (X3). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket berskala likert telah melalui uji instrument validitas dan reliabilitas sebelumnya. Indikator angket kompetensi pedagogik guru mengacu kepada pendapat Habibullah (2012) yakni menguasai karakteristik siswa, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, pengembangan potensi siswa, komunikasi dengan siswa dan penilaian dan evaluasi yang dikemas menjadi 28 pertanyaan. Sedangkan instrument motivasi kerja diadopsi dari beberapa pendapat ahli menjadi 8 indikator yakni tekun menghadapi tugas; ulet menghadapi kesulitan; menunjukkan minat terhadap penyelesaian masalah; lebih senang bekerja mandiri; cepat bosan pada tugas yang rutin; dapat

mempertahankan pendapat; tidak mudah melepaskan hal diyakini; dan senang mencari solusi masalah yang dikemas menjadi 22 pertanyaan. Selanjutnya untuk instrumen kinerja guru diadopsi dari beberapa pendapat ahli menjadi 5 indikator yakni perencanaan sistem pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, memiliki kediplinan dalam mengajar, dan membina hubungan baik dengan sesama yang dikemas menjadi 30 pertanyaan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan konsep path analisis yang dipecah menjadi 2 sub struktur konsep model dengan menggunakan regresi linear sederhana dan berganda dengan uji asumsi normalitas, multikolinearity dan linearitas dengan kerangka model penelitian berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun diskriptif statistik data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Diskriptif Statistik

	Kompetensi Pedagogik (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Guru (X3)
N Valid	51	51	51
Missing	0	0	0
Mean	66.76	70.52	95.05
Median	66.00	70.00	98.00
Mode	57.00	47.00 <sup>a</sup>	99.00
Std. Deviation	14.87	17.23	22.325
Variance	221.3	297.17	498.41
Range	66.00	56.00	79.00
Minimum	40.00	40.00	59.00
Maximum	106.00	96.00	138.00
Sum	3405.00	3597.00	4848.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Data penelitian (2018, diolah)

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa jumlah sampel sebanyak 51 orang dengan nilai mean kompetensi pedagogik sebesar 66,67; motivasi kerja sebesar 70,52; dan kinerja guru sebesar 95,05.

**Tabel 2.**Hasil Perhitungan Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual (Model I)	Unstandardized Residual (Model II)
N		51	51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000	.000
	Std. Deviation	14.358	15.093
Most Extreme Differences	Absolute	.109	.105
	Positive	.066	.090
	Negative	-.109	-.105
Test Statistic		.109	.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

**Sumber :** Data penelitian (2018, diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. residual model I sebesar 0,188 dan nilai Sig. residual model II sebesar 0,200. Oleh karena nilai Sig. > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Adapun rangkuman hasil uji linieritas persamaan regresi untuk tiap pasangan variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.**Rangkuman Hasil Uji Linieritas

No	Var.	Uji Linearitas		
		Sig. Deviation from linearity	Alpha 5%	Status
1	X1-X2	0,122	0,05	Linear
2	X1-Y	0,256	0,05	Linear
3	X2-Y	0,257	0,05	Linear

**Sumber :** Data penelitian (2018, diolah)

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa untuk uji linieritas semua persamaan regresi diperoleh nilai Sig. *deviation from linearity* > 0,05 yang berarti status hubungan adalah linear. Sehingga, berdasarkan data uji linearitas dapat disimpulkan bahwa seluruh persamaan adalah linear.

Untuk memastikan agar tidak ada korelasi yang sangat tinggi antar variabel eksogenous, maka dilakukan uji multikolinearity dengan ketentuan jika nilai VIF < 10, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model penelitian tersebut. Selanjutnya dengan menggunakan alat program SPSS versi 24 didapatkan dengan hasil penelitian nilai VIF sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.**Hasil Uji Multikolinearity

Model	Variabel	VIF
I	X <sub>1</sub> (Kompetensi pedagogik)	1,000
II	X <sub>1</sub> (Kompetensi Pedagogik)	1,441
	X <sub>2</sub> (Motivasi Kerja)	1,441

**Sumber :** Data penelitian (2018, diolah)

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh bahwa secara keseluruhan nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) variabel  $< 10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel eksogenous pada model I dan model II tidak terjadi permasalahan multikolinearity.

Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 bagian yakni :

**a. Uji Sub. Struktur 1(Hipotesis 1)**

Adapun ringkasan uji hipotesis sub struktur I dengan ringkasan pada tabel berikut:

**Tabel 5.**Hasil Koef.Korelasi, Koef.Jalur dan Keberartian Sub. Struktur 1

Variabel	Koef. Korelasi	Koef. Jalur	t <sub>hit</sub>	Prob.	Ket.
X1 – X2	0,553	0,553	4,650	0.000	Berarti
X1 – X2	-	R <sup>2</sup> = 0,306	-	-	-

**Sumber :** Data penelitian (2018, diolah)

Adapun kesimpulan pengujian hipotesis dari model sub.struktur 1 tersebut adalah kompetensi pedagogikberpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru pada taraf alpha 5%. Hal ini ditunjukkan dengan t<sub>hitung</sub> sebesar 4,650 dengan nilai Sig. 0,000 $<$  0,05; berarti Ho ditolak atau Ha diterima.

**b. Uji Sub. Struktur 2 (Hipotesis 2 dan 3)**

Adapun ringkasan uji hipotesis sub struktur I dengan ringkasan pada tabel berikut:

**Tabel 6.**Hasil Koefisien Korelasi, Koef. Jalur, dan Signifikan Sub. Struktur 2

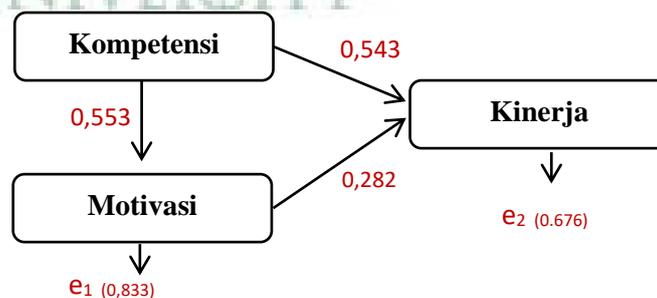
Variabel	Koef. Korelasi	Koef. Jalur	t <sub>hit</sub>	f <sub>hit</sub>	Prob.	Ket.
X1–Y	0,699	0,543	4,633	-	0.000	Berarti
X2– Y	0,582	0,282	2,403	-	0.020	Berarti
X1,X2 –Y	-	R <sup>2</sup> = 0,543	-	28,508	0.000	Berarti

**Sumber :** Data penelitian (2018, diolah)

Adapun hasil pengujian hipotesis dari model sub.struktur 2 tersebut adalah:

1. Kompetensi pedagogik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada taraf alpha 5%. Hal ini ditunjukkan dengan t<sub>hitung</sub> sebesar 5,421 dan nilai Sig. 0,000 $<$  0,05; berarti Ho ditolak atau Ha diterima.
2. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada taraf alpha 5%. Hal ini ditunjukkan dengan t<sub>hitung</sub> sebesar 6,165dengan perolehan nilai Sig. 0,020 $<$  0,05; berarti Ho ditolak atau Ha diterima.

Uji kesesuaian model (*goodness of fit model*) adalah menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian (*fit*) dengan data atau tidak. Oleh karena, tidak ada koefisien jalur yang tidak signifikan, berarti Q = 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diusul adalah *fit* sempurna (*the fit is perfect*) dengan data.



**Gambar 2.**Koefisien Jalur Model Penelitian

### c. Pengaruh Langsung & Tidak Langsung

Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung dalam penelitian ini pada tabel berikut:

**Tabel 7.** Rangkuman Nilai Koefisien Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung (PTL) dan Pengaruh Total (PT)

No	Var.	Model	Langsung	PTL	PT
1	X1 - X2	I	0,553		0,553
2	X1 - Y	II	0,543	0,153	0,696
3	X2 - Y		0,282		0,282

Sumber : Data penelitian (2018, diolah)

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya total pengaruh secara keseluruhan pada struktur model penelitian I yakni kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dan struktur model penelitian II yakni kompetensi pedagogik ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dapat dijelaskan melalui tabel berikut :

**Tabel 8.** Model Summary Model Penelitian  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,553	0,306	0,292
2	0,737	0,543	0,524

Sumber : Data penelitian (2018, diolah)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa pada struktur Model I diketahui *R square* sebesar 0,306. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) mampu menjelaskan model motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 30,6%. Serta sisanya 69,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada model I penelitian ini. Sedangkan pada model II diketahui *R square* sebesar 0,543. Hal ini menunjukkan bahwa secara gabungan variabel kompetensi pedagogik ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan model kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 54,3%. Serta sisanya 45,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada model II penelitian ini.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa a) Kompetensi pedagogik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0,553. Artinya semakin baik kompetensi pedagogik guru, maka akan cenderung semakin baik motivasi kerja guru. b) Kompetensi pedagogik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0,543, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung sebesar 0,153, sehingga pengaruh total kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru sebesar 0,696. Artinya semakin baik kompetensi pedagogik, maka cenderung semakin tinggi kinerja guru. c) Motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0,282. Artinya semakin baik motivasi kerja, maka cenderung semakin tinggi kinerja guru.

### DAFTAR PUSTAKA

Ade, Ruslan, dkk. (2013). *The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance: In the Learning Organization Perspective. International Journal of Business and Behavioral Sciences*, Volume 3, Nomer 8.

- Arikunto, Suharsimi.2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Colcuitt, Jason A,Jeffery A. LePine, &Michael J. Wesson. (2009). *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Company.
- Duyster.Geert and Hagedoorn. John. (2000), *Core competences and Company performance in the world-wide computer industry*, *The Journal of High Technology Management Research*, Volume 11, Nomer 1
- Harlie, M. (2010), *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*, *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi*, Volume 11, Nomer 2.
- Indra Putra, Tengku, dkk. (2013). *Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, dan Kinerja*. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, Volume 1, Nomor 3, hlm. 219-323
- Katsva, M. & Condrey S. E. (2005). *Motivating personnel at Russian nuclear power plants: a case-study of motivation theory application*, *Public Personnel Management*. Volume 34 No. 4 Winter 2005, p 343-356.
- Luthans, Fred. 2001. *Organizational Behavior, ninth edition*. New york : Mc Graw. Hill.
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Rosdakarya.
- Nawawi, H. 2007. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Robbins, Stephen P., 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Alih Bahasa Jusuf Udaya, Jakarta : Arcan.
- Sudarwan, Danim dan Khairil. 2010. *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukamto, Yohanes, dan Pardjono. 2016. Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Andalan di Sleman. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, Volume 9, Nomor 2, September 2016.
- Supardi.(2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suswardji, Edi, dkk. Oktober 2012. Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pendidikan Universitas Singaperbangsa Karawang. *Jurnal Manajemen* Volume 10, Nomer 1.
- Webb. Kerry. (2007), *Motivating Peak Performance: Leadership Behaviors that stimulate employee Motivation and Performance*, Volume 6, Nomor 1.
- Westerman, J.W., & Simmons, B.L. (2007). The effects of work environment on the personality performance relationship: an exploratory study. *Journal of Managerial Issues*, Vol. XIX Number 2.p288-305.

