



Kontribusi Efikasi Diri, Pengembangan Sumberdaya Guru dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMP

Lennyza, Diko Fajri, Nuke Novariana, Elvisawati, Devi Yusnita, Hasrita Lubis*, Nur M. Ridha Tarigan, Nilawati Nasti

Fakultas Ekonomi, Program Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: Hasrita.usm@fkip.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: Hasrita.usm@fkip.uisu.ac.id

Abstrak—Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur. (2) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur. (3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur. (4) Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, pengembangan sumber daya guru, dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur secara simultan. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur. Dengan jumlah populasi sebanyak 25 orang. Sampel pada penelitian ditentukan dengan teknik total sampling, sehingga jumlah sampel juga sebesar 25 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode non tes, dengan instrumen penelitian angket dan studi perpustakaan. Analisis data menggunakan SPSS dengan analisis deskriptif dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur, dengan nilai t-hitung > t- tabel yaitu $2.924 > 2.059$. (2) Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur, di mana nilai t-hitung > t- tabel ($2.222 > 2.059$). (3) Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur, dengan nilai t-hitung > t- tabel ($2.181 > 2.059$). (4) Berdasarkan uji simultan variabel bebas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu terdapat pengaruh efikasi diri, pengembangan sumber daya guru, dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur. (5) Besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 72.0%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada riset ini.

Kata Kunci: Efikasi Diri; Kinerja Guru; Kompetensi; Pengembangan Sumber Daya Guru

Abstract—The aims of this study are: (1) To determine the effect of self-efficacy on teacher performance at Indra Makmu 2 Middle School, East Aceh District. (2) To determine the effect of developing teacher resources on teacher performance at SMP Negeri 2 Indra Makmu, East Aceh Regency. (3) To determine the effect of competency on teacher performance at SMP Negeri 2 Indra Makmu, East Aceh Regency. (4) To determine the effect of self-efficacy, teacher resource development, and competency on teacher performance at SMP Negeri 2 Indra Makmu, East Aceh District simultaneously. This research was carried out at SMP Negeri 2 Indra Makmu, East Aceh Regency. With a total population of 25 people. The sample in the study was determined using a total sampling technique, so the sample size was 25 people. Data collection techniques used non-test methods, with questionnaire research instruments and library studies. Data analysis using SPSS with descriptive analysis and regression analysis. The results of the study show that: (1) There is an effect of self-efficacy on teacher performance at SMP Negeri 2 Indra Makmu, East Aceh District, with a t-count > t-table, namely $2,924 > 2,059$. (2) There is an effect of the development of teacher resources on teacher performance at SMP Negeri 2 Indra Makmu, East Aceh District, where the t-test > t-table ($2.222 > 2.059$). (3) There is an influence of competence on teacher performance in junior high schools Negeri 2 Indra Makmu, East Aceh Regency, with t-count > t-table ($2,181 > 2,059$) (4) Based on the simultaneous test the independent variables have a positive and significant influence on the dependent variable, namely there is an effect of self-efficacy, resource development teachers, and competency on teacher performance at Indra Makmu Public Middle School 2, East Aceh District (5) The contribution of the independent variable to the dependent variable is 72.0%, and the rest is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Self Efficacy; Teacher Performance; Competence; Teacher Resource Development

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani pendidikan dan berusaha terus untuk peningkatan mutu pendidikan, sebab dengan sitem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu mengadakan perubahan ke arah yang lebih baik dalam kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara.

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya guna mewujudkan peningkatan mutu pendidikan di Indonesia, misalnya dengan menerbitkan UU No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, dan sebagainya. Di sisi lain, pemerintah juga mengeluarkan berbagai kebijakan demi pembaharuan pendidikan seperti melalui pengucuran tunjangan profesi guru, penerapan kurikulum 2013, dan sebagainya. Hal ini, selain karena amanat isi Alinea IV Pembukaan UUD 1945 yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional Bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, juga demi menghadapi persaingan yang makin kompetitif dan terbuka dalam era globalisasi saat ini (Jumari et al., 2013: 2).

Banyak kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani oleh guru sesuai harapan undang-undang di atas dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Kondisi guru yang tetap terabaikan dalam keberdayaannya dan kurang mendapatkan kesempatan pengembangan diri, mengakibatkan rendahnya kinerja guru, padahal Pidarta (dalam Jumari et al., 2013: 2) menyatakan bahwa pada prinsipnya setiap guru merupakan pribadi yang berkembang serta memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya, namun potensi ini tidak selalu berkembang



secara wajar dan lancar akibat adanya pengaruh dari berbagai faktor, baik eksternal maupun internal pribadi guru. Faktor internal meliputi, energi fisik dan mental yang digunakan menyelesaikan tugas, sifat pribadi, dan persepsi peran. Faktor eksternal meliputi kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan sebagainya (Saprudin et al., 2021: 194).

Mengingat berat dan kompleksnya membangun pendidikan, maka sangat penting untuk melakukan upaya-upaya untuk mengembangkan guru dan karyawan agar semakin profesional. Dalam kode etik guru dikatakan bahwa guru adalah seorang pendidik, jadi dia bukan sekedar sebagai pengajar. Sebagai seorang pendidik, maka keberadaan guru bukan hanya sekedar berkewajiban menyampaikan skill dan nilai. Untuk bisa memiliki skill guru memerlukan latihan, pembiasaan dan pendidikan yang cukup. Itulah sebabnya, upaya pengembangan guru dan karyawan pendidikan memiliki peran yang cukup baik dalam meningkatkan kualitas pendidik dan profesionalisme pendidik. Apabila tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (karyawan) berkualitas dan profesional, maka berkembang pula lembaga pendidikannya (Zuhri, 2014: 207).

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia dapat diklasifikasikan menurut manfaatnya bagi masing-masing subjek yang ada, yakni bagi individu selaku tenaga kerja, perusahaan, personal, hubungan manusia, dan pelaksanaan kebijakan. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan (Febriana et al., 2018: 87).

Salah satu ciri guru yang baik dapat dipahami dari beberapa dimensi diantaranya yaitu profesionalitas. Sebuah komitmen dalam menjalankan fungsi agar peserta didik berhasil, percaya diri, selalu siap menghadapi tantangan, amanah serta menghargai keragaman anak didik. Percaya diri dan selalu siap Salah satu ciri guru yang baik dapat dipahami dari beberapa dimensi diantaranya yaitu profesionalitas. Sebuah komitmen dalam menjalankan fungsi agar peserta didik berhasil, percaya diri, selalu siap menghadapi tantangan, amanah serta menghargai keragaman anak didik. Percaya diri dan selalu siap menghadapi tantangan merupakan ciri efikasi diri yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas-tugasnya. Efikasi diri guru yang tinggi akan memberikan motivasi yang positif terhadap anak didik. Di samping itu efikasi diri memiliki keefektifan yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan pengaruh yang diinginkan. Tingginya efikasi diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk lebih bisa bertindak lebih tepat dan terarah terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas (Saifuddin Azwar, 2016: 47).

Efikasi diri merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja, dimana efikasi diri merupakan keyakinan individu untuk memotivasi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas spesifik yang terdiri dari pertimbangan efikasi diri dan keyakinan dari teknologi informasi. Sedangkan konsekuensi dari *self-efikasi* merupakan perilaku (kinerja) dan sikap yang terdiri dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Novan, 2012: 11). Efikasi seseorang sangat menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan dan seberapa individu bertahan dalam menghadapi rintangan dan pengalaman yang menyakitkan. Semakin kuat persepsi efikasi diri semakin giat dan tekun usaha-usahanya. Ketika menghadapi kesulitan, individu mempunyai keraguan yang besar tentang kemampuannya akan mengurangi usaha-usahanya atau menyerah sama sekali. Sedangkan mereka yang mempunyai perasaan efikasi yang kuat menggunakan usaha yang lebih besar untuk mengatasi tantangan. Dengan kata lain, usaha manusia untuk mencapai sesuatu dan untuk mewujudkan keberadaan diri yang positif, memerlukan perasaan keunggulan pribadi (*sense of personal efficacy*) yang optimis. Hal ini dikarenakan oleh realitas sosial yang biasanya penuh dengan kesulitan sehingga orang harus memiliki perasaan keunggulan pribadi yang kuat untuk mempertahankan usaha yang teguh dalam menghadapi kesulitan dan rintangan, maka di sinilah peranan keyakinan diri diperhitungkan (Saprudin et al., 2021: 194).

Menurut Pianda (2018: 30) faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Kompetensi guru berdasarkan rumusan dalam Undang-undang No. 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen, pasal 10 ayat (1), meliputi empat dimensi kompetensi yaitu (1) Kompetensi pedagogik (meliputi: Adanya perencanaan dalam mengajar dan Upaya untuk meningkatkan prestasi siswa). (2) Kompetensi kepribadian, meliputi: Berpenampilan menarik, Memiliki semangat dalam mengajar, dan Tenang dalam menjalankan tugas. (3) Kompetensi sosial, meliputi: Dapat memperoleh pengembangan pengetahuan, Memiliki kesempatan dalam meningkatkan kemampuan, dan yang terakhir (4) Kompetensi profesional, meliputi: Memiliki kemampuan dalam mengoperasikan computer dan Memiliki persyaratan pendidikan yang sesuai.

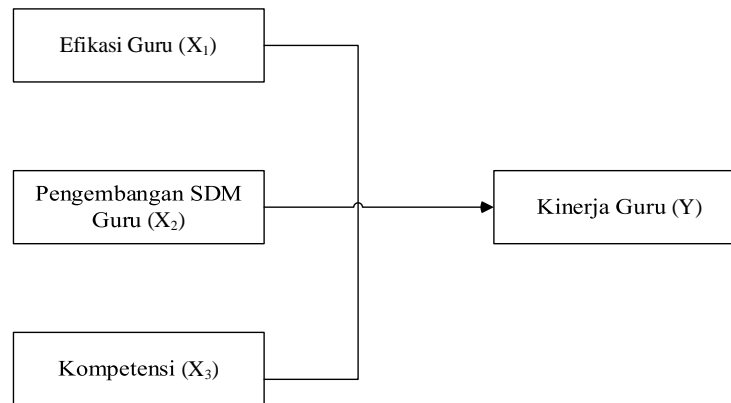
Sebagai tenaga profesional pendidikan, guru memiliki kompetensi dan kepuasan kerja yang berbeda-beda antara guru yang satu dengan guru yang lainnya. Hal ini tentu dapat berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Untuk itu, guru sebagai agen pembelajaran dituntut untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya, dalam kerangka pembangunan pendidikan. Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan, dan oleh karena itu perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4 menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, guru wajib untuk memiliki syarat tertentu, salah satu di antaranya adalah kompetensi. Kompetensi yang tinggi dapat mendorong motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi juga, sehingga pada akhirnya kinerja

guru dapat meningkat. Tentunya hal ini tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemicu peningkatan kompetensi, motivasi, kepuasan, dan kinerja guru di sekolah (Jajang & Mahri, 2014: 41-42).

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksudkan untuk memperjelas permasalahan dan memberikan arah dalam melakukan analisis.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.2 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh efikasi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur.
2. Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur.
3. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur.
4. Terdapat pengaruh efikasi guru, pengembangan sumber daya guru, dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur.

2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur, yang beralamat di Afdeling II, Perkebunan Julok Rayeuk Utara, Kec. Indra Makmur, Kab. Aceh Timur, Aceh, dengan kode pos 24457.

2.4 Populasi Penelitian

Populasi berasal dari kata Bahasa Inggris *population*, yang berarti jumlah penduduk. Namun dalam penelitian, populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok obyek yang menjadi sasaran penelitian. Adapun Jumlah populasi guru SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur adalah:

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Pegawai	Jumlah (Orang)
1	Guru PNS	15
2	Tenaga Kontrak	2
3	Guru Honor	8
Total		25

2.5 Sampel Penelitian

Sugiyono (2018: 81) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative. Bungin (2013: 72) menjelaskan bahwa sampel adalah sebuah proses menyeleksi kumpulan-kumpulan elemen dari sebuah populasi dari penelitian untuk menjadi wakil dari populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan keseluruhan anggota populasi penelitian dikarenakan jumlah populasinya yang dianggap kecil atau kurang dari 100 responden (*total sampling*). Oleh karena itu jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 25 orang.

2.6 Definisi Operasional Variabel

Tujuan dari definisi operasional bukan ditekankan pada pengertian atau makna dari sebuah istilah seperti dikenal dalam pengertian biasa, tetapi penjelasan tentang pengukuran indikator-indikator dari variabel terkait (Sinulingga, 2016: 26).

**Tabel 2.** Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Efikasi Diri (X_1)	Efikasi diri adalah 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 (Alwisol, 2016: 87).	a. <i>Magnitude</i> b. <i>Strength</i> c. <i>Generality</i>	Ordinal
Pengembangan sumber daya guru (X_2)	Suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal (Mangkunegara, 2013).	a. Tujuan dan sasaran pengembangan b. Para pelatih profesional c. Materi pelatihan dan pengembangan d. Metode pelatihan e. Peserta pelatihan	Ordinal
Kompetensi (X_3)	Seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (Sagala, 2009: 26)	a. Kompetensi pedagogik b. Kompetensi kepribadian c. Kompetensi sosial d. Kompetensi profesional	Ordinal
Kinerja Guru (Y)	Kinerja Guru sebuah prestasi yang dilakukan oleh guru pada saat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah tentu menjadi tanggung jawabnya beserta dengan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok guru yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, hingga pelaksanaan evaluasi pembelajaran (Priansa, 2017: 394)	a. Menyusun rencana pembelajaran b. Melaksanakan pembelajaran c. Melaksanakan hubungan antar pribadi d. Mengevaluasi hasil pembelajaran	Ordinal

2.7 Teknik Analisis Data

2.7.1 Analisis Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas menggunakan metode *kolmogorov-smirnov*. Persyaratan Uji Kolmogorov Smirnov adalah:

1. Data berskala interval atau ratio (kuantitatif)
2. Data tunggal / belum dikelompokkan pada tabel distribusi frekuensi
3. Dapat untuk n besar maupun n kecil.

Signifikansi Uji Kolmogorov Smirnov antara lain dijelaskan sebagai berikut apabila nilai $|FT - FS|$ terbesar < nilai tabel Kolmogorov Smirnov, maka H_0 diterima; H_a ditolak. Jika nilai $|FT - FS|$ terbesar > nilai tabel Kolmogorov Smirnov, maka H_0 ditolak; H_a diterima.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Untuk uji linieritas menggunakan metode *test for linierity*. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada.

c. Uji Multikolinieritas



Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel bebasnya, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu. Uji multikolinieritas dengan membandingkan nilai r^2 dan R^2 hasil regresi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut heteroskedastisitas. Menggunakan uji *spearman's rho*.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah keadaan dimana terjadi korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian menggunakan metode uji *durbin-watson*. Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

2.7.2 Analisis Uji Hipotesis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian, dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial (Sugiyono, 2006:120).

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini adalah untuk mengetahui secara masing-masing atau secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. H_0 diterima jika $thitung < ttabel$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_1 diterima jika $thitung > ttabel$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. H_0 diterima jika $fhitung < ftabel$ pada $\alpha = 5\%$ dengan tingkat keyakinan 95%.
2. H_1 tidak diterima jika $fhitung > ftabel$ pada $\alpha = 5\%$ dengan tingkat keyakinan 95%.

c. Uji Regresi

Data yang diperoleh dari hasil penelitian, dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial (Sugiyono, 2006:120). Teknik analisis data untuk pengujian hipotesis menggunakan uji regresi ganda. Rumus persamaan regresi linier:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Kemudian tahap akhir dalam pengujian hipotesis adalah menghitung signifikansi kontribusi atau sumbangan variabel X terhadap variabel Y dengan menghitung nilai F yang diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$F = MS_{b/a} : MS_{sisa}$$

Setelah nilai F_{hitung} diperoleh, maka langkah selanjutnya adalah menerima atau menolak H_0 dengan jalan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Dengan ketentuan H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengujian Deskriptif

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic		Statistic
Efikasi_Diri	25	28	37	31.72	2.762

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean	Std. Deviation Statistic
Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia	25	26	40	32.84	3.400
Kompetensi	25	26	38	35.24	2.350
Kinerja_Guru	25	37	40	38.64	.907
Valid N (listwise)	25				

Dari tabel 5.1 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai minimum dari variabel X_1 (efikasi diri) = 28 dan nilai maksimum X_1 = 37, dengan mean = 31.72 dan standar deviasi 2.762. Nilai minimum dari variabel X_2 (pengembangan sumber daya guru) = 26 dan nilai maksimum 40. Sementara nilai mean = 32.84 dengan standar deviasi 3.400. Selanjutnya nilai minimum dari variabel X_3 (kompetensi) = 26 dan nilai maksimum 38. Sementara nilai mean = 35.24 dengan standar deviasi 2.350. Nilai minimum dari variabel Y (kinerja guru) = 37 dan nilai maksimum 40. Sementara nilai mean = 38.64 dengan standar deviasi = 0.907.

3.2 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Seperti yang diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil, untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut merupakan hasil dari uji normalitas yang ditunjukkan ada grafik normal probability plot:



Gambar 2. Grafik Uji Normal P-P Plot

Berdasarkan Gambar 5.1 dapat disimpulkan bahwa dalam grafik normal plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Dengan demikian grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah setiap variabel bebas berkorelasi tinggi satu sama lain atau tidak. Jika terjadi gejala multikolinieritas, maka model regresi akan bias. Hasil perhitungan multikolinieritas dengan menggunakan uji VIF dapat dilihat pada Tabel 5.2 berikut ini:

Tabel 4. Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Efikasi_Diri	.988	1.012
Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia	.766	1.305
Kompetensi	.769	1.301

Untuk mengukur nilai multikolinieritas maka dapat digunakan besaran tolerance (a) dan Variance Inflation Factor (VIF) jika menggunakan $\alpha/\text{tolerance} = 10\%$ atau 0,10 maka VIF = 10. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut;

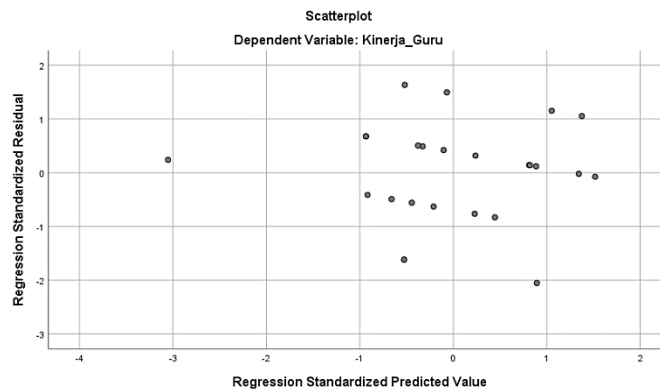
1. Variabel $X_1 = 1.012 < 10$ dengan nilai tolerance $0.988 = 98.8\% > 10\%$, maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas X_1 tidak terjadi multikolinieritas.

2. Variabel $X_2 = 1.301 < 10$ dengan nilai tolerance $0.769 = 76.9\% > 10\%$, maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas X_2 tidak terjadi multikolinieritas.
3. Variabel $X_3 = 1.082 < 10$ dengan nilai tolerance $0.924 = 92.4\% > 10\%$, maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas X_3 tidak terjadi multikolinieritas.

Kesimpulannya bahwa semua variabel bebas dalam model regresi ini memenuhi syarat multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) artinya tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Sehingga model regresi ini dapat dilanjutkan.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi tidak memiliki masalah autokorelasi. Untuk menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi maka digunakan nilai Durbin-Watson, dengan ketentuan:

1. $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
2. $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
3. $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

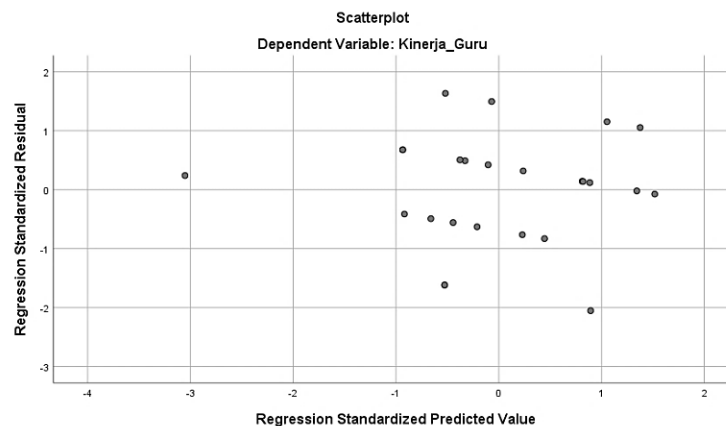
Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Nilai DL	Nilai DU	Nilai Durbin Watson
1.1228	1.6540	2.304

Nilai DU dan DL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson. Dengan $n = 25$, dan $k = 3$ didapat nilai $DL = 1.1228$ dan $DU = 1.6540$ Jadi nilai $4-DU = 2.346$ dan $4-DL = 2.8772$. Dari output dapat diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 2.304. Karena nilai DW terletak antara DU dan $4-DU$ ($1.6540 < 2.304 < 2.346$), maka hasilnya tidak ada autokorelasi pada model regresi.

e. Uji Linieritas

Untuk uji linieritas dapat dilakukan dengan memperhatikan sebaran titik-titik pada scatterplot tidak menunjukkan pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik karena asumsi linieritas terpenuhi.



Gambar 6. Scatterplot Hasil Uji Linieritas

3.3 Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengambilan keputusannya adalah H_0 diterima jika $t_{hit} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hit} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji T

	Model	T-Hitung	Sig.	T-Tabel
	(Constant)	8.803	.000	
1	Efikasi_Diri	2.924	.006	2.059
	Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia	2.222	.027	
	Kompetensi	2.181	.021	

Dari tabel di atas diperoleh nilai t_{hit} untuk variabel efikasi diri adalah = 2.924, $t_{tab} = 2.059$ ($2.924 > 2.059$) sehingga H_a diterima artinya terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur. Selanjutnya pengujian hipotesis untuk variabel lingkungan kerja, nilai $t_{hit} = 2.222$ dan $t_{tab} = 2.059$ ($2.222 > 2.059$) sehingga H_a diterima artinya terdapat pengaruh pengembangan sumber daya guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur. Untuk pengujian hipotesis untuk variabel kompetensi, diperoleh nilai $t_{hit} = 2.181$ dan $t_{tab} = 2.059$ ($2.181 > 2.059$) sehingga H_a diterima artinya terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur.

b. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hit} dengan tabel F: F_{tab} , jika $F_{hit} > F_{tab}$, (H_0 ditolak H_a diterima). Sebaliknya jika $F_{hit} < F_{tab}$, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

Tabel 7. Hasil Uji F

	Model	F-Hitung	Sig.	F-Tabel
	Regression	3.749	.035 ^b	
1	Residual			2.99
	Total			

Dari tabel di atas diperoleh nilai $F_{hit} = 3.749$ dengan $F_{tab} = 2.99$ ($3.749 > 2.99$) dan nilai sig. = $0.035 < 0.05$ artinya secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh efikasi diri, pengembangan sumber daya guru, dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur.

c. Pengujian Regresi Ganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni efikasi diri, pengembangan sumber daya guru, dan kompetensi terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
	(Constant)	33.292	3.782
1	Komunikasi	.063	.069
	Lingkungan_Kerja	-.014	.063
	Pengembangan	.108	.091

Dari tabel di atas diperoleh nilai persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 33.292 + 0.063X_1 - 0.014X_2 + 0.108X_3,$$

Artinya adalah:

Kinerja guru akan meningkat apabila efikasi diri, pengembangan sumber daya guru, dan kompetensi ditingkatkan. Dan sebaliknya kinerja guru akan menurun apabila semua variabel bebas tersebut dilemahkan. Apabila semua variabel ditingkatkan menjadi nilai 10, maka besarnya kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur adalah:

$$Y = 33.292 + 0.063(10) - 0.014(10) + 0.108(1),$$

$$Y = 32.387 + 0.63 - 0.14 + 1.08$$

$$Y = 33.957$$



Maka kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur sebesar 33.957. Kemudian untuk melihat besarnya hubungan dan kontribusi variabel dilihat melalui nilai r dan R^2 :

Tabel 9. Nilai R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.311 ^a	.097	.720

Besarnya pengaruh (R) dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah $R = 0.311$ artinya variabel bebas memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel terikatnya. Sementara nilai $\text{Adj. } R^2 = 0.720 \times 100 = 72.0\%$ berarti besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 72.0%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada riset ini.

3.4 Pembahasan

Dari hasil analisis data maka ditemukan beberapa hal yang menjadi bahasan khusus pada penelitian ini yaitu:

- a. Berdasarkan uji parsial, diperoleh:
 1. Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur, dengan nilai t -hitung $>$ t -tabel yaitu $2.924 > 2.059$.
 2. Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur, di mana nilai t -hitung $>$ t -tabel ($2.222 > 2.059$).
 3. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur, dengan nilai t -hitung $>$ t -tabel ($2.181 > 2.059$).
- b. Berdasarkan uji simultan variabel bebas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu terdapat pengaruh efikasi diri, pengembangan sumber daya guru, dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu berdasarkan uji parsial terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur, dengan nilai t -hitung $>$ t -tabel yaitu $2.924 > 2.059$. Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur, di mana nilai t -hitung $>$ t -tabel ($2.222 > 2.059$). Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur, dengan nilai t -hitung $>$ t -tabel ($2.181 > 2.059$). Berdasarkan uji simultan variabel bebas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu terdapat pengaruh efikasi diri, pengembangan sumber daya guru, dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur.

REFERENCES

- Affifuddin. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Alwisol. (2016). *Psikologi Kepribadian*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Bahlis, W. (2017). *Hubungan Self Efficacy Dan Aktivitas Belajar Siswa Sma Pasundan 1 Cimahi Pada Pembelajaran Ekosistem*. Tesis. Universitas Pasundan.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health Promoting Behavior*. New York: Prentice Hall.
- Bungin, B. (2013). *Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Media Predana Group.
- Choiron, A. (2015). "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Efikasi Diri, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Kerinci Kanan Kabupaten Siak". *JOM Fekon*, 2(1), 1–15.
- Danim, S. (2011). *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Djamarah, S. B. (2014). *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif: Suatu Pendekatan Teoretis Psikologis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Febriana, E., Nadapdap, K., & Kusnandar, C. (2018). "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru TK-SD Pada Yayasan Pendidikan Penuai Bangsa Medan". *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(1), 87–92.
- Feist J, G. J. F. (2010). *Theories of Personality (Edisi Keenam)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Fitriani, F. E. (2013). "Pengaruh Kompetensi Guru, Komunikasi Interpersonal Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru PNS Di SMKN 1 Karanganyar". *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–7.
- Furinda, G., & Ratnawati, S. (2021). "Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten Guna Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru". *Jurnal Kinerja*, 18(1), 49–56.
- Hamsah. (2017). *Pengaruh Kompetensi Tenaga Pendidik terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 5 Duampanua Kabupaten Pinrang*. Tesis. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.



- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryanto Novan. (2012). *Analisis Pengaruh Faktor Self Efficacy Terhadap Kinerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Pekerja Jarak Jauh (Teleworkers): Studi Pada Perusahaan Pemberitaan Internet Online di Indonesia*. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, R. & Sukmadinata, N. S. (2010). *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Idrus, A., & Saudagar, F. (2009). *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Jajang, A., & Mahri, W. (2014). "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengaruhnya terhadap Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru serta Implikasinya pada Kinerja Guru". *Kontigensi*, 2(1), 39–54.
- Jumari, Yudana, M., & Sunu, I. A. (2013). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan". *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan*, 4(3), 1–13.
- Kuncoro, M. (2007). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPPN STIM YKPN.
- Kusmianto. (1997). *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Jakarta: Erlangga.
- Kusumawati, A. S. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Bandung*. Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryati. (2014). *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mas Min. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Minarti, S. (2017). *Ilmu Pendidikan Islam: Fakta Teoritis-Filosofis dan Aplikatif-Normatif*. Jakarta: Amzah.
- Muhammad Ghufro, R. (2014). *Teori - Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mujtahid. (2016). *Pengembangan Profesi Guru*. Malang: UIN Malik Press.
- Mulyasa, E. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2014). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J., & Garnida, A. (2015). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Payong, M. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika dan Implementasinya*. Jakarta: PT. Indeks.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, V., & dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik (3rd ed.)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Roestiyah. (2012). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saifuddin Azwar. (2016). *Sikap dan Perilaku Manusia: Teori dan Pengukurannya*. In *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sagala, S. (2009). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Salimah, & Mindarti, C. S. (2017). "Pengaruh Kompetensi Kepribadian Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional (Studi Pada Guru SMK Negeri Se Sub Rayon 01 Kota Semarang)". *Telaah Manajemen*, 4(1), 119–126.
- Samsudin, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Pustaka Setia.
- Santrock, J. W. (2014). *Child Development (13th ed.)*. McGraw Hill.
- Saprudin, Indrati, B., Muladriyani, S., Supriyatna, A., & Wahyudi. (2021). "Pengaruh Harga Diri dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah Kota Bogor". *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2), 192–204. <https://doi.org/10.32493/frkm.v4i2.10035>
- Satori, D. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif (Mata Kuliah Analisis Penelitian Kualitatif)*. Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinulingga, S. (2016). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Situmorang, J. ., & Winarno. (2008). *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*. Klaten: Macanan Jaya Cemerlang.
- Soedijarto. (2008). *Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita*. Jakarta: Buku Kompas.
- Spencer, M. L., & Spencer, M. S. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Son, Inc.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatiningkrum, J. (2014). *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.



- Surya, M. (2013). *Kapita Selekta Kependidikan SD*. Jakarta: Universitas Terbuka Press.
- Suryosubroto. (2012). *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Media Prenada Group.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syukur, F. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra.
- Syukur, F. (2015). *Model Manajemen Madrasah Aliyah Efektif (Studi pada Tiga Madrasah Aliyah di Kudus)*. *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*.9(2): 467-490. <https://doi.org/10.18326/infs13.v9i2.467-490>.
- Uhar Suharsaputra. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Refika Aditia.
- Usman, M. U. (2009). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, T., & Suwanto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Alfabeta.
- Zuhri, M. M. (2014). "Pengembangan Sumber Daya Guru Dan Karyawan Dalam Organisasi Pendidikan". *Quality: Journal Of Empirical Research In Islamic Education*, 2(2), 205–221.
- Zulhimma. (2015). "Upaya Peningkatan Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam". *Jurna Tarbiyah*, 22(2), 347–368.