

PENGARUH KEPEMIMPINAN, *SELF EFFICACY* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 7 MANADO

Gerson Salomo Kolondam

Abstract: the teacher is an essential component in the process of teaching and learning teachers performance indication has not been fullest due to the role of kepemimpinan does not run as expected. Based on the background of this research aim to know the influence of leadership, Self efficacy and performance against the Organization's commitment to teacherstype of this research is quantitative research, data collection

Methods used in this research are: observation, questionnaires, review of the literature. population studies in junior high Country 7 Manado totaled 63 teachers. Methods of analysis used was Multiple Linear Regression The results showed efficacy, self Leadership and organizational commitment is very influential on performance of existing teachers in JUNIOR HIGH SCHOOL the country 7 Manado. The value of the correlation coefficient $r = 0.896$ demonstrated that Leadership, self efficacy and organizational commitment have a very strong influence and significantly to the improved performance of teachers in JUNIOR HIGH SCHOOL In the country 7 Manado. The value of the coefficient of determination $r^2 = 0.802$ suggests that variations in Country JUNIOR HIGH SCHOOL Leadership 7 Manado 80.2% in influence by the magnitude of efficacy, self Leadership and organizational commitment, while the remaining 19.8% in the influence of other factors

Keywords: Leadership, Self Efficacy, commitment and performance of teachers Organizations

PENDAHULUAN

Keberhasilan Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan (PSP) pastilah tidak terlepas dari sumberdaya manusia (SDM). Dalam pengembangan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) supaya berkualitas pastilah peran guru tidak dapat tergantikan/diabaikan, bahkan menempati posisi penting dalam sistem pendidikan nasional. Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur sumber daya manusia di bidang kependidikan, yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Faktor guru yang paling dominan dalam mempengaruhi kualitas pembelajaran adalah kinerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudjana (2002), di bidang pendidikan menunjukkan bahwa 76,6 % hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru, dengan rincian: kemampuan guru mengajar memberikan sumbangan 32,43 %, penguasaan materi pelajaran memberikan sumbangan 32,38 % dan sikap guru terhadap mata pelajaran memberikan sumbangan 8,60 %. Dengan demikian peran guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangatlah penting dan strategis, dalam hal bagaimana mendidik, mengajar, membimbing dan melatih siswa, walaupun dalam proses pendidikan dan pengembangan terjadi berbagai perubahan yang sangat cepat. Guru yang diharapkan harus memiliki kualitas yang memadai dengan unjuk kerja yang baik, karena guru merupakan komponen mikro dalam sistem pendidikan.

Kinerja Guru akan baik, jika guru melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam melaksanakan pembelajaran, kerjasama dengan warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian baik jujur dan objektif dalam membimbing siswa serta tanggung jawab dalam tugas. (Surakhmad.2007)

Berdasarkan pengamatan dilapangan kinerja guru masih belum maksimal, indikasinya masih terdapat guru yang tidak melaksanakan tugas mengajar dengan baik, yaitu sering terlambat masuk kelas walaupun sudah bunyi bell tanda masuk dimulai, sudah ditunggu siswa masih ambil kesempatan bercakap-cakap dengan teman di gang/teras/emperan kelas/sekolah. Dalam melaksanakan tugasnya tidak konsisten, RPP tidak dipersiapkan dengan baik, penyusunan RPP tidak melalui tahap analisis Standar Isi dan Standar Kelulusan, guru sering meninggalkan ruang kelas, pada saat jam pelajaran belum selesai. Dalam proses pembelajaran guru sering menghambat kreativitas para siswa, karena kurang persiapan, guru sering marah-marah dan tidak memberikan kesempatan siswa untuk mengemukakan pendapat atau bertanya.

Hasil penelitian Salingkat menyatakan dilapangan kecendrungan menunjukkan bahwa masih banyak guru yang sudah tersertifikasi belum mampu mendesain perangkat pembelajaran, merencanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, dan mengimplementasikan kinerjanya dengan baik atau belum berprofesi sebagai guru profesional, dan masih banyak guru tersertifikasi masih perlu mendapat pembinaan dan pelatihan. (Suharti. 2012)

Indikasi yang nyata di SMP Negeri 7 Manado pada saat peneliti melakukan observasi masih tampak belum sesuai harapan, kinerja guru dalam pengembangan pembelajaran belum memberikan perubahan secara maksimal bagi perbaikan proses belajar karena kinerja guru belum maksimal nampak dalam kreativitasnya. Begitu pula penggunaan sumber belajar seperti laboratorium, perpustakaan, internet sekolah belum digunakan secara maksimal oleh semua guru, karena Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) belum memberikan perhatian serius dalam optimalisasi pengembangan dalam pemanfaatan sumber belajar tersebut.

Memang belum dapat kajian komprehensif untuk menilai dampak sertifikasi guru dalam meningkatkan mutu hasil pendidikan nasional. Namun pengamatan sekilas menunjukkan, bahwa pensertifikasian guru belum cukup mampu menjadi pintu masuk peningkatan mutu pendidikan, kecuali baru berfungsi sebagai kertas berharga, pemberian pengakuan untuk memperoleh tunjangan dan meningkatkan taraf hidup guru. Fenomena yang Nampak pensertifikasian belum mengarah pada kemampuan guru untuk meningkatkan kinerja, kompetensi dan profesionalisme kerja. Sertifikasi sebagai pengakuan telah menguasai kompetensi dan kemampuan mengajar yang diharapkan, tidak berbanding lurus dengan kinerja pembelajaran yang diwujudkan. Dilapangan masih ada guru yang tersertifikasi, sering datang terlambat, tidak masuk kelas dengan alasan ada kegiatan yang lain diluar tugas pokoknya, hal tersebut sulit ditegur oleh kepala sekolah dengan alasan guru tersebut memiliki kedekatan dengan penguasa, situasi seperti ini menjadi kecemburuan sosial diantara warga sekolah, kepala sekolah dilematis untuk menyikapinya, dan inilah yang dapat membuat suasa kerja “tidak enjoy”, karena merusak tatanan dan kesepakatan yang sudah diatur.

Hal yang lain ditemukan dilapangan yang berhubungan dengan kinerja guru, hasil pengamatan bahwa kebanyakan guru belum mampu menggunakan ICT sebagai salah satu sarana dalam pembelajaran. Kemampuan menggunakan internet masih sangat terbatas, hal ini didominasi oleh guru yang junior. Yang lebih menyedihkan lagi penyiapan perangkat pembelajaran hanya copy paste, atau

tidak dipersiapkan dengan baik. Kemampuan mempersiapkan silabus masih lemah karena tidak melalui tahapan analisis standar isi/standar kelulusan. Dalam melaksanakan proses belajar melalui menekankan segi pengajaran melalui metode dan teknik ceramah sebagai satu-satunya sumber bahan/materi pelajaran bagi siswa, guru enggan berkreasi dan beralih menggunakan bentuk atau jenis metode/model pembelajaran yang lebih kreatif, walaupun yang ditulis pada RPP ada metode/model yang kreatif, jika ada supervisi baru berupaya dengan metode/model yang baru tetapi karena tidak dibiasakan maka proses pembelajaran terasa hambar.

Ditemukan pula masih adanya guru-guru yang senang tidak mengajar, kalau masuk kelas cepat keluar yang tinggal dikelas hanya tas, para siswa dibiarkan mencatat atau diskusi. Pengamatan ini diperkuat dengan pemberitaan media cetak di Provinsi Sulawesi Utara dimana Sidak Polisi Pamong Praja Pemkot Manado menemukan banyak PNS termasuk didalamnya guru berada di Mall dan Supermarket pada jam-jam kerja.

Keberhasilan organisasi tidak terlepas juga dari komitmen guru untuk melaksanakan sistem manajemen mutu yang ada di SMP Negeri 7 Manado. Terkait dengan komitmen organisasi yang ada, terlihat peran aktif dari guru dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan masih perlu ditingkatkan sehingga guru sama-sama bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi untuk menghasilkan tamatan berkualitas sesuai dengan visi dan misi sekolah yang tertuang dalam kebijakan mutu di SMP Negeri 7 Manado yang berkomitmen untuk menyediakan layanan pendidikan yang bermutu guna menghasilkan lulusan yang berbudi luhur, berkompentensi tinggi, diakui dan diterima oleh stakeholders. Untuk itu diperlukan komitmen organisasi termasuk pimpinan serta seluruh guru-guru terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah diprogram melalui sasaran mutu dalam menjalankan tugas yang diemban sesuai dengan tupoksi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Komitmen organisasi menuntut guru melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jadwal, kurikulum, kebijakan-kebijakan, demikian juga interaksi sosial yang terjadi dengan struktur-struktur tersebut dan memberikan kepada sekolah pandangannya dan merasa sebagai sahabat, elit, kompetitif, inklusif dan lain sebagainya.

Sesuai dengan Kinerja guru maka yang menjadi komitmen organisasi bersama adalah menjalankan tugas sesuai standar pencapaian tugas guru berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dalam hal, mendidik, mengajar, membimbing dan melatih. Seorang guru harus punya komitmen dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya yaitu mendidik, mengajar, membimbing, dan melatih. Semakin baik komitmen guru, maka kinerja guru tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya akan menjadi baik.

Kepala sekolah yang memimpin sekolah harus memiliki sifat-perilaku kepemimpinan. Kepemimpinan yang dimaksud ialah kemampuan untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan warga sekolah mencapai tujuan sekolah. Untuk itu kedudukan kepala sekolah menjadi sangat penting dan strategis dalam penyelenggaraan pendidikan disekolah. Bahkan, dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006), kepala sekolah memiliki tujuh peran utama, yaitu sebagai Educator (Pendidik), Manajer, Administrator, Supervisor, Leader (pemimpin), Pencipta iklim kerja, dan Wirausahawan. Kepala sekolah diharapkan memiliki perilaku membimbing, mendorong, memotivasi, mengarahkan warga sekolah. Hal ini mengisyaratkan bahwa kepala sekolah memang memiliki peran penting dan strategis.

Sejalan dengan peran vital kepala sekolah tersebut, realitas di lapangan menunjukkan fenomena yang kurang mengembirakan bahwa masih banyak kepala sekolah yang belum memperlihatkan kinerja optimalnya. Ini antara lain terlihat dari mutu pendidikan di sekolah-sekolah

yang dari tahun ketahun cenderung stagnan dan tidak mengalami peningkatan yang berarti. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam kerangka manajemen sekolah, kepala sekolah merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan sekolah dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepala sekolah adalah pengelola satuan pendidikan yang bertugas menghimpun, memanfaatkan, mengoptimalkan seluruh potensi dan sumber daya manusia, sumber daya lingkungan (sarana dan prasarana) serta sumber dana yang ada untuk membina sekolah dan masyarakat sekolah yang dikelolanya. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang harus dimiliki adalah bagaimana; membimbing, mendorong, mengarahkan warga sekolah. Kepala sekolah sebagai ujung tombak dan kemudi jalannya lembaga kependidikan. Pemimpin dalam lembaga pendidikan harus dapat membimbing, mendorong, memotivasi dan mengarahkan warga sekolah untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan kajian yang diuraikan diatas sesuai pengamatan sementara di SMP Negeri 7 Manado maka peneliti tertarik dan ingin mengetahui serta melakukan penelitian untuk mengkaji lebih spesifik dan mendalam tentang masalah-masalah yang mempengaruhi kinerja guru yang dilihat secara komprehensif. Secara khusus penelitian ini akan mengkaji tentang Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Manado yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, *Self efficacy* dan komitmen organisasi. Untuk itu judul penelitian adalah: Pengaruh Kepemimpinan, *Self efficacy* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Manado.

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

Menurut Maxwell dalam Wahjono, (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah pengaruh dan kemampuan memperoleh pengikut, dan menjadi seorang yang diikuti oleh orang lain dengan senang hati dan penuh keyakinan.

Kepemimpinan menurut Robbins dalam Wahjono (2010), itu sebagai "*The ability to influence a group toward the achievement of goal*" (Seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian suatu sasaran atau tujuan). Judge dalam Robbins, (1998) juga mengatakan bahwa kepemimpinan (leadership) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa kepada pengikutnya, pengorganisasian dari aktivitas untuk mencapai tujuan, dan memelihara hubungan kerjasama.

Kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan dan manajemen yang dilakukannya sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau setidaknya tidak menjadi masalah tetapi keberadaannya memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi Aan Komariah dan Cepi Triatna, dalam Wahjono, (2010).

Pengertian Kepala Sekolah

Berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia, kepala sekolah terdiri dari dua kata yang pertama kepala yang dapat diartikan ketua atau orang yang memimpin. Sekolah adalah bangunan atau lembaga untuk mengajar dan belajar serta tempat memberi dan menerima pelajaran.

Seorang kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang akan menentukan langkah-langkah pendidikan yang efektif di lingkungan sekolah.

B. Self efficacy

Self efficacy merupakan suatu konsep yang diturunkan dari teori kognitif social (social cognitive theory) yang pertama kali dikemukakan oleh Bandura (1986). Teori ini menyatakan sebagian besar pengetahuan dan perilaku anggota organisasional digerakkan dari lingkungan, dan secara terus menerus mengalami proses berpikir terhadap informasi yang diterima. Secara spesifik *Self efficacy* menyangkut keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mempengaruhi kontrol terhadap lingkungannya (Bandura dalam Pieter Sahertian 2010). Bandura (1997) mendefinisikan *Self efficacy* sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan – tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan berusaha untuk menilai tingkatan dan kekuatan di seluruh kegiatan dan konteks. Myers (1996) juga menyatakan bahwa *Self efficacy* adalah bagaimana seseorang merasa mampu untuk melakukan suatu hal. Secara umum *Self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas untuk mencapai hasil tertentu (Woolfolk dalam Laura Andiny, 2008). Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan.

Teori *Self efficacy* menyatakan bahwa persepsi mengenai kemampuan seseorang akan mempengaruhi pikiran, perasaan, motivasi, dan tindakannya. (Bandura 1995 dalam Laura Andiny 2008) menjelaskan bahwa ketika perasaan efficacy telah terbentuk, maka akan sulit untuk berubah. Kepercayaan mengenai *Self efficacy* merupakan penentu yang kuat dari tingkah laku. Terdapat beberapa fungsi dari *Self efficacy*, yaitu (Bandura, 1986 dikutip Laura Andiny 2008) :

1. Untuk menentukan pemilihan tingkah laku. Orang cenderung akan melakukan tugas tertentu dimana ia merasa memiliki kemampuan yang baik untuk menyelesaikannya. Jika seseorang memiliki keyakinan diri yang besar bahwa ia mampu mengerjakan tugas tertentu, maka ia akan lebih memilih mengerjakan tugas tersebut dari pada tugas yang lainnya. Ini menunjukkan bahwa *Self efficacy* juga menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku.
2. Sebagai penentu besarnya usaha dan daya tahan dalam mengatasi hambatan atau pengalaman aversif. Bandura (1986) mengatakan bahwa *Self efficacy* menentukan berapa lama individu dapat bertahan dalam mengatasi hambatan dan situasi yang kurang menyenangkan. *Self efficacy* yang tinggi akan menurunkan kecemasan yang menghambat penyelesaian tugas, sehingga mempengaruhi daya tahan individu. Dalam belajar, orang dengan *Self efficacy* tinggi cenderung menunjukkan usaha yang lebih keras daripada orang – orang dengan tingkat *Self efficacy* rendah.
3. Mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional. Beck (dalam Bandura, 1986) menyatakan bahwa *Self efficacy* mempengaruhi pola pikir dan reaksi individu, baik dalam menghadapi situasi saat ini maupun dalam mengantisipasi situasi yang akan datang. Orang – orang dengan *Self efficacy* yang rendah selalu menganggap dirinya kurang mampu menangani situasi yang dihadapinya. Dalam mengantisipasi keadaan, mereka juga cenderung mempersepsikan masalah – masalah yang akan timbul jauh lebih berat daripada yang sesungguhnya. Collins (dalam Bandura, 1986) menyatakan bahwa *Self efficacy* yang dipersepsikan membentuk cara berpikir kausal seseorang. Dalam mencari pemecahan masalah yang rumit, individu dengan *Self efficacy* yang tinggi akan mempersepsikan dirinya sebagai orang yang berkompotensi tinggi. Ia akan merasa tertantang jika dihadapkan pada tugas – tugas dengan derajat kesulitan dan resiko yang tinggi. Sebaliknya, orang dengan *Self efficacy* yang rendah akan mengaggap dirinya tidak kompeten dan mengaggap kegagalan akibat dari

ketidakmampuannya. Individu seperti ini sering merasa pesimis terhadap hasil yang akan diperoleh, mudah mengalami stress dan mudah putus asa.

4. Sebagai peramal tingkah laku selanjutnya. Individu dengan *Self efficacy* tinggi memiliki minat dan keterlibatan yang tinggi dan lebih baik dengan lingkungannya. Demikian juga dalam menghadapi tugas, di mana keyakinan mereka juga tinggi. Mereka tidak mudah putus asa dan menyerah dalam mengatasi kesulitan dan mereka akan menampilkan usaha yang lebih keras lagi. Sebaliknya individu dengan *Self efficacy* yang rendah cenderung lebih pemalu dan kurang terlibat dalam tugas yang dihadapi. Selain itu mereka lebih banyak pasrah dalam menerima hasil dan situasi yang dihadapi daripada berusaha merubah keadaan.

C. Komitmen Organisasi

Membangun komitmen merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang yang memiliki komitmen akan terbangun kesadaran dan tanggung jawabnya (*Sense of responsibility*) serta rasa memiliki (*Sense of belonging*) terhadap pencapaian tujuan organisasi, dengan harapan seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, akan terus berusaha untuk mengembangkan tanggung jawab dalam kondisi dan keadaan apapun.

Rasa memiliki dan rasa tanggung jawab di atas, harus tertanam serta diterapkan dalam kehidupan berorganisasi bagi seluruh anggota yang akan menjadi komitmen organisasi. Dengan demikian komitmen organisasi merupakan tekad seseorang untuk tetap loyal bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Disini terlihat bahwa pada dasarnya komitmen mencerminkan loyalitas serta kemauan untuk bekerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Meyer dan Allen (1997) yakni, “*commitment reflects loyalty and willingness to work toward organizational objectives*”. Pendapat ini menjelaskan bahwa komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas atau kesetiaan antara individu dengan organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Pendapat senada kemukakan Moore dalam Ivancevich, et.all. (2008), bahwa komitmen organisasi sebagai: 1) suatu rasa identifikasi dengan tujuan organisasi (*a sense of identification with the organization's goals*), 2) suatu perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi (*a feeling of involvement in organizational duties*), dan 3) suatu perasaan kesetiaan pada organisasi (*a feeling of loyalty for the organization*).

Adapun indikator dari variabel komitmen organisasi adalah sebagai berikut: 1) Kesetiaan pada organisasi, 2) Berperan aktif dalam organisasi, 3) Menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, 4) Mematuhi peraturan organisasi, 5) Bertanggung jawab terhadap organisasi.

Konsep Kinerja Guru

Kinerja dalam suatu institusi organisasi merupakan hal yang utama selalu didengarkan dalam pencapaian tujuan organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan Robbins (1997), mengemukakan bahwa, “*keberhasilan dalam melakukan sesuatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja*”. Untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi.

Untuk itu perlu memaknai pengertian kinerja secara mendalam dimana kinerja itu sebenarnya berasal dari bahasa Inggris yakni “*work performance*” atau “*job performance*”. Kinerja menurut Simanjuntak (2005), adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja seseorang

terkait dengan keberhasilan melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan.

. Castle dalam Wahjosumidjo (1999), menyatakan bahwa kinerja sebagai prestasi atau sumbangan yang diberikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif dalam rangka mencapai tujuan.

Gerry Dessler, menyatakan indikator kinerja secara umum (1). Mutu (kecermatan ketuntasan, (2). Produktivitas (mutu efisiensi dari kerja yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu (3). Pengetahuan Jabatan, (ketrampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada jabatan (4). Kehandalan (kehandalan menyelesaikan tugas (5) Ketersediaan (tepat waktu, catatan kehadiran (6). Ketidak bergantung (kerja dijalankan sedikit atau tanpa support. (Dessler Gerry, 1997).

Hubungan Antara Kepemimpinan terhadap Kinerja

Fungsi kepemimpinan yang paling penting adalah memberikan motivasi kepada bawahannya, kepemimpinan transformasional diyakini memiliki pengaruh terhadap sekolah dalam bentuk non keuangan seperti kepuasan kerja dan kinerja guru. Pemimpin Transformasional memotivasi pengikutnya untuk melakukan sesuatu (kinerja) diluar dugaan (beyond normal expectation) melalui transformasi pemikiran dan sikap mereka untuk mencapai kinerja diluar dugaan tersebut, pemimpin transformasional menunjukkan berbagai perilaku berikut : pengaruh idealisme, motivasi insporasional, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual. (Anikmah, 2008).

Hubungan Antara *Self efficacy* terhadap Kinerja

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) menemukan ada hubungan positif antara *Self efficacy* dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Amir Erez dan Timothy Judge (2016) juga menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *Self efficacy* dan kinerja individual. (Nur Chasanah, 2008).

Hubungan Antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam berorganisasi, diperlukan seseorang yang memiliki komitmen membangun kesadaran dan tanggungjawab (*sense of responsibility*) serta rasa memiliki (*sense of belonging*). Hal tersebut bisa menjadi pembuka jalan bagi peningkatan kinerja menuju keberhasilan. Sejalan dengan itu, Robbins (1997) mengemukakan bahwa keberhasilan dalam melakukan sesuatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Disamping itu, Kusharyanti (2003) mengemukakan pendapat, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan tapi pasif dalam organisasi, melainkan lebih dari itu, komitmen organisasi mencerminkan kesetiaan aktif seorang pada pekerjaannya. Hal inilah yang dapat menjadi ukuran kinerja, khususnya kinerja guru, sekaligus menjelaskan hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja.

H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga secara parsial terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado.
2. Diduga secara parsial terdapat pengaruh langsung positif *Self efficacy* terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado.

3. Diduga secara parsial terdapat pengaruh langsung positif komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado.
4. Diduga secara simultan terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan, *Self efficacy* dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado.

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Di SMP Negeri 7 Manado yang terletak di Jl. Tololiu Supit Tingkulu Manado, Sulawesi Utara. Waktu penelitian dirancang selama 4 (empat) bulan mulai dari bulan Desember tahun 2016 sampai bulan Maret tahun 2017. Tahapan kegiatan yang dilalui dimulai dari pra-survey, pengumpulan data yang bersamaan dengan penelitian sampai dengan penyusunan tesis.

B. Metode dan Jenis Penelitian

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (variabel independent) dan variabel yang dipengaruhi (variabel dependent). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, *Self efficacy* dan Komitmen organisasi sebagai variabel bebas (independent) terhadap kinerja guru sebagai variabel terikat (dependent).

2. Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a) Metode deskriptif (Deskriptif Metode)

Metode ini dimana peneliti menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran terhadap variabel utama yaitu, Kepemimpinan, *Self efficacy*, Komitmen organisasi serta Kinerja guru.

b) Metode Penelitian Lapangan (Field Research)

Metode ini mengadakan penelitian langsung ke sekolah untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan mengenai Kepemimpinan dan *Self efficacy*, Komitmen organisasi serta Kinerja guru.

c) Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan – bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan Kepemimpinan, *Self efficacy*, dan Komitmen organisasi terhadap kinerja guru, baik dari lokasi penelitian maupun dari luar lokasi penelitian.

C. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.

1. Jenis Data

Data diartikan sebagai sesuatu yang diketahui atau dianggap dapat memberikan gambaran tentang sesuatu keadaan atau persoalan yang dikaitkan dengan waktu dan tempat, serta dapat digunakan untuk mengambil keputusan oleh para pembuat keputusan (Usman dan Akbar,2003). Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

a) Data Primer

Data Primer adalah informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer, yakni yang asli, informasi dari tangan pertama atau responden (Wardiyanta, 2006). Dalam penelitian ini data diperoleh langsung

dari guru di SMP Negeri 7 Manado. Dalam hal ini yaitu data hasil kuesioner terhadap guru yang diolah langsung oleh penulis.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari responden, tetapi dari pihak ketiga yang berupa dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut (Wardiyanta, 2006). Data ini berupa gambaran umum sekolah seperti profil sekolah, struktur organisasi yang diperoleh dari sekolah, absensi guru, penilaian kinerja guru data jumlah guru yang ada di SMP Negeri 7 Manado.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data (Arikunto, 2007). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Observasi, Kuesioner, Kajian Pustaka

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013). Sampel menurut Arikunto (2002), adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Dalam penelitian ini, populasi penelitian berjumlah 63 orang guru di SMP Negeri 7 Manado. Populasi yang akan diteliti relative heterogen karena terdiri dari beberapa tingkat jabatan. Selain itu, untuk menentukan ukuran atau besarnya sampel dari suatu populasi, bahwa besarnya sampel dinyatakan representative jika diambil antara 10-15 % atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 1998). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 63 guru, sedangkan sampel penelitian diambil sebanyak 75 %.

Sesuai dengan karakteristik populasi yang tersebar pada bidang atau divisi yang berbeda, maka teknik pengambilan sampel adalah Stratified Random Sampling, yaitu pemilihan sampel yang diaplikasikan pada populasi yang berstrata. Agar populasi pada setiap divisi terwakili dalam sampel, maka populasi dibagi kedalam unit-unit kerja untuk mengetahui jumlah sampel pada setiap divisi. Selanjutnya populasi pada setiap divisi dikalikan 15% sehingga diketahui jumlah sampel pada setiap kelompok. Sampel akan dilakukan secara random sehingga setiap anggota populasi pada masing-masing divisi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel.

E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

a) Definisi Operasioanal Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan merupakan pola perilaku dan kemampuan pimpinan menjalankan peran untuk mempengaruhi, mengarahkan, menginspirasi dan mendorong seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya terhadap pencapaian tujuan organisasi.. dengan indikator sebagai berikut: (1) Menantang proses, (2) Memprakarsai visi bersama, (3) Memungkinkan orang lain bertindak, (4) Menjadi teladan, (5) Membangkitkan semangat..

b) Definisi Operasioanal Self efficacy

Self efficacy adalah keyakinan seseorang untuk menjalankan tugas pada tingkat tertentu yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tugas. Adapun indikator Self efficacy Sifat dari tugas yang dihadapi individu, Insentif eksternal (reward) yang diterima individu dari orang lain, Status atau peran dalam lingkungannya, Informasi tentang kemampuan diri

c) **Definisi Operasioanal Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah sikap dan keinginan yang nyata dilakukan dari seorang guru secara pribadi untuk tetap berada dalam organisasi dengan keterlibatan langsung dalam aktifitas kerja dengan kerelaan bekerja keras, kesediaan bekerja sama, mempunyai loyalitas berupa rasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi kepentingan dan tujuan organisasi. Dengan indikator sebagai berikut: (1) Kesetiaan pada organisasi, (2) Berperan aktif dalam organisasi, (3) Menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, (4) Mematuhi peraturan organisasi, (5) Bertanggung jawab terhadap organisasi.

d) **Definisi Operasioanal Kinerja**

Kinerja adalah seperangkat kualitas proses dan hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dalam proses belajar.

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel Kepemimpinan (X_1), Self efficacy (X_2), Komitmen organisasi (X_3) dan Kinerja guru (Y) yang digunakan oleh penulis untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan skala Likert. Riduwan (2010), menjelaskan bahwa Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

F. Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1), Self efficacy (X_2), Komitmen organisasi (X_3) dan kinerja guru (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi linier berganda merupakan suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara beberapa variabel independen dengan beberapa variabel dependen. Proses data menggunakan program Software komputer SPSS 23. SPSS (Statistical Product and Service Solution) oleh Santoso (2014), merupakan paket program aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. SPSS dapat memakai hampir dari seluruh tipe file data dan penggunaannya untuk membuat laporan berbentuk tabulasi, chart (grafik), plot (diagram) dari berbagai distribusi, statistik deskriptif dan analisis statistik yang kompleks. Jadi dapat dikatakan SPSS adalah sebuah sistem yang lengkap, menyeluruh, terpadu, dan sangat fleksibel untuk analisis statistik dan manajemen data.

Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data dilakukan untuk meyakini kualitas data yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian validitas.

a). **Uji Validitas**

Menurut Arikunto (2002), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan alat ukur Pearson Product Moment, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau $r = 0,3$. Untuk mengukur nilai validitas ditentukan

dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 44 sehingga nilai $r(0,05, 44)$ pada Table Product Moment dan di dapat nilai $r = 0,297$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,297 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono 2005).

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- rx_y : nilai korelasi x dan y
- N : jumlah sampel
- X : nilai per butir
- Y : total nilai kuisioner masing-masing responden

b). Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat kemantapan suatu alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Reliabilitas berarti dapat diandalkan (dependability) dan hasilnya dapat diramalkan (predictability). Reliabilitas menunjukkan tingkat ketepatan. Apabila ingin menguji ketepatan suatu hasil pengukuran, maka ukuran yang diperoleh merupakan ukuran yang benar dari sesuatu yang ingin diukur.

Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien α (alpha) Cronbach (Ridwan, 2002). Instrumen (kuisioner) penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai α dari Cronbach's antara 0,5 sampai 0,6 (Sugiono 2014)

$$r\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

- α = Keandalan alpha Cronbach
- r = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan
- k = Jumlah butir pertanyaan dalam skala

Uji validitas kuesioner dilihat dari nilai koefisien korelasi Pearson product moment, dan instrumen penelitian dikatakan valid, bila koefisien korelasinya 0.297 dengan N=44. Reliabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien α (alpha) Cronbach, dan instrumen dianggap reliabel apabila nilai koefisien α Cronbach lebih besar 0,6.

2. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Self efficacy(X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru(Y) digunakan analisis korelasi sederhana dan analisa korelasi berganda dengan mengikuti Formula Pearson :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dan untuk menguji keberanian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

3. Regresi Linier Berganda.

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X_1), Self efficacy (X_2), Komitmen organisasi (X_3) dengan Kinerja Guru (Y). Rumus yang digunakan yaitu: Formula regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \quad (\text{Sumber: Sugiyono, 2013})$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Self efficacy
- X_3 = Komitmen organisasi
- a = Nilai intercept atau konstanta
- β_1, β_2 dan β_3 = Koefisien regresi

4. Pengujian Hipotesis

Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Uji t Secara Parsial

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independent.

Hipotesis 1:

- Ho: $\beta_1 \leq 0$ (Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru pada Di SMP Negeri 7 Manado)
- H1: $\beta_1 > 0$ (Kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap Kinerja gurupada Di SMP Negeri 7 Manado)

Hipotesis 2:

- Ho: $\beta_2 \leq 0$ (Self efficacy secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap Kinerja gurupada Di SMP Negeri 7 Manado)
- H1: $\beta_2 > 0$ (Self efficacy secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap Kinerja gurupada Di SMP Negeri 7 Manado)

Hipotesis 3:

- Ho: $\beta_3 \leq 0$ (Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap Kinerja gurupada Di SMP Negeri 7 Manado)
- H1: $\beta_3 > 0$ (Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap Kinerja gurupada Di SMP Negeri 7 Manado)

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikansi 5 %.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Persepsi terhadap kepemimpinan dapat meningkatkan nilai kerja secara individual. Untuk menganalisis hubungan variabel Kepemimpinan dengan variabel kinerja di buat hipotesis bahwa kinerja

(Y) di pengaruhi oleh besaran kepemimpinan (X_1). Artinya peningkatan (penambahan) kepemimpinan akan di ikuti oleh peningkatan kinerja, di sini kinerja berlaku sebagai variabel terikat (*dependent variable*) dan Kepemimpinan sebagai variabel bebas (*independent variable*).

Walaupun program Kepemimpinan telah di lakukan di SMP Negeri 7 Manado, namun permasalahan terkait dengan sumberdaya manusia masih saja terjadi . Hal tersebut terlihat pada kinerja guru yang belum maksimal sepenuhnya. Dalam lingkungan internal manajemen masih terlihat penanganan siswa belum maksimal, guru kurang percaya di ri terhadap kemampuannya, pekerjaan yang di lakukan tidak sesuai dengan keinginan guru. Hal ini merupakan indikasi bahwa guru kurang di berdayakan di tempat kerja

Hal ini sesuai dengan hasil analisis di mana analisis korelasi dan regresi sederhana membuktikan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yang ada . Nilai koefisien korelasi $r = 0,837$ menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki hubungan yang kat terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado, nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,700$ menunjukkan bahwa variasi kinerja guru pada SMP Negeri 7 Manado 70% di pengaruhi oleh Kepemimpinan. Sedang sisanya 30% di pengaruhi faktor lain. Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan guru yang di berikan masih rendah dan perlu di maksimalkan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado.

Sedangkan berdasarkan hasil jawaban responden melalui kusioner ternyata Kepemimpinan yang ada di SMP Negeri 7 Manado belum sepenuhnya baik dalam penerapannya karena di temukan indi kator-indi kator masalah seperti : (1) Penempatan guru tidak sesuai dengan kemampn dan ketrampilan yang di miliki indi vidu dengan rata-rata jawaban 1.3, (2) Tidak ada keinginan dari indi vidu untuk memberikan yang terbaik bagi sekolah di tandai dengan sering datang terlambat di tempat kerja dengan rata-rata jawaban 1.2, (3) Target kerja yang belum tercapai dengan rata-rata jawaban sebesar 1.4, (4) Adanya guru yang tidak mempunyai kemampuan mengelola pelanggan dengan mean sebesar 1,5. Dari hasil observasi masih terdapat juga hal-hal yang baik yang di temukan mengenai Kepemimpinan yaitu: (1) Kemampuan menentukan cara dalam melakukan pekerjaan, dengan rata-tara jawaban sebesar 3.7, (2) Keinginan untuk dapat memberikan yang terbaik bagi sekolah, dengan rata-rata sebesar 3.5, (3) Pekerjaan yang sesuai dengan keinginan indi vidu dengan mean sebesar 3.43, (4) Keinginan untuk mencapai target dengan mean sebesar 3.4

Dari hasil analisis total skor untuk variabel Kepemimpinan berjumlah: 3459 termasuk di antara interval kurang baik dan cukup baik jadi dapat di katakan termasuk dalam kategori interval “cukup baik”. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden baru 50,8% hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang di lakukan oleh pimpinan masih terletak di antara kuadran II dan III yaitu di antara interval cukup baik dan interval baik, artinya masih perlu di maksimalkan dalam menunjang kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado. Sedangkan untuk hasil uji parsial Kepemimpinan dengan t hitung = 10,244 lebih besar dari t tabel 0,680 yang berarti Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Guru pada SMP Negeri 7 Manado. Hal ini sesuai dengan pendapat Corsun dan Enz dalam Marno Nugroho (2004), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh *support based relationship* terhadap Kepemimpinan. Ukuran kinerja sebagai dampak proses Kepemimpinan akan menyangkut konstruk *personal influence*, *self efficacy* dan *meaningfulness*. Lebih lanjut lagi di kemukan oleh Wibowo (2007), bahwa Kepemimpinan akan meningkatkan kinerja organisasi dan indi vidu yang dapat mengembangkan bakatnya secara penuh. Departemen atau tim menjadi lebih antusias, aktif dan sukses. Guru menguasai pemahaman dan ketrampilan baru dan dengan memberi kesempatan melihat sesuatu dengan cara berbeda, merefleksikan apa yang di lihat dan mengembangkan ketrampilan

Dengan demikian pimpinan di SMP Negeri 7 Manado perlu memberikan Kepemimpinan bagi seluruh guru yang ada yaitu dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja dan kemampuan yang di miliki guru agar guru memiliki kemampuan dalam memberikan pelayanan yang maksimal sesuai dengan tujuan, visi dan misi sekolah, menempatkan guru sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang di miliki agar guru dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan, visi dan misi sekolah serta pimpinan harus menjadi kan Kepemimpinan sebagai prioritas bagi seluruh guru yang ada sehingga guru yang merasa di rinya di berdayakan akan merasa memiliki keinginan untuk memberikan yang terbaik bagi sekolah melalui sikap, kemampuan dan ketrampilan yang di miliki setiap guru.

Untuk itu pimpinan harus meningkatkan Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru dengan memberikan wewenang kepada guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

2. Pengaruh *Self efficacy* (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Self efficacy di sinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Luthans dalam Nur Chasanah (2008), merumuskan *self efficacy* adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang di hasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. *Self efficacy* mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya. Setiap guru memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku di rinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri indi vidu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Namun berdasarkan hasil observasi ternyata *self efficacy* yang ada di di SMP Negeri 7 Manado belum maksimal di rasakan oleh guru dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini bisa di lihat dari hasil observasi di lapangan di mana *self efficacy* belum maksimal di SMP Negeri 7 Manado antara lain tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab, di mana hampir tiap hari ada guru yang terlambat selain itu juga meninggalkan tempat kerja lebih awal ataupun mangkir. Selain tingkat kehadiran, masih ada guru yang sering absen serta adanya konflik pribadi di lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil kuesioner yang di jalankan kepada 47 responden di temukan indi kator-indi kator masalah yaitu: (1) Tingkat absensi dengan rata-rata jawaban sebesar 1.8, (2) Perputaran responden dengan rata-rata jawaban sebesar 1.7, (3) Konflik dengan rata-rata jawaban sebesar 1.63. Permasalahan-permasalahan tersebut merupakan indi kasi bahwa guru kurang mendapatkan kepuasan selama mereka bekerja. Namun dari hasil observasi masih terdapat juga hal-hal yang baik yang di temukan mengenai *self efficacy* yaitu loyalitas dan di disiplin kerja.

Dari hasil analisis korelasi dan regresi sederhana juga membuktikan bahwa *self efficacy* sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yang ada di di SMP Negeri 7 Manado. Nilai koefisien korelasi $r = 0,736$ menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,542$ menunjukkan bahwa variasi kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado 54,2% di pengaruhi oleh kepuasan kerja, sedang sisanya 45,8% di pengaruhi faktor lain.

Hal ini terlihat bahwa *self efficacy* masih perlu di tingkatkan dalam mencapai kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado. Sedangkan untuk uji parsial *self efficacy* dengan $t_{hitung} = 7,294$ lebih besar dari $t_{tabel} 0,680$ yang berarti *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado secara signifikan.

Total skor untuk variabel *self efficacy* (X_2) berjumlah = 1422 termasuk di antara interval "kurang baik" pada Kuartil I namun mendekati pada interval "cukup baik" pada Kuartil II, jadi dapat dikatakan termasuk pada interval "Cukup Baik" pada Kuartil II. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden *self efficacy* adalah 40% hal ini masih perlu di tingkatkan *self efficacy* dalam menunjang peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado

Berdasarkan dari hasil analisis tersebut terlihat bahwa *self efficacy* masih perlu di tingkatkan dalam mencapai kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado. Sedangkan untuk uji parsial *self efficacy* dengan $t_{hitung} = 7,294$ lebih besar dari $t_{tabel} 0,680$ yang berarti *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado secara signifikan.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang di ungkapkan oleh Lawler III dalam Nur Chasanah (2008), bahwa ada beberapa indikator yang terkait dengan *self efficacy*, yaitu menurunnya tingkat absensi, menurunnya tingkat perputaran guru, meningkatnya disiplin kerja, meningkatnya loyalitas, dan menurunkan tingkat konflik.

Hal serupa juga di kemukakan oleh Sinambela (2012), bahwa *self efficacy* guru berhubungan erat dengan kinerja guru. Studi yang di lakukan oleh Madu dalam Bambang Guritno dan Waridinda (2005), menunjukkan hubungan yang signifikan antara *self efficacy* guru dengan kinerja, baik untuk sekolah kecil maupun besar. *Self efficacy* merupakan salah satu ukuran kualitas kehidupan dalam organisasi dan akan menjadi prediktor yang tidak baik apabila *self efficacy* tidak menyebabkan peningkatan kinerja.

Maka untuk meningkatkan *self efficacy* guru maka sebaiknya guru yang ada harus memperhatikan tingkat kehadiran di tempat kerja, jika ada guru yang melaksanakan cuti atau perjalanan di luar dengan waktu yang sudah di tentukan maka setelah menjalankannya guru sebaiknya kembali bekerja tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah di tentukan sebelumnya. Sekolah juga sebaiknya memperhatikan perputaran responden dalam hal ini tingkat mutasi guru karena jika tingkat mutasi terlalu tinggi akan menyebabkan kinerja guru menurun karena yang di mutasikan harus mempelajari kembali tugasnya yang baru sehingga kurang efektif. Selanjutnya indikator guru yang kurang merasa puas di tandai dengan konflik pribadi yang terjadi di antara guru, untuk itu sebaiknya guru tidak mengikutsertakan masalah-masalah pribadinya dengan guru lain di tempat kerja agar tidak mengganggu pekerjaan dan mendapat hasil kerja yang maksimal. Untuk mengatasi hal-hal seperti itu di perlukan komunikasi antara pimpinan dengan guru dan sebaliknya guru dengan guru, rasa saling pengertian, saling memahami dan saling menghormati antara satu dengan yang lain.

Untuk itu *self efficacy* guru harus dapat di perhatikan agar kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado meningkat.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y).

Komitmen organisasi disinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Sebagaimana dinyatakan Kushariyanti, (2007) komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan guru dengan organisasi secara aktif karena guru yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi mencerminkan kesetiaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya. Setiap guru memiliki Komitmen yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai

dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat Komitmen organisasi.

Namun berdasarkan hasil observasi ternyata Komitmen organisasi yang ada di Di SMP Negeri 7 Manado belum maksimal di rasakan oleh guru dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini bisa di lihat dari hasil observasi di lapangan di mana Komitmen organisasi belum maksimal di SMP Negeri 7 Manado antara lain Komitmen terhadap mutu untuk berprestasi masih rendah, guru bekerja asal-asalan, guru yang ABS. Selain mutu untuk berprestasi masih rendah, Guru merasa terabaikan karena kepala sekolah pilih kasih mengakibatkan guru tidak termotivasi dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil kuesioner yang di jalankan kepada 47 responden di temukan indi kator-indi kator masalah yaitu: (1) Tingkat absensi dengan rata-rata jawaban sebesar 1.8, (2) Perputaran responden dengan rata-rata jawaban sebesar 1.7, (3) Konflik dengan rata-rata jawaban sebesar 1.63. Permasalahan-permasalahan tersebut merupakan indi kasi bahwa guru kurang mendapatkan kepuasan selama mereka bekerja. Namun dari hasil observasi masih terdapat juga hal-hal yang baik yang di temukan mengenai *self efficacy* yaitu loyalitas dan di siplin kerja.

Dari hasil analisis korelasi dan regresi sederhana juga membuktikan bahwa *self efficacy* sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yang ada di Di SMP Negeri 7 Manado. Nilai koefisien korelasi $r = 0,830$ menunjukkan bahwa Komitmen organisasi memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado . Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,689$ menunjukkan bahwa variasi kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado 68,9% di pengaruhi oleh kepuasan kerja, sedang sisanya 31,1% di pengaruhi faktor lain.

Hal ini terlihat bahwa Komitmen organisasi masih perlu di tingkatkan dalam mencapai kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado. Sedangkan untuk uji parsial Komitmen organisasi dengan *t hitung* = 9,985 lebih besar dari *t* tabel 0,680 yang berarti Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado secara signifikan.

Total skor untuk variabel Komitmen organisasi (X_3) berjumlah = 2767 termasuk di antara interval "kurang baik" pada Kuartil I namun mendekati pada interval "cukup baik" pada Kuartil II, jadi dapat di katakan termasuk pada interval "Cukup Baik" pada Kuartil II. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden *self efficacy* adalah 47% hal ini masih perlu di tingkatkan Komitmen organisasi dalam menunjang peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado

Berdasarkan dari hasil analisis tersebut terlihat bahwa Komitmen organisasi masih perlu di tingkatkan dalam mencapai kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado. Sedangkan untuk uji parsial Komitmen organisasi dengan *t hitung* = 9,985 lebih besar dari *t* tabel 0,680 yang berarti Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado secara signifikan.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang di ungkapkan oleh Lawler III dalam Nur Chasanah (2008), bahwa ada beberapa indikator yang terkait dengan kepuasan kerja, yaitu menurunnya tingkat absensi, menurunnya tingkat perputaran guru, meningkatnya di siplin kerja, meningkatnya loyalitas, dan menurunkan tingkat konflik.

Hal serupa juga di kemukakan oleh Sinambela (2012), bahwa *self efficacy* berhubungan erat dengan kinerja guru. Studi yang di lakukan oleh Madu dalam Bambang Guritno dan Waridi n (2005), menunjukkan hubungan yang signifikan antara *self efficacy* guru dengan kinerja, baik untuk sekolah kecil maupun besar. *Self efficacy* merupakan salah satu ukuran kualitas kehidupan dalam organisasi dan akan menjadi predi ksi yang tidak baik apabila *self efficacy* tidak menyebabkan peningkatan kinerja.

Maka untuk meningkatkan Komitmen organisasi guru maka sebaiknya guru yang ada harus memperhatikan tingkat kehadiran di tempat kerja, jika ada guru yang melaksanakan cuti atau perjalanan di luar dengan waktu yang sudah ditentukan maka setelah menjalankannya guru sebaiknya kembali bekerja tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan sebelumnya.. Selanjutnya indikator guru yang kurang merasa puas ditandai dengan konflik pribadi yang terjadi di antara guru, untuk itu sebaiknya guru tidak mengikutsertakan masalah-masalah pribadinya dengan guru lain di tempat kerja agar tidak mengganggu pekerjaan dan mendapat hasil kerja yang maksimal. Untuk mengatasi hal-hal seperti itu diperlukan komunikasi antara pimpinan dengan guru dan sebaliknya guru dengan guru, rasa saling pengertian, saling memahami dan saling menghormati antara satu dengan yang lain.

4. Pengaruh Kepemimpinan, *Self efficacy* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif, dan mampu mengembangkan inovasi, serta merasa puas dengan pekerjaannya, maka kinerjanya akan menjadi semakin baik. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah Kepemimpinan guru dan kepuasan kerja.

Walaupun program Kepemimpinan telah dilakukan, namun permasalahan terkait dengan sumberdaya manusia masih saja terjadi. Hal tersebut terlihat pada kinerja guru yang belum maksimal sepenuhnya. Dalam lingkungan internal manajemen masih terlihat target-target kerja yang belum tercapai sesuai yang diharapkan, penanganan siswa belum maksimal, guru kurang percaya diri terhadap kemampuannya, hal tersebut merupakan indikator bahwa guru kurang diberdayakan dalam sekolah. Permasalahan lain juga terlihat dari tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab, di mana hampir tiap hari ada guru yang terlambat selain itu juga meninggalkan tempat kerja lebih awal ataupun mangkir. Selain tingkat kehadiran, kurangnya kedisiplinan guru juga ditunjukkan dengan ruang kerja mereka yang kurang tertata rapi, masih ada guru yang kurang disiplin dengan sering terlambat dan meninggalkan tempat kerja lebih awal atau mangkir, masih ada guru yang sering absen, serta materi pelatihan yang tidak sesuai dengan pekerjaan mengakibatkan masih ada guru yang kurang merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Sehingga menyebabkan kinerja gurunya menurun.

Hal ini sesuai dengan hasil analisis yang membuktikan bahwa Kepemimpinan, *self efficacy* dan komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yang ada di SMP Negeri 7 Manado. Nilai koefisien korelasi $r = 0,896$ menunjukkan bahwa Kepemimpinan, *self efficacy* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru pada Di SMP Negeri 7 Manado. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,802$ menunjukkan bahwa variasi Kepemimpinan di SMP Negeri 7 Manado 80,2% dipengaruhi oleh besarnya Kepemimpinan, *self efficacy* dan komitmen organisasi, sedang sisanya 19,8% dipengaruhi faktor lain.

Namun berdasarkan hasil analisis melalui kuesioner ternyata kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado belum maksimal sepenuhnya karena ditemukan beberapa indikator masalah yaitu: (1) Adanya guru yang tidak melakukan pekerjaan secara mandiri, (2) Jumlah pekerjaan tidak sesuai dengan jam operasional, (3) Guru tidak dapat menyelesaikan rencana kerja tepat waktu. Dari hasil observasi masih terdapat juga hal-hal yang baik yang ditemukan mengenai kinerja guru yaitu: (1) Ketelitian dan Kerapian menyusun rencana kerja, (2) Kecepatan penyelesaian penyusunan rencana kerja, (3) Memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan, (4) Rasa memiliki terhadap sekolah

Sedangkan uji F di gunakan untuk menguji keseluruhan variabel yaitu mengetahui pengaruh Kepemimpinan, *self efficacy* dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Dari hasil analisis pengujian di peroleh nilai *Fhitung* sebesar 58,088. Sedangkan *F tabel* pada taraf signifikan 0,801. Di karenakan *Fhitung* > *Ftabel* (58,088 > 0,801), maka H_0 di terima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan, *self efficacy* dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di nyatakan di terima.

Dari hasil analisis total skor untuk variabel kinerja (Y) berjumlah : 4035 termasuk di antara kategori interval “cukup baik” yang terletak pada interval II namun mendekati pada kuartil III “baik”. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden baru 57% hal ini menunjukkan bahwa kinerja sudah baik namun perlu di tingkatkan sampai mencapai hasil yang maksimal di SMP Negeri 7 Manado.

Berdasarkan uraian di atas maka sejalan dengan pendapat Wibowo (2013), yang menyatakan bahwa Kepemimpinan mendorong orang untuk lebih terlibat dalam pembuatan keputusan dalam organisasi. Dengan demikian, untuk meningkatkan kemampuan, rasa memiliki dan rasa tanggung jawab maka Kepemimpinan perlu di maksimalkan. Guru yang di berdayakan di harapkan melakukan pekerjaan melebihi tanggungjawab yang di berikan kepada mereka sehingga mampu meningkatkan kinerja guru

Self efficacy di sinyalir juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Sinambela (2012), bahwa *Self efficacy* guru berhubungan erat dengan kinerja guru. Lebih lanjut lagi Menurut Greenberg dan Baron dalam Sinambela (2012), *self efficacy* adalah Sikap positif atau negative yang di lakukan indi vidu terhadap pekerjaannya. Apabila guru bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. *Self efficacy* menunjukan kesesuaian harapan seseorang.

Demikian halnya dengan komitmen organisasi, dalam penelitian ternyata berpengaruh signifikan. Oleh sebab itu, keinginan untuk membangun organisasi harus mendasar. Komitmen rasa memiliki (*sense of belonging*) haruslah tumbuh dari dalam diri sendiri. Demikian juga komitmen membangun kesadaran dan tanggung jawab (*sense of responsibility*) tidak hanya sekedar kesadaran belaka tapi harus tumbuh dan mengakar dari dalam diri sendiri untuk diaplikasikan pada aktifitas organisasi atau institusi.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu adanya perhatian khusus terhadap kedua variabel tersebut karena semakin baik Kepemimpinan, *self efficacy* dan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado. Guru yang di berdayakan akan memiliki kemampuan dalam menangani murid, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu, tujuan dan visi misi sekolah, merasa memiliki akan sekolah dengan memberikan yang terbaik bagi sekolah melalui sikap, ketrampilan dan kemampuan yang di miliki masing-masing guru yang ada. Guru yang merasa puas juga akan hadir setiap hari di kantor dan mampu menangani konflik yang terjadi di tempat kerja. Untuk itu Kepemimpinan *self efficacy* dan komitmen organisasi harus lebih di tingkatkan agar kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado meningkat pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu, maka selanjutnya dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado.

2. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik *self efficacy* maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi akan berdampak semakin meningkatnya kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado
4. Kepemimpinan, *self efficacy* dan komitmen organisasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya bila kepemimpinan, *self efficacy* dan komitmen organisasi secara bersama mampu meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado.

B. Saran.

Berdasarkan hasil uraian diatas maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Kepemimpinan di SMP Negeri 7 Manado harus dimaksimalkan mengingat pengaruhnya terhadap kinerja sangat signifikan.
2. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal maka *self efficacy* perlu diberi perhatian khusus mengingat *self efficacy* berhubungan erat dengan kinerja guru dan memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Komitmen organisasi perlu ditingkatkan, karena hasil uji parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.
4. Kinerja guru di SMP Negeri 7 Manado harus dimaksimalkan sebab dari hasil analisis melalui kuisioner baik kepemimpinan, *self efficacy*, dan komitmen organisasi terbukti belum maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, 2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Balai Pustaka,

Andiny, Laura. (2008). Perbedaan Tingkat Self-efficacy antara Guru yang Mengajar di SMA 'Plus' dengan Guru yang Mengajar di SMA 'Non Plus' (Skripsi). Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Bandura, A, 1991, *Self efficacy Mechanism in Psychological and Health-Promoting Behavior*, Prentice Hall, New Jersey

Chasanah, Amalia Nur. 2008. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dividend Payout Ratio (DPR) Pada Perusahaan Yang Listed Di Bursa Efek Indonesia." Tesis. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang.

Dessler, Gerry. 1997. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall-Inc.

Kusharyanti. 2003. Temuan Penelitian Mengenai Kualitas Audit dan Kemungkinan Topik Penelitian di Masa Datang. *Akuntansi dan Manajemen* (Desember). Hal 25-60.

- Meyer, J.P., dan Allen N.J., 1997. *Commitment in The Workplace: Theory Research and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication Inc.
- Myers, D. G. (1996). *Social Psychologi*. USA: McGraw Hill, Inc.
- Riduwan. 2009. *Manajemen Pemasaran Perguruan Tinggi*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 1994. *Essentials of Organization Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. , 2005 *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Alfabeta
- Surakhmad Winarno. 2007. "*Guru Profesional, Bukan Robot, bukan Malaikat*". Jakarta: Fokus Kita Edisi I.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta :Graha Ilmu.
- Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada,
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.