

Kontribusi kompetensi terhadap kinerja guru (*contribution of competence on teacher performance*)

Siti Nurrochmah¹, Uep Tatang Sontani^{2*}

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

ABSTRAK

Yang melatar belakangi penelitian ini secara umum adalah masalah kondisi kinerja guru yang masih lemah termasuk di dalamnya kinerja guru SMK yang juga masih memprihatinkan. Kondisi demikian diduga oleh bermasalahnya factor kompetensi guru. Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui bagaimana kontribusi kompetensi guru terhadap kinerja guru. Metode Penelitian yang digunakan adalah survey eksplanatory dan instrumen pengumpul data berupa angket berskala Likert. Responden penelitian adalah guru-guru dari tiga SMK swasta di kota Bandung yang berjumlah 77 guru. Analisis data menggunakan statistic imperensial formula regresi sederhana dan korelasi product moment. Secara teknis pengolahan data menggunakan software SPS versi 20. Temuan yang didapat adalah terujinya hipotesis penelitian secara signifikan, Korelasi antara kompetensi guru dengan kinerja guru adalah kuat/tinggi, Besaran kontribusi kompetensi guru terhadap kinerja guru tidaklah terlalu besar. namun cukup dapat meyakinkan jika kompetensi guru menjadi predictor terhadap kinerja guru. Kesimpulan penelitian menyatakan bahwa kompetensi guru memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kompetensi Guru, Kinerja Guru, Skal Likert, Formula Regresi

ABSTRACT

Research background generally is the problem of teachers performance condition still weak included teacher performance of private SMK that still poor too. This condition is predicted by teachers competency factor problem. The research that want to gain is how teachers competency giving contributing to teacher performance. Reseach method used is explanatory survey methode and data collecting instrument is used Quesionair Likert Scale. This research responden is teachers of the three private SMK in Bandung amount 77 pepople. Data analisys used is inferential statistic with simple regression formula and product moment correlation formula. As technical analisis used SPSS software version. 20. The research finding is research hypothesis can proved as significant. The correlation between teachers competency and teachers performance is strong. The contribution volume of competency to teachers performance is not biger, but is enough for becoming predictor of teachers performance. Research congclution

*Corresponding author
Email: ueptatangsontani@yahoo.com

state that teachers competency is giving significant contribution to teachers performance.

Keywords: *Teacher Competency, Teacher Performance, Likert scale, Regression formula.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pendidikan tengah bersaing dalam rangka menarik calon-calon peserta didik untuk melanjutkan pendidikannya. Berbagai upaya yang dilakukan sekolah adalah dengan meningkatkan mutu sekolah melalui peningkatan mutu berbagai faktor, yang salah satunya adalah guru. Seperti kita ketahui dan tidak dapat dipungkiri bahwa guru memiliki peranan penting dan strategis dalam menghasilkan mutu pendidikan dan mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, handal, dan profesional.

Terkait dengan factor guru, selama ini yang menjadi sorotan masyarakat adalah tentang kinerjanya yang dianggap belum menggembirakan walaupun tidak dikatakan sangat memprihatinkan, yang jelas bahwa kinerja guru bermasalah. Fasli Jalal dan Dedi Supriadi dalam Eko Putro (2008) mengatakan bahwa masalah guru/kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah masih perlu ditingkatkan mengingat kualitasnya masih rendah. Terdapat beberapa sumber dan cara untuk melihat suatu kinerja guru antara lain pertama prestasi belajar siswa, kedua hasil penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah, ketiga daya serap lulusan oleh dunia kerja. Berkenaan dengan kinerja guru hasil penilaian oleh pihak sekolah, dari survey pendahuluan terhadap tiga sekolah SMK swasta di Bandung menunjukkan hasil penilaian kinerja para guru di tiga SMK tersebut kurang menggembirakan karena belum mencapai apa yang diharapkan. Sementara dengan melihat daya serap lulusan oleh dunia kerja / dunia usaha dari ketiga SMK swasta inipun tidak begitu menggembirakan. Berkaitan dengan hal tersebut Kepala BPS Suhariyanto menjelaskan, jumlah angkatan kerja pada Agustus 2019 tercatat sebesar 197,92 juta orang, bertambah dibanding periode yang sama tahun lalu 194,78 juta. Adapun tingkat partisipasi kerja naik dari 66,67% pada Agustus 2018 menjadi 67,49%. "Tingkat pengangguran terbuka tercatat turun (secara presentase) dari 5,34% pada Agustus 2018 menjadi 5,28% pada Agustus 2019, Tingkat pengangguran tertinggi masih berasal dari lulusan SMK, tetapi trennya mulai menurun," (<https://katadata.co.id/berita/2019/11/05/pengangguran-bertambah-jadi-705-juta-orang-per-agustus-tertinggi-smk>)

Kondisi demikian tentunya sangat memprihatinkan kita semua. Sebagaimana kita ketahui bahwa satuan pendidikan SMK lulusannya disiapkan untuk menjadi tenaga kerja yang siap pakai, dan hal ini didukung oleh kebijakan pemerintah antara lain rasio jumlah SMK dengan jumlah SMA sekitar 70% berbanding 30%, selain itu berbagai bantuan yang di berikan oleh pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan SMK, namun demikian kenyataan menunjukkan bahwa semua usaha yang dilakukan selama ini belum dapat mengangkat kualitas pendidikan lulusan SMK. Hal ini sangat jelas bahwa lulusan SMK menjadi penyumbang terbesar terhadap jumlah pengangguran tenaga kerja di Indonesia. Pertanyaan yang muncul adalah kenapa terjadi demikian? Menurut Muhadhir Effendy (2019) bahwa” Selama ini kalangan pengusaha menilai tenaga kerja Indonesia kurang berdaya saing dibanding dengan beberapa negara ASEAN lain.

(<https://www.cnbcindonesia.com/news/20191007150507-4-104983/mendikbud-tak-jamin-lulusan-smk-100-bisa-kerja>). Memperkuat pendapat tersebut dengan merujuk pada hasil penelitian beberapa tahun lalu bahwa sertifikasi profesi guru yang dilakukan dari tahun 2006 sampai 2010 dan diikuti 200.000 guru, ternyata yang lulus 150.000, dan dari 150.000 yang lulus tersebut 10% kinerjanya menurun, 70% kinerjanya stagnan, 20 % naik setelah ikut PLPG. (Sunaryo, 2011).

Jika kita analisa secara cermat sebenarnya kondisi kinerja guru yang terjadi saat ini pada dasarnya merupakan rangkaian dari kondisi kinerja guru yang terjadi dimasa –masa lampau baik setelah ataupun sebelum adanya pemberlakuan Undang-undang Guru dan Dosen (UUGD). Jika sebelum pemberlakuan UUGD tidak ada kewajiban guru dan dosen bersertifikat, namun setelah disyahnkannya UUGD dengan sendirinya guru dan dosen harus bersertifikat, alias memiliki sertifikat profesi secara syah, meskipun untuk lulusan LPTK umumnya yang telah mengantongi AKTA-IV, selain ijazah. Dalam kaitannya dengan kondisi kinerja guru yang telah tersertifikasi yang ternyata memprihatinkan, sebagaimana temuan pada uraian di atas. Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Ridwan El Haris (2010) yang melaporkan bahwa sertifikasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja guru.

Dari paparan di atas jelaslah bahwa permasalahan kinerja guru termasuk kinerja guru SMK adalah permasalahan klasik yang belum terselesaikan, oleh karena itu perlu terus diupayakan pemecahannya secara komprehensif melalui keterlibatan berbagai pihak baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dengan dunia pendidikan khususnya pada satuan pendidikan SMK. Inilah pekerjaan rumah yang memang berat dan mesti diselesaikan oleh semua pihak melalui berbagai upaya yang bisa dilakukan sesuai kemampuan yang dimiliki, termasuk dengan melakukan penelitian.

Kinerja guru SMK yang bermasalah sebagaimana paparan di atas. Jika kita analisa secara komprehensif sesungguhnya permasalahan kinerja guru tersebut bukanlah merupakan masalah tunggal yang berdiri sendiri, melainkan terdapat kaitan dengan masalah-masalah lain yang dapat diduga mungkin sebagai factor penyebab ataupun sebaliknya sebagai factor akibat. Hal tersebut sejalan dengan pandangan teori relasi khususnya teori relasi kausalitas bahwa kinerja guru merupakan akibat yang disebabkan oleh factor-faktor lain yang berhubungan. Atau dalam kata lain bahwa faktor faktor yang berhubungan dengan kinerja guru berpotensi sebagai pemicu munculnya masalah kinerja guru. Dari telaahan literatur diperoleh informasi terkait factor yang berhubungan dengan kinerja guru antara lain yang bersumber dari internal individu seperti kemampuan atau kompetensi, motivasi dan komitmen, kepuasan Sementara yang bersumber dari luar individu antara lain lingkungan, kesempatan, budaya organisasi. Dalam kesempatan penelitian ini hanya berfokus pada salah satu factor saja yaitu kompetensi guru.

Seorang guru harus memiliki kompetensi dan hal itu merupakan syarat yang harus dipenuhi oleh guru untuk mencapai predikat guru profesional. Hal ini sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menerangkan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi guru haruslah utuh dalam menjalani profesinya, hal tersebut bukan saja merupakan tuntutan aturan undang-undang tetapi juga logika yang rasional. Kompetensi guru adalah vital baik

professional, pedagogik, kepribadian maupun social, Hal tersebut tidak saja harus teraplikasi dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai guru akan tetapi secara formal kompetensi guru tersebut ditunjukkan oleh kepemilikan sertifikat profesi guru. Kepemilikan sertifikat profesi guru tersebut merupakan pengakuan yang resmi dari pemerintah khususnya dan masyarakat umumnya atas kewenangan menjalankan profesi sebagai guru.

Berdasarkan UUGD sangat jelas bahwa guru dan dosen harus memiliki sertifikat profesi. Dapat diartikan pula bahwa guru dan dosen yang belum bersertifikasi sebenarnya tidak memiliki kewenangan untuk menjalankan profesinya dan belum dapat dikatakan syah atas kompetensinya, Namun fakta di lapangan adalah berbeda. Terkait dengan hal tersebut menurut Didik Suhardi (2019) sesungguhnya guru yang tersertifikasi baru mencapai 50%, Jadi masih banyak guru yang belum memiliki sertifikat profesi guru. Menurut data kemendikbud bahwa dari 3.01 juta guru, guru yang telah tersertifikasi berjumlah 1,39 juta. ([http://www.google.com/search?q = Jumlah + guru+ bersertifikasi&oq](http://www.google.com/search?q=Jumlah+guru+bersertifikasi&oq))

Sertifikasi profesi guru adalah baik dan benar menurut undang-undang mesti secara praktis tidak sedikit permasalahan yang muncul terutama dalam hal ketidak relevan antara latar belakang kompetensi asesi dengan kompetensi yang di sertifikasi. Secara nasional terdapat 873.650 guru yang tidak sesuai latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampunya (Kompas 20 Juli 2011). Keadaan demikian secara aturan tidak masalah atau dibolehkan dan bisa di akomodasi, namun demikian dalam pandangan logika dan teori sebenarnya tidaklah koheren. Yang benar adalah latar belakang kompetensi asesi sesuai dengang kompetensi yang disertifikasi. Berdasarkan hal tersebut wajar kiranya jika kemudian kinerja guru secara faktual menunjukkan kondisi yang tidak menggembirakan.

Kompetensi dan kinerja guru adalah dua konsep yang saling berhubungan, Kinerja guru bergantung pada kompetensi guru. Kinerja guru dalam arti perilaku merupakan tindakan atau perbuatan yang dilakukan guru dalam pembelajaran, Dalam arti output atau hasil, kinerja merupakan konsekuensi dari tindakan dan perbuatan guru, sementara yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Baik buruknya kinerja sangat ditentukana oleh memadai tidak memadainya kompetensi yang dimilikinya. Inilah salah satu hal menarik untuk dikaji lebih jauh dan komprehensif yakni keterkaitan antara dua konsep pada tataran operasional empirik di lapangan. Hal tersebut telah mendorong kami untuk melakukan penelitian secara terbatas pada beberapa satuan pendidikan SMK swasta di kota Bandung, dan permasalahan yang ingin di cari jawaban dari penelitian ini adalah: Bagaimanakah kontribusi kompetensi terhadap kinerja guru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi Guru

Kompetensi secara sederhana di artikan sebagai kemampuan atau kecakapan. Secara umum kompetensi diartikan sebagai kemampuan seorang individu untuk melakukan pekerjaan tertentu secara baik dan benar hasilnya. Kemampuan sendiri diartikan sebagai kapasitas individu untuk melakukan pekerjaan, Kemampuan memiliki makna lebih luas dibandingkan kompetensi. Kompetensi merujuk kepada kemampuan spesifik individu, Kompetensi merupakan kemampuan untuk menunjukkan dan menerapkan keterampilannya dalam melakukan suatu pekerjaan

tertentu. Di lain pihak terdapat istilah kompeten yang diartikan sebagai predikat atas keberhasilan seseorang yang dengan kemampuannya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan atau dengan kata lain adalah hasil sesuai standar. Standar adalah suatu patokan atau ketentuan yang terukur dan telah dibakukan yang nantinya menjadi pedoman dan pegangan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Servet Celik (2011 : 19) mengatakan bahwa, *“On the other hand, standards, if used properly, can provide guidelines for teacher educators themselves, for decision-makers, and for program designers, as well as serving as benchmarks for the assessment of teacher educators and their work. Standards are an invaluable resource for professional development.* Jika standar digunakan dengan benar, bisa memberikan panduan bagi guru atau pendidik, bagi pengambil keputusan, dan perancangan program, sekaligus sebagai tolok ukur penilaian pendidik dan pekerjaan mereka. Standar adalah sumber yang tak ternilai untuk pengembangan keprofesionalan.

Seseorang dapat dinyatakan kompeten dalam suatu bidang pekerjaan karena dia menguasai pekerjaan tersebut baik dari sisi pengetahuan, maupun keterampilannya dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya seseorang dinyatakan tidak kompeten yang berarti seseorang tersebut tidak menguasai pekerjaan yang dilakukannya, yang berarti pula pemahaman terhadap pengetahuan pekerjaan dan keterampilan dalam bekerjanya lemah. Kompetensi tiada lain adalah keahlian atau kecakapan yang dimiliki individu tentang sesuatu pekerjaan tertentu. Paul J Hager (2005) memberikan batasan kompetensi sebagai *“segment of overt behavior, it argues that practicing the performance directly is more efficient than achieving it indirectly through the conventional course... competence training... constants an overt performance with the conventional program’s promise of performance.”* Sementara pendapat Spencer dan Spencer (1993) yang mengatakan : *“ A competency is underlying performing characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation. Underlying characteristic means the competency is fairly deep and enduring part of a person’s personality and can predict behavior in wide variety of situation and job task. Causally related means that a competency cause or predict behavior and performance. Criterion-referenced means that the competency actually predict who does something well or poorly, as measured on specific criterion or standard.”*

Dari batasan tersebut terdapat beberapa hal yang perlu digaris bawahi antara lain kata : *“underlying characteristics”* mengandung makna bahwa kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dan perilaku yang dapat di ramalkan pada berbagai situasi dan tugas pekerjaan. Kata *“causally related”* bermakna bahwa kompetensi merupakan sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Kata *“ criterion-referenced”* dimaksudkan bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Batasan lain yaitu dari Robbins (2003) yang mengacu kepada pendapat Wood, Wallace dan Zefane (2001) Bahwa konsep kompetensi sebagai gabungan dari bakat dan kemampuan. Bakat menunjukkan kapabilitas untuk belajar sesuatu. Sifatnya potensial. Sedang kemampuan merujuk pada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dibina oleh pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi dibentuk oleh lima unsur sebagaimana dikemukakan oleh Spencer dan

spencer (1993) yaitu motif (*motive*), watak (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*). Selanjutnya spencer dan spencer menambahkan bahwa kompetensi itu terdiri dari beberapa lapisan yaitu inti, intent dan permukaan. Untuk lapisan inti atau disebut kompetensi inti atau kompetensi sentral di dalamnya meliputi dua unsur yaitu watak dan motif, lapisan intent terdiri dari unsur konsep diri, sikap dan nilai, dan lapisan permukaan atau kompetensi permukaan terdiri dari pengetahuan dan keterampilan.

Demikian halnya guru, guru adalah sebuah pekerjaan atau sebuah profesi spesifik yang tentunya berbeda dengan pekerjaan-pekerjaan lainnya. Setiap bidang pekerjaan akan menuntut kompetensi para pelaksana pekerjaan tersebut, hal demikian merupakan sesuatu yang tidak bisa ditawar-tawar. Demikian halnya dengan bidang pekerjaan sebagai guru, maka guru haruslah kompeten yang artinya guru mesti memiliki kompetensi yang benar-benar utuh dan professional serta bisa dipertanggung jawabkan baik proses maupun hasilnya. Terkait pernyataan bahwa guru mutlak wajib memiliki kompetensi, hal tersebut diperkuat oleh pandangan beberapa ahli diantaranya Nana Sudjana (2002:17) yang mengatakan bahwa kompetensi guru merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki guru”

Kompetensi guru secara sederhana diartikan sebagai kemampuan guru dalam menjalankan profesinya secara baik dan benar. Kompetensi guru akan berkaitan dengan penguasaan seperangkat pengetahuan, keterampilan maupun perilaku oleh guru dalam menjalankan profesi keguruannya dimana ketiga hal di atas terapkan secara integral dalam melakukan pekerjaan. Terkait dengan batasan kompetensi guru, Undang – undang no.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (10) memberikan batasan sebagai berikut “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dengan demikian yang dimaksud dengan kompetensi guru adalah pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang ada pada seseorang agar dapat menunjukkan perilakunya sebagai guru. (Rasto 2006).

Seorang guru harus kompeten di bidangnya dan memiliki kualifikasi akademik yang bisa dipertanggung jawabkan. Hal tersebut tersurat jelas dalam Undang-undang no.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Bab IV pasal 8 bahwa Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Beragamnya kompetensi yang ada, Spencer & spencer (1993) mengelompokkan hal tersebut ke dalam empat kelompok yaitu kompetensi keahlian professional, manjerial, personal, dan kompetensi social. Sementara menurut Undang-undang no.14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.

Kompetensi pedagogik dimaksudkan sebagai kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran para siswa. Hal ini berkaitan dengan bagaimana memahami para siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan pengembangan para siswa guna mengaktualisasikan berbagai potensi yang dipunyai.

Kompetensi kepribadian dimaksudkan sebagai kemampuan guru dalam memahami kepribadiannya sebagai guru antara lain seperti kemantapan, memiliki akhlak mulia, bersikap arif, dan berwibawa serta menjadi contoh bagi para siswa.

Kompetensi profesional dimaksudkan sebagai kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam.

Kompetensi sosial dimaksudkan sebagai kemampuan guru dalam melakukan komunikasi dan berinteraksi secara efisien dan efektif dengan para siswa, para guru, orangtua/wali para siswa, dan masyarakat sekitar. Keempat kompetensi guru tersebut merupakan dasar yang pokok untuk pengukuran kompetensi guru secara komprehensif

Kinerja Guru

Kinerja memiliki banyak arti antara lain prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, unjuk kerja dan penampilan kerja. Jika ditelusur asal usul katanya, kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang menurut the Sribner Bantam *Englis Dictionary* terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill, as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). (Veithzal Rivai, 2005;14).

Kinerja terkait dengan jabatan guru, maka yang dimaksudkan kinerja guru orientasinya cenderung kepada pembelajaran atau penampilan guru di dalam mengajar di kelas. Jadi jika dimaksudkan bahwa kinerja guru sebagai kinerja mengajar tidaklah salah. Kinerja guru tiada lain adalah unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran sebagai realisasi konkret dari kompetensi yang dimilikinya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Gibson et.al (1996) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Qolquitt (2009) memberikan batasan tentang kinerja “... *is formarlly define as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*” Tika (2014 :121).berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu

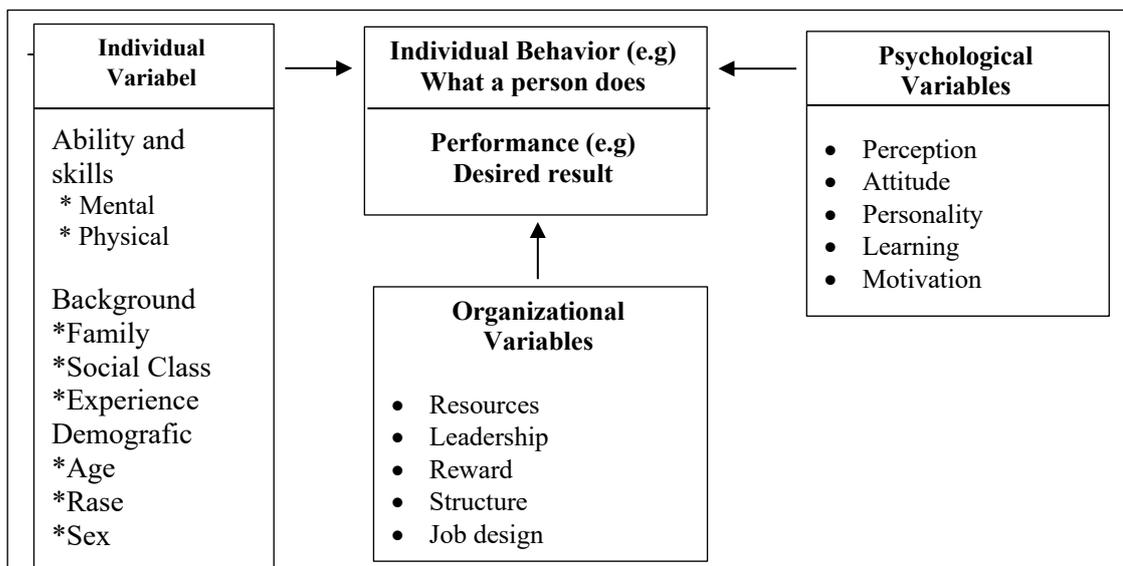
Setiap guru memiliki tugas dan tanggung jawab serta kepercayaan untuk dapat melaksanakan tugasnya di suatu organisasi tertentu. Guru adalah sumber daya manusia yang memegang peran penting dalam proses pendidikan. Kinerja guru tergantung pada karakteristik guru itu sebagai pribadi, seperti pengetahuan dan tanggung jawab. Seperti yang dikemukakan oleh Chamundeswari, S., (2016 : 420-421) bahwa, “*Performance of teachers mainly depends on the teacher characteristics such as knowledge base, sense of responsibility, and inquisitiveness*”. Menurut Moh.Uzer Usman (2011, : 48), menyatakan bahwa, “Kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya dan suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum”.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah unjuk kerja atas kemampuan seorang guru untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas dan tanggung jawabnya, termasuk dalam hal mengelola pembelajaran yang merupakan wujud dari kompetensi yang dimilikinya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, sesuai dengan standar atau ketentuan yang ada dalam sebuah organisasi.

Terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Kopelman (1986) mengemukakan bahwa terdapat empat factor yang mempengaruhi *work behavior, job performance, dan organization effectiveness*. Keempat factor tersebut adalah sebagai berikut :

- (1) *Environment*, lingkungan meliputi lingkungan internal dan lingkungan eksternal organisasi. Lingkungan eksternal organisasi sebagai sulit dikontrol, factor lingkungan ini mempunyai dampak kepada produktivitas pada tingkatan tertentu yang dapat dikontrol seperti karakteristik organisasi, kerja individu.
- (2) *Organization Characteristic*, Karakteristik organisasi. Faktor yang dapat dikontrol adalah *reward system, goal setting dan MBO, selection, training and development, leadership, organization structur*. Faktor organisasi mempengaruhi individu, tingkah laku kerja, kinerja dan keefektifvan.
- (3) *Work Characteristic*, Karakteristik pekerjaan. Sebagian besar dapat dikontrol oleh manajemen untuk mencapai produktivitas di dalam organisasi yang terdiri dari *objective performance and feed back, judgement performance and feed back, job design, work schedule*.
- (4) *Individual Characteristic*. Karakteristik Individu. Ini dipandang sebagai *intervening variable* terdiri dari *knowledge, skill, ability, motivation, belief and value, attitude*.

Gibson at.al. (1987:56) mengelompokkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja secara lebih mendetail, yaitu (1) variabel individual, (2) variabel psikologi, dan (3) variabel organisasi, seperti diragakan pada gambar 1 berikut :



Gambar 1
Variables That Influence Behavior and Performance
 Sumber : Gibson, et.al (1987) Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses

Sosok guru sebagai salah satu sumber daya manusia yang memiliki kecerdasan intelektual, spiritual, dan emosional memiliki tanggung jawab untuk mencetak generasi-generasi cemerlang para peserta didik, melalui proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Proses pendidikan di sekolah terletak ditangan guru, bagaimana melaksanakan pembelajaran, penguasaan materi, komunikasi yang dilakukan terhadap peserta didik, memberi motivasi belajar, menciptakan pembelajaran yang kondusif, mengelola pembelajaran (Suhana, 2012, : 152). Dengan demikian guru di dalam melaksanakan tugas profesionalnya diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang terbaik dan memuaskan peserta didik.

Kinerja terbaik guru yang diharapkan semua pihak untuk mewujudkannya bukanlah hal yang mudah, mengingat bahwa kinerja merupakan faktor yang tidak dapat dilepaskan dari pengaruh factor lain. Menurut Mulyasa, E. (2005, : 140), kinerja guru dipengaruhi oleh:(1) Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika. (2) Tingkat pendidikan (3) Keterampilan. (4) Manajemen atau gaya kepemimpinan kepala sekolah. (5) Hubungan industrial. (6) Tingkat penghasilan yang memadai. (7) Kesehatan. (8) Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerjanya. (9) Lingkungan sosial dan suasana kerja yang baik. (10) Kualitas sarana pembelajaran yang menunjang kegiatan pembel-

ajaran. Pendapat lain mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, menurut Sedarmayanti (2011 : 89), antara lain:(1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan estetika kerja); (2) Pendidikan; (3) Keterampilan; (4) Manajemen kepemimpinan; (5) Tingkat penghasilan; (6) Gaji dan kesehatan; (7) Jaminan sosial; (8) Iklim kerja; (9) Fasilitas; (10) Teknologi; dan (11) Kesempatan berprestasi.

Merujuk pada pendapat di atas, faktor keterampilan merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Keterampilan, dalam hal ini kompetensi, merupakan faktor yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan kewajiban keprofesionalannya. Untuk itu, faktor kompetensi menjadi faktor yang diduga kuat memiliki kontribusi terhadap kinerja guru. Secara komprehensif, Kompetensi dipandang sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, keinovasian dan kemampuan (*ability*) individu anggota organisasi yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional (Wibowo, 2009 : 324). Guru yang profesional harus memenuhi empat kompetensi yang telah disebutkan dalam UU RI Nomor 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Keempat kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Dalam kaitanya antara kompetensi dengan kinerja, secara umum, Mitrani et. al; Spencer and Spencer dalam Hakim, Adnan. (2015: 10) menyatakan bahwa, kompetensi erat kaitannya dengan kinerja, baik itu kinerja individu maupun organisasi. Berbicara mengenai kompetensi guru dan kinerja guru, Sukartini (2014 :.151) menyatakan bahwa salah satu faktor yang berkaitan erat dengan kinerja guru adalah kemampuan yang dipersyaratkan dalam memangku sebuah jabatan, .Kompetensi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Ningrum, 2016).

Kinerja guru dapat dikatakan sebagai sebuah proses yang menentukan tingkat ketercapaian guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Untuk itu, kinerja guru juga dapat didefinisikan sebagai perilaku seorang guru dalam mengelola pembelajaran yang merupakan realisasi konkret dari kompetensi yang dimiliki berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Semakin tinggi tingkat kompetensi guru, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja guru. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kompetensi guru maka akan semakin rendah pula tingkat kinerja guru. Dari pemaparan konsep-konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara positif dan signifikan berkontribusi terhadap kinerja guru.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja individu dalam organisasi maka perlu dilakukan penilaian atas kinerja individu tersebut. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. (Simamora:2001:415-416) Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi melakukan evaluasi performansi pekerjaan. Penilaian kinerja berarti membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja standar yang telah ditentukan. Kinerja adalah gambaran dari aspek-aspek penting yaitu hasil kerja, kompetensi, perilaku dan potensi pegawai, Penilaian kinerja merupakan prosedur sistematis kinerja yang sebenarnya dari pegawai. Berbagai cara atau metode yang dapat digunakan untuk menilai kinerja guru, untuk hal tersebut maka diperlukan rambu-rambu penilaian yang jelas, rinci, tidak ambigu, dan objektif.

Dalam melakukan penilaian kinerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, maka terdapat beberapa kriteria yang perlu mendapat perhatian antara lain menurut Gomes (2003) sebagai berikut: *Quantity of work; Quality of work, Job knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Initiative, dan Personal qualities.*

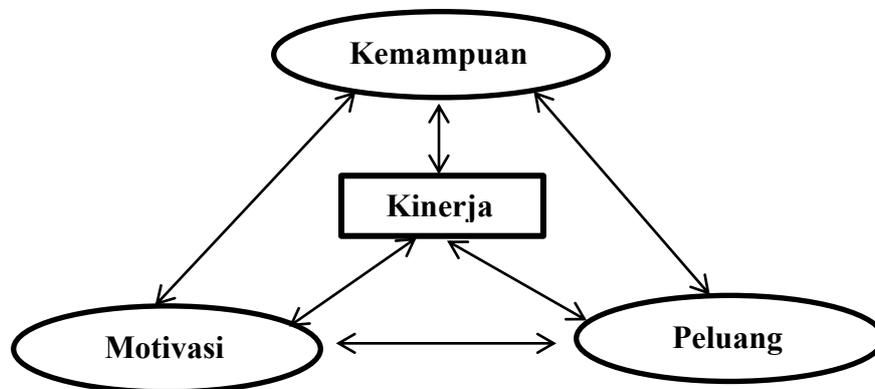
Berkenaan dengan kinerja guru, cukup jelas bahwa objek yang jadi bidikannya adalah seputar pekerjaan guru dalam mengelola pembelajaran. Untuk itu, maka dalam kepentingan pengukuran kinerja guru, indikator-indikator yang dapat digunakan yaitu (1) perencanaan mengajar; (2) evaluasi hasil belajar; (3) mengembangkan bahan ajar; (4) pelaksanaan pembelajaran; (5) pelaksanaan tugas bimbingan akademik pada siswa; (6) disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan (7) bekerja sama dengan warga sekolah.

Kerangka Pemikiran

Kinerja adalah perilaku berupa tindakan atau perbuatan yang dilakukan individu dalam konteks pekerjaan. Tindakan dan perbuatan tersebut sangat ditentukan oleh sikap maupun persepsi individu tersebut terhadap pekerjaan yang dihadapinya, dapat diartikan juga bahwa kinerja merupakan perwujudan dari sikap maupun persepsi individu terhadap pekerjaan. Sebagai sebuah perilaku, kinerja bukanlah variable tunggal yang berdiri sendiri, akan tetapi dia dipengaruhi atau mempengaruhi variabel lain. Sikap maupun persepsi sesungguhnya bersifat tersembunyi di dalam diri individu. Bersikap dan berpersepsi ditentukan oleh pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki individu, dan kemunculan sikap maupun persepsi adalah dalam bentuk tindakan atau perbuatan bahkan ucapan, yang sebenarnya ucapan itu termasuk dalam tindakan yang bersifat lisan.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidaklah berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan factor-faktor lain yang mempengaruhinya antara lain kemampuan, keterampilan dan kesempatan. Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yaitu kemampuan, keinginan dan lingkungan. Menurut Veithzal Rivai (2005) terdapat factor-faktor yang menandai kinerja (1) kebutuhan yang dibuat pekerja, (2) tujuan yang khusus, (3) kemampuan, (4) kompleksitas, (5) komitmen, (6) upam balik, (7) situasi, (8) pembatasan, (9) perhatian pada setiap kegiatan, (10) usaha, (11) ketekunana, (12) ketaatan, (13) kesediaan untuk berkorban, (14) memiliki standar yang jelas.

Bertolak dari pemikiran Robbins (1996) bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O). Atau jika kita turunkan ke dalam model persamaan fungsi adalah sebagai berikut : $Kinerja = f(A \times M \times O)$, Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan atau peluang.



Gambar 2
Dimensi Kerja

Sumber : Veithzal Rivai 2005

Kinerja sangat ditentukan oleh tiga factor yang mempengaruhinya secara langsung. Dengan demikian dapat diartikan bahwa keberhasilan atau keefektivan dan kegagalan kinerja sangat bergantung pada kondisi dari tiga factor tersebut. Dari interaksi ketiga factor yang mempengaruhi kinerja terdapat beberapa pola kemungkinan yaitu; **Pertama** $K = f(A \times M \times O)$ artinya kinerja adalah fungsi dari kemampuan, motivasi dan peluang. Kinerja dihasilkan dari paduan antara ketiga factor tersebut secara memadai. Makna lebih jauh, adalah bahwa dengan memiliki kemampuan yang sangat memadai terus di dukung oleh motivasi serta adanya peluang, kinerja hasilnya akan sangat baik, akan tetapi jika salah satu atau dua factor lemah maka hasil kinerjanya tidak akan bagus.

Kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan saja, melainkan diperlukan dorongan keinginan yang kuat dan dukungan kesempatan yang leluasa. Kesempatan yang dimaksudkan adalah tidak adanya rintangan yang menghalangi. Pola ini adalah pola yang terbaik atau sempurna. Dengan demikian kinerja yang dihasilkan akan memenuhi harapan atau memenuhi standar yang ditentukan. **Kedua** $K = f(A \times M)$ Artinya kinerja adalah fungsi dari kemampuan dan motivasi, Kinerja dihasilkan dari

paduan antara kemampuan dan motivasi, kinerja dihasilkan dari kolaborasi antara kemampuan dan motivasi. Pola ini pola yang bagus, meskipun ada rintangan akan tetapi karena dengan kemampuan yang dimiliki guru mampu mengatasi kesulitan atau rintangan yang dihadapi dalam pembelajaran, pembelajaran terlaksana dan kinerja guru dapat berhasil dengan baik. Tidak adanya peluang memang akan menghambat pelaksanaan pekerjaan

Hal tersebut terutama bagi mata-mata diklat tertentu yang berbasis Teknologi Informasi Komputer (TIK). Pembelajaran yang berbasis computer tidak bisa dijalankan jika perangkat computernya tidak tersedia, walaupun tersedia tidak dapat digunakan karena tidak layak bahkan sudah rusak. Pola ketiga ini tidak baik, karena Bagaimana bisa pembelajaran berbasis TIK tapi perangkatnya tidak tersedia. **Ketiga** $K = f(A)$ Artinya kinerja adalah fungsi dari kemampuan. Atau kinerja dihasilkan oleh kemampuan. Kemampuan adalah kapasitas, atau kesanggupan untuk melakukan pekerjaan.

Kesanggupan melakukan pekerjaan oleh karena ia menguasai pengetahuan dan keterampilan. Jadi sebenarnya bahwa kinerja cukup di hasilkan oleh kemampuan, meskipun motivasi tidak muncul, akan tetapi dalam kondisi keterpaksaan dan mampu mengatasi rintangan, maka pekerjaan dapat dilaksanakan. Motivasi dan peluang hanya sebagai factor pendukung terhadap kinerja, tidak bersifat mutlak keberadaanya. **Keempat** $K = f(M \times O)$ Artinya kinerja merupakan fungsi motivasi dan peluang maksudnya. Ada ketergantungan kinerja terhadap motivasi dan peluang. **Lima**, $K = f(M)$ artinya kinerja merupakan fungsi dari motivasi, Enam $K = f(O)$ Artinya kinerja merupakan fungsi dari peluang, adanya ketergantungan kinerja terhadap peluang. Pembelajaran yang dilakukan guru berharap lancar tanpa gangguan atau rintangan yang menghalangi. Keberadaan peluang terkadang bisa spontanitas muncul. dan tidak muncul tidak di perkirakan sebelumnya.

Dari ke enam pola di atas, kami hanya mengambil pola ketiga yaitu $K = f(A)$ maksud pola ketiga tersebut adalah kinerja merupakan fungsi kemampuan. Kemampuan merupakan representasi kesanggupan melakukan pekerjaan, didukung oleh penguasaan pengetahuan dan keterampilan. Singkatnya nya kalau kinerja di hasilkan oleh kemampuan atau kompetensi, maka dengan sendiri ada hubungan yang erat di antar dua variable penelitian. Selanjutnya kerangka pikir penelitian ini di rangkum dalam model hubungan antar variabel seperti berikut :

$$X \longrightarrow Y \longleftarrow e$$

Gambar 3
Model Hubungan Antar Variabel

Keterangan :

X = Variabel kompetensi

Y = Variabel Kinerja

e = Epsilon

Berdasarkan model di atas , maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut “ Terdapat kontribusi faktor kompetensi guru terhadap kinerja guru”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey eksplanatori, mengingat alat yang digunakan adalah angket dan sasarnya adalah sampel (Masri Singarimbun, 2006) Teknik pengumpulan data melalui komunikasi tidak langsung dengan instrumen angket sebagai alat utama pengumpulan data. Angket di konstruksi menggunakan model skala likert yang dimodifikasi. Terdapat dua bagian angket yang diujikan kepada responden. Bagian pertama, ditujukan untuk mengukur kompetensi guru yang dijabarkan melalui 4 dimensi yaitu Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional dan Kompetensi Sosial, sebanyak 21 item. Bagian kedua, ditujukan untuk mengukur kinerja guru yang dijabarkan melalui 7 indikator, yaitu perencanaan mengajar; evaluasi hasil belajar; mengembangkan bahan ajar; pelaksanaan pembelajaran; pelaksanaan tugas bimbingan akademik pada siswa; disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan bekerja sama dengan warga sekolah, sebanyak 13 item. Kedua instrumen pengumpul data tersebut sebelum digunakan untuk menggali data dari responden sasaran, maka diujicoba dulu kepada responden lain di luar responden sasaran. Data uji coba tersebut diuji kelayakannya melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Hasilnya kedua instrumen tersebut valid dan reliable yang berarti teruji kelayakannya. Dengan demikian kedua instrumen penelitian tersebut bisa digunakan untuk menggali data dari responden sasaran penelitian.

Responden pada penelitian ini adalah guru-guru di tiga SMK swasta di kota Bandung yang terpilih sebagai anggota sampel, jumlahnya 77 orang guru. Prosedur analisis data yang dilakukan meliputi editing, koding, tabulasi data, pengujian kualitas data, mendeskripsikan data, pengujian hipotesis. (Uep&Sambas, 2011:162-163) Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana, dan dilanjutkan dengan korelasi. (Maman A., Sambas Ali M, (2011:259) Mengingat data yang dikumpulkan berskala ordinal, maka di ubah dahulu atau di naikan tingkatnya menjadi data berskala interval melalui metode *method successive of interval* (MSI) (Uep& Sambas, 2011:98). Sebelum data diolah untuk menjawab permasalahan, maka harus dilakukan uji asumsi parametric, Hal demikian dilakukan oleh karena penggunaan statistis parametric mensyaratkan adanya uji asumsi parametrik antara lain uji normalitas, dan uji homogenitas. (Maman A., Sambas Ali M, (2011:213) Disamping itu juga dilakukan uji linieritas regresi. Untuk mengetahui kontribusi kompetensi terhadap kinerja guru, digunakan formula Daya Determinasi (DD) = $r^2 \times 100\%$. Secara teknis penelitian ini menggunakan bantuan *software Microsoft Excel 2010*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perhitungan analisis regresi sederhana terhadap data penelitian diperoleh persamaan regresi: $\hat{Y} = 33.665 + 0.0730X$. Uji linieritas regresi menunjukkan hasil signifikan yang berarti regresi berpola linier. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan satu arah. Artinya bahwa setiap peningkatan di satu variabel akan diikuti oleh peningkatan di satu variabel lainnya. Atas dasar pernyataan di atas, maka untuk konteks variabel-variabel penelitian dapat diartikan bahwa apabila terdapat peningkatan kompetensi pada guru maka terjadi peningkatan pula pada kinerjanya. Makna lain dari persamaan regresi dengan koefisien regresi bertanda (+) adalah semakin tinggi tingkat kompetensi guru,

maka semakin tinggi pula kinerja guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi kontribusi positif factor kompetensi guru terhadap kinerjanya secara meyakinkan. Atau dapat diartikan pula bahwa kompetensi guru merupakan variabel prediktor yang berarti bagi kinerja guru.

Pengujian hipotesis penelitian menunjukkan hasil yang signifikan berdasarkan kriteria pengujian yaitu Tolak H_0 jika t hitung $>$ t table, lainnya diterima. Hasil perhitungan tampak t hitung sebesar 3.5661 berbanding t table pada $df = n - 2$ dan $\alpha = 0.05$, yaitu sebesar 1.9921. Ternyata t hitung lebih besar dari t table ($3.5661 > 1.9921$), sehingga pernyataan hipotesis “Terdapat kontribusi faktor kompetensi terhadap kinerja guru” diterima. Hasil penelitian ini mendukung terhadap penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suswardji, Edi (2012:76) dan Ade, Ruslan, dkk.(2013:83) yang menyatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Guna memperoleh gambaran tentang besaran kontribusi factor kompetensi terhadap kinerja, terlebih dahulu kita perlu menghitung besaran koefisien korelasi. Formula yang digunakan adalah Product Moment dari Karl Pearson. Hasil perhitungan korelasi antar variabel kompetensi guru dengan kinerja guru, yakni sebesar $r = 0.6160$. Besaran koefisien tersebut ternyata berada pada kategori kuat/tinggi, Dengan demikian hubungan antar variabel kompetensi guru dengan kinerja guru adalah kuat/tinggi. Selanjutnya untuk mengetahui besaran kontribusi variabel kompetensi guru terhadap variabel kinerja guru, dihitung dengan formula daya determinasi (DD) = $r^2 \times 100\%$. Hasilnya sebesar 0.3795 atau sebesar 37.95% Sisanya sebesar 62,05 % merupakan factor residu, yang berarti 62,05% merupakan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru yang luput dari penelitian. Jika kita analisis kontribusi kompetensi guru terhadap kinerjanya pada kasus tiga SMK swasta tersebut adalah lebih kecil dibandingkan dengan residu berasal dari factor-faktor lain, namun sesungguhnya jika kita perhatikan pula bahwa sangat banyak factor-faktor lain yang berhubungan dan berpengaruh terhadap kinerja guru. Meskipun demikian hasil penelitian pada kasus di tiga SMK di kota Bandung ini telah berkontribusi dalam mendukung penelitian-penelitian sebelumnya.

Hubungan yang kuat antara kompetensi guru dengan kinerja guru, menunjukkan bahwa peran kompetensi sangat berarti di dalam mendukung dan mewujudkan kinerja guru. Dengan kata lain adanya ketergantungan yang kuat dari kinerja terhadap kompetensi. Mengingat hal tersebut maka posisi kompetensi guru sebagai predictor terhadap kinerja sangat perlu diperhatikan, dibina, dikembangkan dan terus di mutakhirkan dengan berbagai cara. Hal ini bukan hanya menjadi kewajiban individu saja melainkan juga kewajiban lembaga, karena peningkatan kompetensi dan kinerja guru berdampak terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Peningkatan mutu pembelajaran memberikan kontribusi terhadap peningkatan hasil belajar para siswa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru secara meyakinkan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja guru, ‘ meskipun besaran kontribusinya di bawah rata-rata namun relasi antara kedua variabel adalah kuat atau tinggi.

- Ningrum, K. S. (2016). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 6 Singaraja. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (JPPE)* ,
- Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Qolquii, LePine, Wesson (2009) *Organizational Behavior, International Edition*, McGraw-Hill, Irwin
- Rasto (2006) Pengaruh Kompetensi, motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Mengajar Guru, Tesis Pasca Sarjana UPI
- Riddwan El Haris (2010) *Analisa Perbandingan Kinerja Guru Sertifikasi, UPI LPPM*
- Robbins (1996) *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II, Edisi Bahasa Indonesia*. Simson & Schulter
- Sedarmayanti (2001) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Mandar Maju
- Simamora Henry (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua*. Yogyakarta, STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri. (2006). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sudjana, Nana. (2002). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suhana, Cucu dan Nanang Hanafiah. (2012). *Konsep Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suhariyanto (2019) Pengangguran Bertambah Jadi 7,05 Juta Orang per Agustus, Tertinggi SMK"(: <https://katadata.co.id/berita/2019/11/05>).
- Sukartini, A T (2014) *Analisa Kompetensi Lulusan Melalui Kinerja Guru di SMPN Wilayah III Cirebon, Trikonomika*.
- Sunaryo (2011), [http:// www. Berita Upi,edu](http://www.BeritaUpi.edu)
- Sukartini, A. T. (2014). *Analisis Kompetensi Lulusan Melalui Kinerja Guru di SMPN Wilayah III Cirebon. Trikonomika* ,.
- Suswardji, Edi, dkk. Oktober 2012. Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang. *Jurnal Manajemen Volume 10, Nomor 1*
- Spencer, M. Lyle and Spencer, M Signe (1993) *Competence at work : Model for superior performance*, John Wily & SOn, Inc, New York, USA
- Tika, Moh. Pabundu. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Yogyakarta: Bumi Aksara.

- Uep Tatang Sontani, Sambas Ali Muhidin (2011) *Desain Penelitian Kuantitatif*, Bandung Karya Adhika Utama,
- Usman, Moh Uzer (1994) *Menjadi Guru Profesional*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya
- UU No. 14 Thn. 2005 Tentang Guru dan Dosen
- UU RI Nomor 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003
- Viethzal Rivai, Ahmad Fawzi Mohd. Basri (2005) , Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wood, Walles, Zefane (2001) *Organizational Behavior*, Second Edition, Australia, John Willy and Sons