

PENGARUH KOMPETENSI KEPERIBADIAN DAN EFIKASI DIRI GURU TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL

(Studi Pada Guru SMK Negeri Se Sub Rayon 01 Kota Semarang)

Salimah

Program Pascasarjana Universitas Stikubank
e-mail : imahsalimah4@gmail.com

Ceacilia Sri Mindarti

Fakultas Ekonomi, Universitas Stikubank Semarang
e-mail : ceaciliasrimindarti@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of personal competence, self-efficacy of teachers and teachers' organizational commitment to performance and the role of organizational commitment mediates the influence of personal competence and teachers self efficacy on performance of teachers on vocational high school teachers of Semarang's rayon 01 on Semarang City. The population in this research is state and private vocational high school teachers of totaled 209 people. With Slovin method then the sample numbered 137 people. Then from 137 people, who returns the answer of the questionnaire amounted to 137 people. The results showed that (1) personal competence but not significant positive effect on organizational commitment, (2) self-efficacy of teachers is also positive but not significant effect on organizational commitment, (3) personal competence and a significant positive impact on teacher performance, (4) self-efficacy teacher positive and significant impact on teacher performance, (5) organizational commitment does not mediate the influence of personal competence on teachers performance, (6) organizational commitment does not mediate the influence of self - efficacy of teachers on teacher performance .

Keywords : *personal competence, self-efficacy of teachers, teachers' organizational commitment and performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi kepribadian, efikasi diri guru dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru dan peran komitmen organisasional memediasi pengaruh kompetensi kepribadian dan efikasi diri guru terhadap kinerja guru pada guru-guru sekolah menengah kejuruan (SMK) se sub rayon 01 Kota Semarang. Populasi pada penelitian ini berjumlah 209 orang. Dengan metode Slovin maka jumlah sampel berjumlah 137 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi kepribadian berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, (2) efikasi diri guru juga berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kompetensi kepribadian berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru, (4) efikasi diri guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (5) komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru, (6) komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh efikasi diri guru terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : kompetensi kepribadian, efikasi diri guru, komitmen organisasional dan kinerja guru

PENDAHULUAN

Performance guru dalam mengajar dipengaruhi berbagai faktor, seperti tipe kepribadian, latar belakang pendidikan, pengalaman dan yang tak kalah penting adalah pandangan filosofis guru kepada murid. Guru yang memandang anak didik sebagai makhluk individual yang tidak memiliki kemampuan akan menggunakan pendekatan metode *teacher*

centered, sebab murid dipandang sebagai gelas kosong yang bisa diisi oleh apapun. Tugas guru adalah membimbing, mengarahkan, dan memotivasi anak didik dalam mengembangkan potensinya. Faktor yang terpenting dari seorang guru adalah kepribadiannya, karena dengan kepribadian itulah seorang guru bisa menjadi seorang pendidik dan pembina bagi anak didiknya. Kompetensi kepribadian ini memiliki peran dan

fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), serta mensejahterakan rakyat, kemajuan negara, dan bangsa pada umumnya. Dalam hal ini, guru tidak hanya dituntut untuk mampu memaknai pembelajaran sebagai ajang pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik. Bandura (1997) menyebut keyakinan akan rasa mampu tersebut sebagai efikasi (*self efficacy*) yaitu sebuah konstruk psikologis yang menggambarkan keyakinan seseorang atas kapabilitasnya sendiri untuk mengorganisasi dan memutuskan langkah-langkah yang diperlukan dalam mencapai tujuan tertentu. Efikasi guru berarti keyakinan diri guru atas kapabilitas untuk mengorganisasi dan memutuskan langkah-langkah yang diperlukan agar berhasil memenuhi suatu tugas kegiatan pengajaran dan kependidikan dalam konteks tertentu (Tschannen - Moran *et al.*, 1998). Kinerja memiliki arti tentang sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. UU no.20 tahun 2003 dan UU no.14 tahun 2005 telah memberikan gambaran bahwa kinerja guru berada dalam rumusan melaksanakan tugas utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan yang ada di pundaknya. Komitmen organisasional merupakan komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasional adalah bagaimana seseorang menempatkan dirinya dalam sebuah organisasi dan bagaimana seseorang memiliki kemauan untuk tetap mempertahankan dirinya dalam organisasi. Beberapa peneliti telah menguji pengaruh kompetensi kepribadian terhadap komitmen organisasional, namun hasilnya masih tidak konsisten. Trilaksana (2008) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan antara kompetensi terhadap komitmen organisasional, sedangkan peneliti terdahulu Astuti (2012) menyebutkan kompetensi guru berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Chi, dan Choum (2013) merupakan peneliti terdahulu yang membahas tentang efikasi diri guru dan komitmen organisasi. Hasil penelitiannya ada pengaruh signifikan dan positif antara efikasi guru dengan komitmen organisasi. Menurut Astuti (2012) dan Sari (2012) menyebutkan efikasi diri guru berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Sudjadi (2009) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sementara hasil penelitian

dari Rahayu dan Pujaningsih justru menyebutkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan. Sedangkan Jumari, Yudana, Sunu (2013) melakukan penelitian dengan hasil ada pengaruh signifikan antara efikasi diri guru dengan kinerja mengajar guru sedangkan Astuti (2012) meneliti efikasi diri dan kinerja guru dengan hasil tidak berpengaruh signifikan antara efikasi guru terhadap kinerja guru. Roesly (2012) melakukan penelitian antara komitmen organisasional dengan kinerja guru dengan hasil komitmen organisasional meningkatkan kinerja guru sedangkan Farikhah (2012) menyebutkan komitmen organisasional tidak berpengaruh pada kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang terdapat perbedaan dan fenomena yang terjadi di lapangan bahwa guru SMK negeri di sub rayon 01 kota Semarang mengenai kompetensi kepribadian, efikasi diri guru, komitmen organisasional dan kinerja guru yang sangat bervariasi maka peneliti menganggap perlu mengadakan penelitian menggunakan mediasi yaitu komitmen organisasional memediasi pengaruh kepribadian guru dan efikasi diri guru terhadap kinerja guru. Sehingga penulis mengambil judul : Pengaruh kompetensi kepribadian dan efikasi diri guru terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh komitmen organisasional.

TELAAH PUSTAKA

Kompetensi Kepribadian Guru

Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 dalam ketentuan umum no 10 menyebutkan bahwa Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru sebagaimana yang dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Menurut Usman yang termasuk bahwa kompetensi pribadi guru adalah berinteraksi dan berkomunikasi, melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, melaksanakan administrasi sosial dan melaksanakan penelitian untuk kepentingan pengajaran. Tahun 2005 dalam ketentuan umum no 10 menyebutkan bahwa Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan,

dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru sebagaimana yang dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Menurut Usman yang termasuk bahwa kompetensi pribadi guru adalah berinteraksi dan berkomunikasi, melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, melaksanakan administrasi sosial dan melaksanakan penelitian untuk kepentingan pengajaran.

Efikasi Diri Guru

Menurut Bandura (1997:11) menyatakan “*self-efficacy is concerned with judgments of personal capability*” yaitu *self-efficacy* berkaitan dengan penilaian kemampuan pribadi, artinya *self efficacy* yang ada pada seseorang yaitu berupa, menilai seberapa kemampuan yang ada pada dirinya, seseorang terlebih dahulu menilai seberapa besar kemampuan yang ada pada dirinya. Bandura (dalam Fitri dan Diana, 2009:78) yang menyatakan terdapat dua istilah dalam efikasi diri yaitu efikasi ekspektasi (*Efficacy expectation*) yaitu keyakinan diri sendiri bahwa ia akan berhasil melakukan suatu tindakan dan ekspektasi hasil (*outcome expectation*) merupakan perkiraan atau estimasi diri bahwa tingkah laku yang dilakukan diri itu akan mencapai hasil tertentu.

Komitmen organisasional

Menurut Robbins (2008 : 100 a) Komitmen organisasional adalah keadaan seseorang yang memihak organisasi tertentu, dan memiliki tujuan-tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Allen and Meyer (1993), yang mengemukakan: "commitment organizational is identified three types of commitment; affective commitment, continuance commitment, and normative commitment as a psychological state “that either characterizes the employee’s relationship with the organization or has the implications to affect whether the employee will continue with the organization”. Komitmen organisasional sebagai suatu konstruksi psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap kepuasan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Kinerja Guru

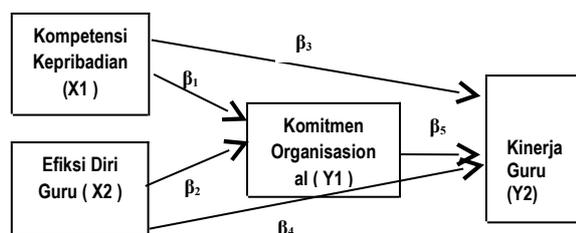
Hasibuan (2003: 94) menyatakan bahwa kinerja guru atau prestasi kerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas waktu, kecakapan dan kesungguhannya sebagai guru. Menurut Robert Bacal (2005) kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara seorang guru dan siswa dengan terjadinya proses komunikasi yang baik antar kepala sekolah, guru dan siswa.

Dalam kutipan Rivai dari Donnelly, Gibson, Ivancevich (1994) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hal yang merujuk pada suatu keberhasilan melaksanakan tugas dengan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1: Kompetensi kepribadian berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
- H2: Efikasi diri guru berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
- H3: Kompetensi kepribadian berpengaruh terhadap kinerja guru
- H4: Efikasi diri guru berpengaruh terhadap kinerja guru.
- H5: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja guru.
- H6: Komitmen organisasional memediasi pengaruh kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru
- H7: Komitmen organisasional memediasi pengaruh efikasi diri guru terhadap kinerja guru

MODEL GRAFIS PENELITIAN



Model matematis dalam penelitian ini adalah:

$$Y_1 = \alpha_1 + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \epsilon_1$$

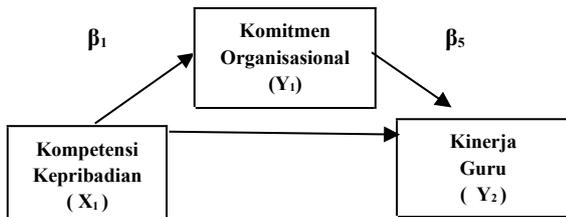
$$Y_2 = \alpha_2 + \beta_3 \cdot X_1 + \beta_4 \cdot X_2 + \beta_5 \cdot Y_1 + \epsilon_2$$

Keterangan :

$$Y_1 = \text{Komitmen Organisasional}$$

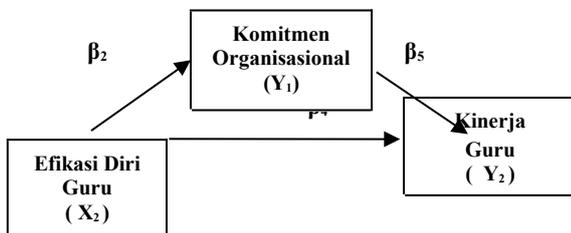
Y_2 = Kinerja Guru
 X_1 = Kompetensi Kepribadian
 X_2 = Efikasi Diri Guru
 α = Konstanta
 β = Koefisien Regresi
 ϵ = Error

Uji Mediasi 1



Jika hasil $\beta_3 <$ dari $\beta_1 \times \beta_5$ maka dapat dikatakan variabel komitmen organisasional tidak dapat memediasi, namun apabila $\beta_3 >$ dari $\beta_1 \times \beta_5$ maka variabel komitmen organisasional dapat memediasi

Uji Mediasi 2



Jika hasil $\beta_4 <$ dari $\beta_2 \times \beta_5$ maka dapat dikatakan variabel komitmen organisasional tidak dapat memediasi, namun apabila $\beta_4 >$ dari $\beta_2 \times \beta_5$ maka variabel komitmen organisasional dapat memediasi

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2011) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK negeri se sub rayon 01 kota Semarang yaitu: Guru SMK Negeri 1 dan Guru SMK Negeri 5 berjumlah 205 guru.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dianggap mewakili keseluruhan populasi

(Sugiyono, 2001). Dalam menentukan jumlah sampel, penelitian ini menggunakan rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

N = Number of samples (*jumlah sampel*)

N = Total population (*jumlah seluruh anggota populasi*)

e = Error tolerance (toleransi nilai presisi; taraf signifikansi untuk sosial dan pendidikan lazimnya 0,05 atau 5%)

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 137 guru.

Uji Validitas

Alat uji yang digunakan untuk mengukur validitas adalah analisis factor yaitu dengan melihat Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), dengan kriteria:

1. Apabila $KMO > 0,5$ maka kecukupan sampel terpenuhi
2. Apabila loading faktor $> 0,4$ maka indikator valid

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan Teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien atau alpha sebesar $> 0,7$ (Ghozali, 2006). Syarat suatu alat ukur menunjukkan kehandalan yang semakin tinggi apabila koefisien reliabilitas mendekati angka satu. Apabila koefisien alpha (α) lebih besar dari 0,07 maka alat ukur dianggap handal atau terdapat internal consistency reliability dan sebaliknya.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk variabel secara individual dan juga pengujian untuk model regresi dengan menggunakan model regresi dengan menggunakan uji Kolmogorov - Smirnov. Pada uji K-S nilai p

value > 0,05, sehingga menguatkan bukti bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF, dengan nilai VIF < 10 baik dengan dependen variabel dependen komitmen organisasional maupun kinerja guru sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel-variabel yang digunakan tidak mengandung masalah multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji gletser dengan nilai signifikansi > 0,05. Hal ini berarti bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Model	Standardized Beta	t	Sig
(constant)		11,201	0,000
Kompetensi Kepribadian (X ₁)	0,045	0,505	0,614
Efikasi Diri Guru (X ₂)	0,132	1,461	0,146
Dependen Variabel : Komitmen organisasional			

a. Dependent Variable : Komitmen Organisasional

Pengujian Hipotesis 1

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat uji t, uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan syarat signifikan kurang dari 5 % (sig < 0,05). Hasil pengujian pengaruh kompetensi kepribadian terhadap komitmen organisasional diperoleh nilai t hitung = 0,505 dengan signifikansi 0,614 (p > 0,05), maka diperoleh : Hipotesis 1 di tolak. Hal ini berarti bahwa kompetensi kepribadian tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Pengujian Hipotesis 2

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat uji t, uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan syarat signifikan kurang dari 5 % (sig < 0,05). Hasil pengujian pengaruh efiksi diri guru terhadap komitmen organisasional diperoleh nilai t hitung = 1,461 dengan signifikansi 0,146 (p > 0,05), maka diperoleh : Hipotesis 2 di tolak. Hal ini berarti bahwa kompetensi kepribadian tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional

Model	Standardized Beta	t	Sig
(constant)		5,934	0,000
Kompetensi Kepribadian	0,102	1,408	0,162
Efikasi Diri Guru	0,585	8,031	0,000
Komitmen Organisasional	-0,062	-0,877	0,382
Dependen Variabel : Kinerja Guru			

b. Dependent Variable : Kinerja Guru

Pengujian Hipotesis 3

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat uji t, uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan syarat signifikan kurang dari 5 % (sig < 0,05). Hasil pengujian pengaruh kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru diperoleh nilai t hitung = 1,408 dengan signifikansi 0,162 (p > 0,05), maka diperoleh : Hipotesis 3 di tolak. Hal ini berarti bahwa kompetensi kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengujian Hipotesis 4

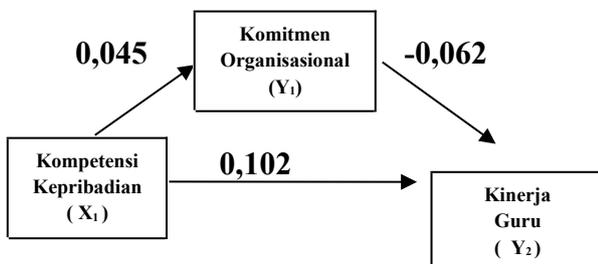
Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat uji t, uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan syarat signifikan kurang dari 5 % (sig < 0,05). Hasil pengujian pengaruh efikasi diri guru terhadap kinerja guru diperoleh nilai t hitung = 8,031 dengan signifikansi 0,000 (p < 0,05), maka diperoleh: Hipotesis 4 di

terima. Hal ini berarti bahwa efikasi diri guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa tinggi atau rendahnya kinerja guru di pengaruhi oleh tinggi rendahnya efikasi diri guru.

Pengujian Hipotesis 5

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat uji t, uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan syarat signifikan kurang dari 5 % (sig <0,05). Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru diperoleh nilai t hitung = -0,877 dengan signifikansi 0,382 (p> 0,05), maka diperoleh : Hipotesis 5 di tolak. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Uji Mediasi 1

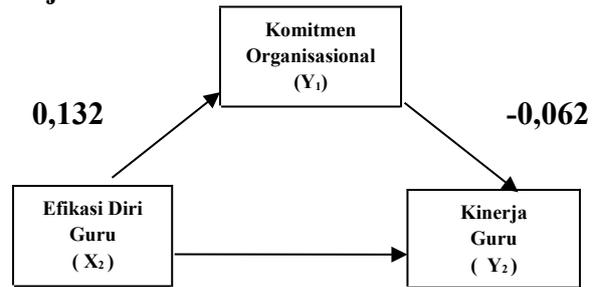


Untuk menguji variabel mediasi dilakukan dengan membandingkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru dengan dan tanpa melalui komitmen organisasional.

Pengaruh langsung = 0,102 Pengaruh tidak langsung (melalui komitmen organisasional) = 0,045 x (-0,062) = -0,00279. Besarnya pengaruh tidak langsung dari kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasional adalah sebesar -0,00279 yang menunjukkan lebih kecil dari pengaruh langsungnya yaitu 0,102. Dengan demikian maka komitmen organisasional tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru, artinya penggunaan variabel komitmen organisasional dalam penelitian ini belum tepat dan kurang mendukung adanya pengaruh kompetensi

kepribadian terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasional.

Uji Mediasi 2



Pengaruh langsung = 0,585 Pengaruh tidak langsung (melalui komitmen organisasional) = 0,132 x (-0,062) = 0,008184. Besarnya pengaruh tidak langsung dari kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasional adalah sebesar 0,008184 yang menunjukkan lebih kecil dari pengaruh langsungnya yaitu 0585. Dengan demikian maka komitmen organisasional tidak dapat memediasi pengaruh efikasi diri guru terhadap kinerja guru, artinya penggunaan variabel komitmen organisasional dalam penelitian ini belum tepat dan kurang mendukung adanya pengaruh efikasi diri guru terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi kepribadian tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
2. Efikasi diri guru tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
3. Kompetensi kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
4. Efikasi diri guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
5. Komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh kompetensi kepribadian dan efikasi diri guru terhadap kinerja guru.

Dengan demikian maka kinerja guru tidak akan meningkat jika guru tidak mempunyai komitmen terhadap organisasinya. Pengaruh langsung efikasi diri guru terhadap

kinerja guru lebih efektif dari pada melalui komitmen organisasional

Rekomendasi

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas maka dapat direkomendasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Komitmen organisasional tidak dapat berfungsi sebagai variabel mediasi, sehingga pada penelitian-penelitian yang akan datang variabel komitmen organisasional dapat dijadikan variabel dependen dan juga variabel moderator.
2. Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, maka perlu sebuah kajian yang lebih mendalam pada variabel ini sehingga akan diperoleh hasil yang lebih valid lagi.
3. Untuk penelitian selanjutnya, agar diteliti variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja guru sehingga akan diperoleh hasil yang dapat digeneralisasikan pada semua bagian.

Saran

Perlu ada penelitian lanjut dan lebih mendalam berkaitan dengan masalah kompetensi kepribadian, efikasi diri guru dan kinerja guru sehingga dapat memberikan masukan bagi lembaga untuk mengembangkan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy; The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Chi Hsingkuang ,Dr, Hueryren Yeh, Dr, Shu-Min Choum, December 2012, Vol 9, Num 2, *The Organizational Commitment, Personality Traits and Teaching Efficacy of Junior High School Teachers: The Meditating Effect of Job Involvement*, The Journal of Human Resource and Adult Learning.
- Douglas N. Harris, Tim R. Sass (2011) *Teacher Training, Teacher Quality and Student Achievement* Journal of Public Economics

- Edy Suparno (2005) *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen (Tesis)* Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Fathurrohman, Pupuh dan M. Sobry Sutikno, 2010, *Strategi Belajar Mengajar melalui Penamaan Konsep Umum dan Islami*, Bandung : Refika Adhitama.
- Gary Dessler (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia-Human Resource Management 7th edition* Jakarta : PT Prenhalindo
- Imam Ghozali, 2013, Edisi 7, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Jumari, Md, Yudana, IGK, Sunu, Volume 4, 2013, *Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Bali*, Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Adminitrasi Pendidikan.
- Kemdikbud (2012) *Pedoman Pelaksanaan Kinerja Guru* Pusbangprodik : Jakarta
- Kogan Page (-) *Total Quality Management in Education* London Philadelphia : Kogan Page
- Liza Puspita Sari, 2012, *Hubungan Antara Self Efficacy Denga Komitmen Organisasi Guru di SMK KH Dewantoro Kota Tangerang Provinsi Banten*, Tesis, Binus. ac.id
- Luthans, Fred. (2008). *Organizational Behavior* (11th Ed.). New York : McGraw-Hill .
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Nunn, G.D., & Jantz, P.B. 2009. *Factors within Responseto Intervention Implementation Training Associated with Teacher Efficacy Beliefs*. *Education*, 129, 599-

607.

- Naree Aware Achwarin (2005) *The Study of Teacher Competence of Teacher at Schools in The Three Southern Provinces of Thailand* Assumption University of Thailand
- Noe et al (2008) *Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage* Boston Buur Ridge : McGraw-Hill
- Puji Astuti, 2012, Vol 1, Nomor 1, *Pengaruh Kompetensi, Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional (Studi Guru SMP Negeri di Kabupaten Pati*, Student Journal of Economic and Management.
- Redja Mudyahardjo dkk (1997) *Dasar-dasar Kependidikan*, Jakarta : Universitas Terbuka
- Riduwan (2009) *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian* Bandung : Alfabeta CV
- Robbin & Judge (2009) *Organizational Behavior 13th edition* London : Perason Education Ltd
- Ron Larchick at al (2010) *Teacher Performance and Personal Life Stressors Implications for Urban School Administrators (Journal)*
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Alfabeta Bandung
- Sri Kustanti (2005) *Analisis Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Ungaran 2 Kabupaten Semarang*, Semarang : Universitas Diponegoro Semarang
- Stephen Robins (1983) *Essential of Organizational Behavior*, London : Prentice-Hall International Inc
- Sudiarso (2006) *Efektifitas Supervisi Klinis Untuk Peningkatan Kinerja Guru* Jember : Pancaran Pendidikan
- Syaiful Amri Saragih (2009) *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif serta Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Tebing Tinggi*, Medan : Universitas Sumatra utara
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A.W., and Hoy, W.K. 1998. Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure. *Review of Educational Research*, 68, 202-248.
- Umiarso & Imam Gojali (2010) *Manajemen Mutu Skeolah di Era Otonomi Pendidikan*, Yogyakarta : IRCiSoD
- Yuliana, Evan .2007. *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Swasta di Kota Malang*, Malang : Universitas Negeri Malang