

Budaya organisasi sekolah dan kompetensi profesional guru sebagai determinan kinerja guru di smk negeri Kota Bandung

School organizational culture and teacher professional competence as determinants of teacher performance in Bandung City senior secondary schools

Dhiani Desi Purnamasari¹, Budi Santoso^{2*}

^{1,2}Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia
Email: budisantoso@upi.edu

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud mengetahui pengaruh budaya organisasi sekolah dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di salah satu SMK di kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket/kuisisioner, yang kemudian dianalisis menggunakan skala likert. Responden adalah guru SMK Negeri Bandung sebanyak 66 orang guru tetap PNS Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Bandung. Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah berada pada kategori tinggi. Kompetensi profesional guru berada pada kategori tinggi dan kinerja guru di berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi sekolah dan kompetensi profesional guru baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: *Budaya Organisasi Sekolah; Kompetensi Professional Guru; Kinerja Guru*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of school organizational culture and professional competence on teacher performance in SMK N Bandung. The method used is descriptive method. Technique of collecting data that used by spreading of questionnaire, which then analyzed using likert scale. Respondents are teachers of SMK Negeri Bandung as many as 66 civil servant teachers of State Vocational High School in Bandung. The results of data analysis show that the school organization culture is in the high category. Professional teacher competence is in the high category and the performance of teachers in SMK Bandung is in the high category. Based on the results of data analysis, the results obtained that the school

Received: Februari 2019, **Revision:** Mei 2019, **Published:** Juli 2019

organizational culture and professional competence of teachers both partially and simultaneously have a positive and significant influence on teacher performance.

Keywords: School Organizational Culture; Professional Competence; Teacher Performance

PENDAHULUAN

Dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, dikatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Pasal 1 Tahun 2003). Sebenarnya komponen yang berkontribusi dalam pendidikan cukup banyak, namun factor gurulah yang merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan tinggi rendahnya kualitas peserta didiknya.

Guru memiliki peranan strategis dalam penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Selain menjadi mediator sumber ilmu dalam kegiatan belajar dan pembelajaran, guru juga membimbing siswa dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Fathony (2005) mengatakan bahwa guru adalah seseorang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk mendidik, membina, dan membimbing siswa baik individual maupun klasikal di sekolah maupun di luar sekolah yang mempunyai kemampuan unjuk kerja dalam bidangnya.

Guru juga merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena pada hakikatnya guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Salah satu kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan adalah terletak pada guru, hal tersebut karena kinerja guru yang menjadi masalah utama dalam dunia pendidikan.

Mangkunegara (2007) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa kinerja tentu mampu memperlihatkan bagaimana hasil kerja yang mampu menunjukkan kualitas seseorang dalam bekerja dan mampu menunjukkan kuantitas seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja guru merupakan tolok ukur keberhasilan guru di dalam profesinya sebagai guru. Namun, tingkat kinerja dari masing-masing guru berbeda-beda. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, budaya organisasi sekolah dan kompetensi profesional guru merupakan dua faktor yang diduga kuat mampu mempengaruhi kinerja guru, sehingga kedua faktor tersebut dijadikan kajian dalam penelitian ini.

Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah dari penelitian ini adalah “adakah pengaruh budaya organisasi sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru?”. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2007). Sejalan dengan pendapat Sutrisno (2010), kinerja adalah hasil kerja seseorang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi.

Indikator kinerja dapat diukur melalui (Menurut Hamzah B. Uno, 2012) ;

- 1) kualitas kerja ; merupakan suatu hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.
- 2) kecepatan atau ketepatan kerja ; yaitu kesesuaian atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan / ditetapkan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain
- 3) Inisiatif dalam kinerja ; merupakan aspek kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.
- 4) Kemampuan dalam bekerja ; yang merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5) Kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan ; merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang harmonis antara pegawai.

Budaya Organsasi Sekolah

Robbins (1998) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut, Robbins menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

Heathfield (2006) mengatakan bahwa, budaya organisasi sekolah dibangun oleh seluruh pengalaman hidup, nilai-nilai, keyakinan, asumsiasumsi dasar, sikap dan perilaku yang dihayati secara bersama. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah merupakan pemaknaan bersama mengenai nilai-nilai, keyakinan, asumsi, dasar sikap dan perilaku yang menjadi persepsi oleh anggota/bersama.

Ernie & Kurniawan (2005) mengungkapkan bahwa budaya organisasi sekolah sangat penting untuk dipahami karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa ternyata budaya organisasi ini tidak hanya berbicara tentang bagaimana sebuah organisasi menjalankan kegiatan sehari-hari, tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi. Seperti ruangan yang nyaman mampu mempengaruhi kenyamanan bekerja / *mood*, situasi kerja yang informal mampu

membuat komunikasi karyawan tidak canggung dan kaku sehingga interaksi menjadi lebih mudah, rasa nyaman dalam bekerja yang mampu menimbulkan rasa betah selama melaksanakan pekerjaannya, dsb. Berdasarkan beberapa kejadian diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada dasarnya merupakan “apa yang dirasakan, diyakini, dan dijalani” oleh sebuah organisasi

Budaya organisasi sekolah dapat diukur melalui indikator diungkapkan oleh Robbins (1998) sebagai berikut ;

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko (*inovation and risk taking*), yaitu sejauh mana para karyawan didorong untuk berinovasi dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian ke rincian (*attention to detail*), yaitu sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi/kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil (*outcome orientation*) yaitu sejauh mana manajemen berfokus pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
- 4) Orientasi orang (*people orientation*), yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
- 5) Orientasi tim (*team orientation*), yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- 6) Keagresifan (*aggressiveness*), yaitu sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
- 7) Kemantapan (*stability*), yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai kontras dengan pertumbuhan.

Kompetensi Profesional Guru

Dalam Surat Keputusan Mendiknas nomor 045/U/2002 tentang kurikulum Inti Perguruan Tinggi dikemukakan bahwa, Kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Standar kompetensi yang dimiliki guru telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan bahwa secara tegas menyatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru, salah satunya adalah kompetensi profesional.

Suyanto (2013) menyatakan yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan atau kecakapan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggung jawab untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Sedangkan Mulyasa (2008) menyatakan bahwa, kompetensi profesional guru merupakan kemampuan dasar seorang guru yang memiliki keahlian khusus mengenai bidang keguruan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya baik sebagai pengajar maupun pendidik dengan penuh rasa tanggung jawab dan layak. Dengan kompetensi profesional, seorang guru mampu meningkatkan kualitasnya yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pembelajaran guru itu sendiri (Komang, 2011).

Dalam pengembangan bidang pendidikan, tenaga guru sebagai unsur dominan dalam proses pembelajaran diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme. Menurut Gunawan (2002), pencapaian target kompetensi mempunyai tujuan untuk membentuk sumber daya manusia yang profesional sehingga dapat

berkompetisi untuk memenuhi sumber daya manusia yang terampil, memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dan menghadapi tantangan persaingan.

Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam Depdiknas (2007) menyebutkan bahwa indikator kompetensi profesional dapat diukur melalui:

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
 - a. Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu.
 - b. Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
 - c. Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.
- 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
 - a. Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
 - b. Mengelolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
 - a. Melakukan refleksi terhadap kinerja dalam rangka peningkatan keprofesionalan.
 - b. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.
 - c. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.
 - d. Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.
 - a. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.
 - b. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

METODOLOGI

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Responden adalah guru Sekolah Menengah Kejuruan Kota Bandung, sebanyak 66 orang.

Instrumen pengumpulan data berupa angket model *rating scale* yang terdiri atas tiga bagian. Bagian pertama adalah kuesioner untuk mengukur persepsi responden mengenai kinerja guru yang dijabarkan dari lima indikator yaitu kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Bagian ini terdiri atas 30 item. Bagian kedua adalah kuesioner untuk mengukur persepsi responden mengenai budaya organisasi sekolah yang dijabarkan dari tujuh indikator yaitu inovasi, perhatian detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemampuan. Bagian ini terdiri atas 25 item. Bagian ketiga adalah kuesioner untuk mengukur persepsi responden mengenai kompetensi profesional guru yang dijabarkan dari lima indikator yaitu menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan, kemudian menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar, kemudian mengembangkan materi

pembelajaran, kemudian mengembangkan keprofesionalan, dan memanfaatkan TIK. Bagian ini terdiri atas 26 item.

Statistik deskriptif menggunakan skor rata-rata yang digunakan untuk memperoleh gambaran tingkat persepsi responden mengenai kinerja guru, budaya organisasi sekolah dan kompetensi profesional guru. Statistik inferensial menggunakan analisis regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja Guru

Skor rata-rata kinerja guru sebesar 3,95. Ini menunjukkan persepsi responden kinerja guru berada pada kategori tinggi. Tabel 1 menyajikan skor rata-rata dari masing-masing indikator yang dijadikan ukuran kinerja guru.

Tabel 1.
Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Indikator	Item	Rata-rata	Kategori
Kualitas Kerja	1-6	4.12	Tinggi
Ketepatan Kerja	7-11	4.28	Tinggi
Inisiatif dalam Kerja	12-15	3.00	Tinggi
Kemampuan Kerja	16-23	4.21	Tinggi
Komunikasi	24-30	4.15	Tinggi
Rata-rata		3.95	

Skor tertinggi berada pada indikator ketepatan bekerja. Hasil ini menunjukkan kesesuaian dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan target waktu yang ditetapkan, berada pada kategori tinggi. Indikator inisiatif dalam bekerja memiliki skor rata-rata terendah. Hasil ini mengandung makna bahwa inisiatif bekerja guru belum optimal.

Budaya Organisasi Sekolah

Skor rata-rata budaya organisasi sekolah sebesar 3,95. Ini menunjukkan persepsi responden budaya organisasi sekolah berada pada kategori tinggi. Tabel 2 menyajikan skor rata-rata dari masing-masing indikator yang dijadikan ukuran budaya organisasi sekolah.

Tabel 2.
Deskripsi Variabel Budaya Organisasi Sekolah

No	Indikator	Item	Rata-rata	Kategori
1	Inovasi dan Pengambilan resiko	1-3	4.54	Sangat Tinggi
2	Perhatian detail	4-5	4.08	Tinggi
3	Orientasi hasil	6-11	4.24	Tinggi
4	Orientasi orang	12-14	3.72	Tinggi
5	Orientasi tim	15-18	4.19	Tinggi
6	Keagresifan	19-21	4.53	Sangat Tinggi
7	Kemantapan	22-25	4.27	Sangat Tinggi
Rata-rata			4.22	

Skor tertinggi berada pada indikator keagresifan. Hasil ini menunjukkan guru memiliki jiwa yang kompetitif dan tidak ingin kalah dalam bersaing, berada pada kategori sangat tinggi. Indikator Orientasi Orang dalam bekerja memiliki skor rata-rata terendah. Hasil ini mengandung makna bahwa keputusan manajemen/kepala sekolah dalam memperhitungkan efek atau hasil pada guru di dalam suatu organisasi belum optimal.

Kompetensi Profesional Guru

Skor rata-rata kompetensi profesional guru sebesar 4.16. Ini menunjukkan persepsi responden kompetensi profesional guru berada pada kategori kuat. Tabel 3 menyajikan skor rata-rata dari masing-masing indikator yang dijadikan ukuran kompetensi profesional guru.

Tabel 3.
Deskripsi Variabel Kompetensi Profesional Guru

Indikator	Item	Rata-rata	Kategori
Menguasai Materi	1-7	4.51	Tinggi
Menguasai SK & KD	8-13	4.12	Tinggi
Mengembangkan Materi	14-18	4.18	Tinggi
Mengembangkan Keprofesionalan	19-23	4.28	Tinggi
Memanfaatkan TIK	24-26	3.72	Tinggi
Rata-rata		4.16	

Skor tertinggi berada pada indikator menguasai materi. Hasil ini menunjukkan guru memilikipenguasaan materi, strukutr, konsep, dan pola pikir keilmuan yang memndukung mata pelajaran yang diampu, berada pada kategori sangat tinggi. Indikator menguasai SK dan KD dalam bekerja memiliki skor rata-rata terendah. Hasil ini mengandung makna bahwa menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar belum optimal.

Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari uji hipotesis diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Adanya pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru sejalan dengan pendapat beberapa ahli seperti, Yuwono dkk. (dalam Hessel Nogi, 2005) mengemukakan bahwa “faktor – faktor yang dominan mempengaruhi kinerja meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan kepemimpinan yang efektif.” Dari uraian tersebut, penulis mencoba menarik dua aspek yaitu dilihat dari upaya manajemen dalam menerjemahkan juga menyelaraskan tujuan organisasi dan budaya organisasi sekolah.

Pengaruh Kompetensi Profesional Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Melalui uji hipotesis diperoleh hasil bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja. Adanya pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru sejalan dengan pendapat Gibson (2000) bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan (kompetensi) untuk melaksanakan pekerjaan. Penjelasan tersebut mampu menunjukkan bahwa kinerja guru juga dipengaruhi oleh kompetensi guru melalui keterampilan, kemampuan dan upaya yang dimiliki oleh seorang guru.

Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah (X_1) dan Kompetensi Profesional Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh bahwa budaya organisasi sekolah dan kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Budaya Organisasi sekolah yang kondusif merupakan prasyarat bagi terselenggarakannya proses belajar mengajar yang efektif (Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Pertama, Diknas, 2006). Lingkungan sekolah yang aman dan tertib, optimisme dan harapan/ekspektasi yang tinggi dari sekolah warga sekolah, kesehatan sekolah, dan kegiatan-kegiatan yang terpusat pada siswa (student-centered activities) adalah contoh-contoh Budaya Organisasional yang dapat menumbuhkan semangat belajar siswa. Keadaan ini jelas mendukung terciptanya kinerja guru yang baik. Kemudian, guru yang menerapkan budaya organisasi yang tinggi dan didukung oleh kompetensi profesional yang tinggi pula, tentu akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi bila dibandingkan dengan guru yang menerapkan budaya organisasi yang tinggi namun tidak didukung oleh kompetensi profesional yang tinggi.

KESIMPULAN

Kinerja guru yang meliputi kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi berada pada kategori tinggi. Budaya organisasi sekolah yang diukur melalui indikator Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian terhadap detail, Orientasi hasil, Orientasi Orang, Orientasi Tim, Agresivitas, dan Kemantapan, berada pada kategori tinggi. Kompetensi profesional guru yang meliputi menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan, menguasai SK & KD, mengembangkan materi pembelajaran, mengembangkan keprofesionalan, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, berada pada kategori kuat.

Budaya organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian peningkatan budaya organisasi sekolah akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan kompetensi profesional merupakan prediktor peningkatan kinerja guru. Tingkat Kompetensi profesional mutu akan diikuti oleh tingkat kinerja guru. Dengan demikian, dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya organisasi sekolah sekolah dan meningkatkan kompetensi profesional guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007*.
- Ernie Tisnawati & Kurniawan Saefullah. (2005). *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. Jakarta: Prenada Media Kencana.
- Fathony. (2005). Studi tentang Latar Belakang Pendidikan dan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar se-Kecamatan Jombang Kabupaten Jember. *Program Sarjana IKIP MALANG*, 11.
- Gunawan. (2002). *Profesionalisme Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heathfield, S. (2006). *Culture : Your Environment for People at Work*. New York: The New York Times Company.
- Komang (2016). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 6 Singaraja. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (JPPE)*. Volume: 7 Nomor: 2
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2008). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang No. 20 Pasal 1 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Republik Indonesia. 2005. *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Robbins, S. P. (1998). *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application. Seventh Edition, Englewood Cliffs*. Jakarta.: PT. Prenhallindo.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group
- Suyanto & Asep J,. (2013). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Erlangga.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.