

## **THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND WORK CORPORATE TOWARD TEACHER PERFORMANCE AT SMP NEGERI 10 BANDAR LAMPUNG**

Aprianis

*Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*  
*Aprianisdl@gmail.com.*

**Abstract.** Teachers have a very important role in achieving educational goals. It is said that because of the implementation and success of the educational process at all levels is determined by many factors educators. The research conducted is kind of descriptive quantitative research. This study used 27 study respondents. There are three variables in this study are: two (2) independent variables ( $X_1$  and  $X_2$ ) and 1 (one) in which the dependent variable of competence ( $X_1$ ) and work corporate ( $X_2$ ) as independent variables and teacher performance (Y) as the dependent variable. From the data processing has been found that answers the following hypothesis; there is the influence of competence ( $X_1$ ) toward teacher performance (Y), with the degree of influence of 28.5. There is the influence of work corporate ( $X_2$ ) toward teacher performance (Y), with the degree of influence of 28.9 %. There is the influence of competence ( $X_1$ ) and work corporate ( $X_2$ ) smultans toward teacher performance (Y), with the degree of influence of 32.2 %.

**Keywords:** Competence, Work Corporate, Teacher Performance

## **PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI 10 BANDAR LAMPUNG**

Aprianis

*Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*  
*[Aprianisdl@gmail.com.](mailto:Aprianisdl@gmail.com)*

**Abstrak.** Guru memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Dikatakan demikian karena penyelenggaraan dan keberhasilan proses pendidikan pada semua jenjang banyak ditentukan oleh faktor pendidik. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 27 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan 1 (satu) variabel terikat dimana kompetensi ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 28,5%. Terdapat pengaruh budaya kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 28,9%. Terdapat pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) secara bersama – sama terhadap kinerja guru (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 32,2%.

**Kata kunci:** Kompetensi, Budaya Kerja, Kinerja Guru

## PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakikatnya merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tujuan pendidikan adalah meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia serta ketrampilan untuk hidup sendiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

Pengertian kinerja guru berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 tahun 2010 adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1, kinerja guru dibingkai dalam beban tugas dan tanggung jawabnya yaitu; merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja seorang guru.

Guru merupakan satu komponen yang sangat berperan dalam process pembelajaran, dan secara langsung berperan dalam peningkatan kualitas belajar siswa. Untuk memenuhi fungsi peran tersebut dituntut kinerja yang baik dari para guru SMP Negeri 10 Bandar Lampung. Dalam menjalankan perannya sebagai pendidik agar memiliki kinerja yang baik, maka para guru SMP Negeri 10 Bandar Lampung wajib memiliki kompetensi sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) nomor 74 tahun 2008. Kompetensi yang dimaksud dalam peraturan tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Semakin baik kompetensi-kompetensi tersebut dimiliki oleh para guru, maka semakin baik kinerja mereka.

Proses pembelajaran erat kaitannya dengan kompetensi guru. Dalam hal ini, paling tidak seorang guru harus memiliki dua modal dasar, yakni; kemampuan mendesain program dan keterampilan mengkomunikasikan program itu kepada siswa. Sebaliknya, pada bagian lain kompetensi guru diperlukan sebagai alat motivasi ekstrinsik dalam pendidikan dan pembelajaran.

Dalam menjalankan fungsi dan tugasnya guru dituntut mempunyai kedisiplinan yang baik sehingga kualitas pendidikan yang diberikan kepada anak murid mendapat hasil yang optimal. Konsep disiplin berkaitan dengan tata tertib, aturan, atau norma dalam kehidupan bersama (yang melibatkan orang banyak).

## KAJIAN TEORI

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional. Demikian Kompetensi Guru Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang dapat saya share, semoga bermanfaat bagi rekan-rekan guru yang membutuhkan.

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competence*, yang berarti;; kecakapan atau kemampuan. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia oleh Poerwadarminta (2003), kompetensi berarti kewenangan untuk menentukan sesuatu. Usman (2003), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku yang tampak sangat

berarti. Dengan kata lain, kompetensi merupakan perilaku yang dipersyaratkan sesuai kondisi yang diharapkan.

Menurut Djamarah (2006), bila dikaitkan dengan guru, kompetensi adalah kemampuan yang mutlak diperlukan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Menurut Bafadal (2003), untuk meningkatkan kompetensi guru diperlukan supervise, program sertifikasi, tugas belajar, MGMP dan moral kerja guru. Sedangkan menurut Departemen Pendidikan dan kebudayaan (1994/1995), menyatakan bahwa kompetensi guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas. Kemudian sejalan dengan hal ini Sudjana (2007), menyatakan bahwa guru harus mempunyai kemampuan intelektual dalam melaksanakan tugas dan perlunya pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas kompetensi.

Menurut Sudjana (2007), ada empat macam kompetensi guru, yang meliputi :

1. Pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku,
2. Pengetahuan dan penguasaan bidang studi yang dibinanya,
3. Sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang diibinanya, dan
4. Keterampilan teknik mengajar.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi (2003) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa: Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka

pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Budaya memberikan identitas pegawainya, budaya juga sebagai sumber stabilitas serta kontinuitas organisasi yang memberikan rasa aman bagi pegawainya, dan yang lebih penting adalah budaya membantu merangsang pegawai untuk antusias akan tugasnya sedangkan tujuan fundamental budaya adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan (Triguno, 2004: 6).

Menurut Hasibuan (2000: 47), kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Kerja perlu diartikan sebagai kegiatan luhur manusia. Bukan saja karena kerja manusia dapat bertahan hidup tetapi juga kerja merupakan penciptaan manusia terhadap alam sekitarnya menjadi manusiawi.

Robbins (2006: 301-302), menjelaskan bagaimana budaya kerja dibangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pemimpinnya. Selanjutnya budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima, baik dan yang tidak.

Menurut Hadari Nawawi (2003) Unsur-unsur budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Ilmu Pengetahuan
2. Kepercayaan
3. Seni

4. Moral
5. Hukum
6. Adat-istiadat
7. Perilaku/Kebiasaan (norma)masyarakat
8. Asumsi Dasar
9. Sistem Nilai
10. Pembelajaran/Pewarisan
11. Masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal

Menurut Hadari Nawawi (2003) budaya kerja yang terbentuk banyak ditentukan oleh beberapa unsur, yaitu:

1. Lingkungan Usaha; Lingkungan dimana kerja itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh Kerja tersebut untuk mencapai keberhasilan.
2. Nilai-nilai (*values*); merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu kerja.
3. Panutan/ Keteladanan; orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya.
4. Upacara-upacara (*rites and ritual*); acara - acara rutin yang diselenggarakan oleh Kerja dalam rangka memberikan penghargaan pada karyawannya.
5. Newyork; jaringan komunikasi informal di dalam kerja yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dari budaya kerja.

Menurut pendapat Tika (2006: 1), budaya kerja merupakan bagian dari kurikulum manajemen sumber daya manusia dan teori kerja. budaya kerja dalam MSDM, ditemukan saat mengkaji aspek sekelompok individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan, atau kerja sebagai wadah tempat individu bekerjasama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan.

Menurut Rivai dan Basri (2005), kinerja adalah ahsil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan

tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Robert Bacal (2005), mengemukakan pula bahwa dalam manajemen kinerja diantaranya meliputi perencanaan kinerja. Perencanaan kinerja merupakan suatu proses di mana guru dan kepala sekolah bekerjasama merencanakan apa yang harus dikerjakan guru pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Komunikasi yang berkesinambungan merupakan proses dimana kepala sekolah dan guru bekerja sama untuk saling berbagi informasi mengenai perkembangan kerja, hambatan dan permasalahan yang mungkin timbul, solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi berbagai masalah, dan bagaimana kepala sekolah dapat membantu guru.

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian dalam Kusmi-Anto (2007: 49), bahwa standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

1. Bekerja dengan siswa secara individual.
2. Persiapan dan perencanaan pembelajaran.
3. Pendayagunaan Media Pembelajaran.
4. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar.
5. Kepemimpinan yang aktif dari guru.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 10 Bandar Lampung. Menurut data

yang ada jumlah guru di SMP Negeri 10 Bandar Lampung yaitu sebanyak 28 guru.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

2. Kuisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.

3. Telaah dokumentasi dan kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku – buku bacaan, dokumen – dokumen, peraturan – peraturan dan ketentuan undang – undang serta kebijaksanaan – kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada SMP Negeri 10 Bandar Lampung yaitu sebanyak 28 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 27 orang responden.

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel).

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kualitas Sumber daya manusia pada Dinas Sosial Kabupaten Pesawaran dengan persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Guru
a	= Konstanta
b <sub>1</sub>	= Koefisien regresi X <sub>1</sub>
b <sub>2</sub>	= Koefisien regresi X <sub>2</sub>
X <sub>1</sub>	= Kompetensi Guru
X <sub>2</sub>	= Budaya Kerja
et	= Error Term

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{r \cdot n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t<sub>hitung</sub> = Nilai t

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>o</sub> ditolak.

b) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 0,05$  atau 5%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan simultan antara variabel Kompetensi Guru ( $X_1$ ) dan Budaya kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Guru ( $Y$ ) pada SMP Negeri 10 Bandar Lampung melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut :

**Tabel 1.** Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	415.219	2	207.609	18.554	.000 <sup>a</sup>
Residual	872.770	24	11.190		
Total	1288.000	26			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi\_Budaya Kerja

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,554 dan jauh lebih besar dari nilai F tabel yaitu 3,422, maka kompetensi ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ) pada SMP Negeri 10 Bandar Lampung adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

**Tabel 2.** Perhitungan Koefisien Determinasi secara Simultan

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 <sup>a</sup>	.322	.305	3.34507

Korelasi kompetensi dan budaya kerja dengan kinerja guru sebesar 0,568, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat dan positif. Berarti semakin baik kompetensi dan budaya kerja maka kinerja guru akan semakin meningkat, sebaliknya jika kompetensi dan budaya kerja tidak baik maka kinerja guru pada SMP Negeri 10 Bandar Lampung akan menurun.

Koefisien Determinasi (KD) =  $0,322 \times 100\% = 32,2\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja guru sebesar 32,2% dan sisanya sebesar 67,8% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi berganda antara Kompetensi ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) sebagai berikut:

**Tabel 3.** Perhitungan Regresi Berganda antara Kompetensi, Budaya Kerja dan Kinerja Guru.

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	18.706	3.327		5.655	.000
X <sub>1</sub>	.247	.126	.293	1.959	.000
X <sub>2</sub>	.273	.132	.309	2.065	.000

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 18,706 + 0,247X_1 + 0,273X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kompetensi sebesar satu point,

maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,247 point.

2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel budaya kerja sebesar satu point, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,273 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,247$  lebih besar daripada koefisien regresi  $X_1 = 0,273$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel budaya kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan kompetensi dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 10 Bandar Lampung.

Terdapat pengaruh kompetensi guru dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dibuktikan dari hasil perhitungan uji F memperoleh hasil 18,554 dan jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 3,422$ , pada taraf signifikan 5%. Jadi  $F_{hitung}$  adalah lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan budaya kerja secara bersama – sama terhadap kinerja guru SMP Negeri 10 Bandar Lampung.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 10 Bandar Lampung, hal ini terbukti dari hasil perhitungan Uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 5,616, dan hasil  $t_{hitung} = 5,616 > t_{tabel} = 1,711$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi

terhadap kinerja guru SMP Negeri 10 Bandar Lampung. Berdasarkan hasil uji summary mempunyai kontribusi sebesar 28,5% sisanya sebesar 71,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

2. Terdapat pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 10 Bandar Lampung, hal ini terbukti dari hasil perhitungan Uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  budaya kerja terhadap kinerja guru dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 5,667 dan  $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,711$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji summary mempunyai kontribusi sebesar 28,9% sisanya sebesar 71,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.
3. Terdapat pengaruh kompetensi dan budaya kerja secara bersama – sama terhadap kinerja guru dibuktikan hasil perhitungan uji F yang memperoleh hasil 18,554 dan jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 3,422$ , pada taraf signifikan 5%. Jadi  $F_{hitung}$  adalah lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 10 Bandar Lampung. Berdasarkan hasil uji summary mempunyai kontribusi sebesar 32,2% sisanya sebesar 67,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran dirumuskan sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan kuesioner No.7 yaitu mengenai penguasaan kurikulum dengan

- baik dan benar karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pendidikan dan latihan atau workshop mengenai kurikulum pendidikan.
2. Pada variabel budaya kerja, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan budaya kerja adalah item pernyataan kuesioner No.4 yaitu mengenai guru berprestasi mendapat reward dari sekolah karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan reward sebagai bentuk penghargaan kepada guru berprestasi.
  3. Variabel kinerja guru yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan No.1 yaitu mengenai guru menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum memulai aktifitas pembelajaran karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan pengarahan dan bimbingan kepada guru mengenai pentingnya bagi guru untuk mengikuti SOP pembelajaran.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, Robert (2005). *Performance Mangement, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 3*. PT. SUN, Jakarta.
- Djamarah. 2006. *Profesionalisme Pendidik*. Yogyakarta :BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari. 2004. *Ilmu Administrasi*, Jakarta : Galia indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun. 2005, *tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta: Depdiknas. Departemen Pendidikan Nasional, 2007.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P, 2001. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sudjana. 2008. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Tika, Moh. Pabundu, (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Ke-1. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Usman, H. (2003). *Pengantar Statistik*. Jakarta: Bina Aksara.