

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN PONDOK PESANTREN NURUL AHMADI CATAK GAYAM

<sup>1</sup>Vita Rochmatul Ummah, <sup>2</sup> Yulia Effrisanti

e-mail: [1vita.rochmatul.ummah@gmail.com](mailto:1vita.rochmatul.ummah@gmail.com); [2yulia\\_effrisanti@yahoo.com](mailto:2yulia_effrisanti@yahoo.com)

<sup>1,2</sup>Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Jombang

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Ahmadi Catak Gayam. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan dua variabel yaitu variabel X dan Y. Responden dalam penelitian ini adalah guru dengan jumlah 34 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear sederhana dengan bantuan program *SPSS 16.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Ahmadi Catak Gayam dengan sumbangan efektifif 14,6% dan persamaan regresinya  $Y = 17,536 + 0,469X$ .

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Kinerja Guru

The aim of this research is to know how big *The Influence of Organizational Culture Toward Teacher Performance in Boarding School Foundation Nurul Ahmadi Catak Gayam*. This research is quantitative research which uses two variables, they are X and Y variable. Respondents in this research are teachers as much 34 peoples. Data collection technique used is questionnaires. Data analysis techniques used is simple linear ressession tests with the help of *SPSS 16.0 for windows*. The result of the research shows that there is a significant influence between organizational culture variable and teacher performance variable in Boarding School Foundation Nurul Ahmadi Catak Gayam with effective contribution 14,6% and regression equation  $Y = 17,536 + 0,469X$ .

**Keywords:** Organizational Culture, Teacher Performance

## **PENDAHULUAN**

Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Ridhotullah (2015: 279) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada hakikatnya guru merupakan komponen strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan gerak maju kehidupan bangsa. Bahkan keberadaan guru tidak mungkin tergantikan oleh komponen manapun dalam kehidupan bangsa sejak dahulu.

Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat dilingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat memperoleh ilmu pengetahuan. Guru berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia Indonesia seutuhnya yang berlandaskan Pancasila. Masyarakat mengharapkan kinerja guru yang baik, dapat berprestasi, mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga guru tidak mengalami kejenuhan, kebosanan serta malas bekerja (Usman, 2011: 1-8).

Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar lembaga. Menurut Torang dalam Aldea (2017: 86) kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma,

standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja suatu organisasi, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Frianto (2014) bahwa budaya organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, pada penelitian Juwita (2016) bahwa budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Demikian pula pada hasil penelitian Yani (2017) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Yayasan Pondok Pesantren Nurul Ahmadi adalah suatu lembaga pendidikan berbasis agama dan umum yang berdiri sejak tahun 2010. Lembaga pendidikan berbasis agama yang dimiliki Yayasan Pondok Pesantren Nurul Ahmadi adalah TPQ dan Madratsah Diniyah (MaDin), sedangkan lembaga pendidikan berbasis umumnya adalah TK, SD, SMA. Tujuan didirikannya lembaga pendidikan berbasis agama dan umum adalah agar santri bisa menguasai semua bidang pendidikan, bukan hanya bidang agamanya saja. Selain itu, ada tiga mata pelajaran utama yang harus dikuasai oleh santri yaitu pendidikan agama islam, teknologi informasi dan komunikasi serta bahasa inggris karena menurut pengasuh pondok, tiga mata pelajaran tersebut merupakan pondasi ketika hidup di era globalisasi.

Budaya organisasi di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Ahmadi jika dilihat dari segi *controlling*, pengasuh pondok sudah melakukan pengawasan lebih yang mungkin tidak ada di yayasan lain, yakni dengan cara melakukan

pengawasan terhadap aktivitas guru ketika berada dimedia sosial. Hal ini bertujuan agar nama baik guru maupun yayasan tetap terjaga. Selain itu, pengasuh pondok juga memberikan keleluasaan kepada guru untuk mengemukakan sesuatu jika ada suatu masalah, baik masalah pribadi maupun masalah organisasi. Setelah itu pengasuh akan memberikan solusi dan motivasi kepada guru tersebut.

Untuk mewujudkan tujuan Yayasan Pondok Pesantren Nurul Ahmadi, maka diperlukan adanya kinerja guru yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, maka diperlukan adanya budaya organisasi. Namun pada kenyataannya, budaya kerja masih belum tertulis dengan jelas sehingga para guru tidak mudah dalam membangun kesepahaman akan suatu pekerjaan dengan rekan kerjanya, hal ini terlihat dari pelaksanaan tugas-tugas non mengajar yang masih terdapat permasalahan yang perlu diselesaikan, yaitu permasalahan terkait dengan koordinasi yang masih lemah dalam pelaksanaan tugas, sehingga mengakibatkan kurang lancarnya pelaksanaan program-program kerja.

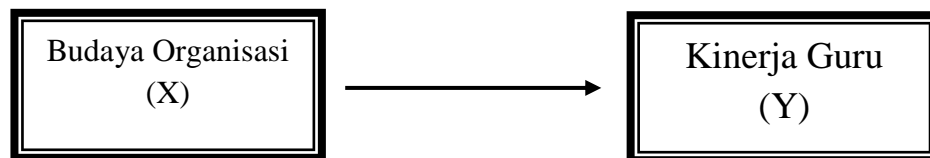
Selain itu, kinerja guru di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Ahmadi juga masih belum optimal karena masih ada guru yang sering datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum waktunya, bahkan ada juga yang sering tidak masuk kerja tanpa alasan. Jika dibiarkan terus-menerus, Yayasan Pondok Pesantren Nurul Ahmadi yang mempunyai amanah untuk mencerdaskan kehidupan anak bangsa tidak akan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, peneliti ingin melakukan penelitian dengan mengambil judul “PENGARUH BUDAYA

ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN PONDOK PESANTREN NURUL AHMADI CATAK GAYAM”.

**METODE**

Rancangan penelitian yang peneliti gunakan adalah dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang tujuannya adalah untuk menjelaskan ada tidaknya “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Ahmadi Catak Gayam Mojowarno Jombang”



Gambar 3.1 Rancangan Penelitian

**HASIL**

**Tabel 4. 10 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	17.536	6.895		2.543	.016
Budaya Organisasi	.469	.201	.382	2.337	.026

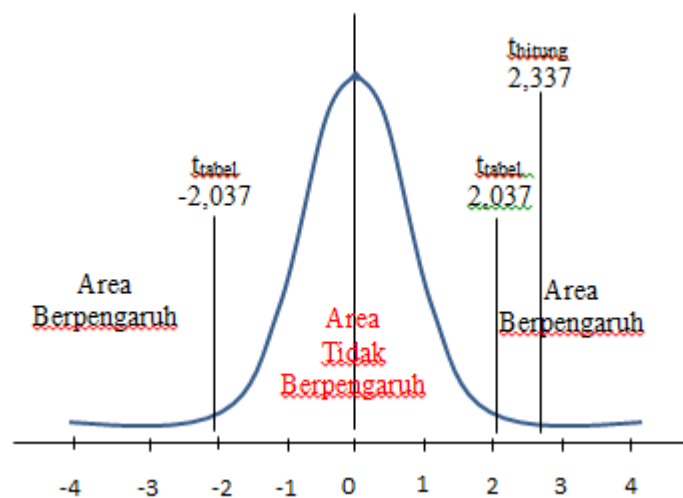
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Setelah menghitung regresi, maka langkah selanjutnya adalah menghitung signifikansi hasil regresi. Dalam menentukan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan kinerja guru ditentukan hipotesis. Hipotesis penelitian ini adalah Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Ahmadi Catak Gayam Mojowarno kabupaten Jombang.

Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,026 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y). Berdasarkan nilai t : diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,337 > t_{tabel}$   $2,037$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y). Kesimpulannya adalah bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi sangat penting diperhatikan untuk meningkatkan kinerja guru.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja guru, dapat dilihat dalam gambar 4.4 dibawah ini:

KURVA UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA



Gambar 4.4 Kurva Uji Regresi Linear Sederhana  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2019

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data diatas menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Ahmadi Catak Gayam. Dari nilai yang diperoleh membuktikan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Ahmadi Catak Gayam. Akan tetapi budaya organisasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja guru karena masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi yaitu seperti kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan, dan budaya organisasi (Saondi 2010: 24 - 45).

Budaya organisasi yang ada di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Ahmadi Catak Gayam sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil rekapitulasi angket variabel budaya organisasi pada tabel 4.6. Menunjukkan bahwa pola komunikasi yang terjalin di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Ahmadi Catak Gayam tergolong sangat baik. Guru selalu mengomunikasikan hasil belajar siswa dengan guru lain. Komunikasi tersebut dilakukan oleh guru agar mendapat masukan atau pembandingan dari guru lain tentang hasil belajar siswa yang nantinya bisa digunakan sebagai bahan evaluasi, apakah hasil belajar siswa dari guru satu dengan guru lainnya sama atau tidak. Selain menjalin komunikasi yang baik antar sesama guru di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Ahmadi Catak Gayam, guru juga menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan yayasan. Dimana ketika ada sebuah permasalahan, guru selalu membicarakan permasalahan tersebut kepada pimpinan, baik itu

permasalahan pribadi maupun permasalahan siswa pada saat proses belajar mengajar. Komunikasi ini dibangun dengan baik agar dapat tercipta suatu hubungan yang harmonis antar guru dengan guru dan guru dengan pimpinan.

Permasalahan-permasalahan yang telah disampaikan oleh guru akan ditampung oleh pimpinan, selanjutnya permasalahan tersebut akan dicari jalan keluarnya dengan mengadakan rapat. Rapat bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Pada saat rapat guru diberi kesempatan satu per satu untuk mengemukakan permasalahan yang dialami pada saat berada di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Ahmadi. Setelah itu guru diberikan kesempatan untuk memberikan solusi terhadap permasalahan yang ada. Ketika guru sudah selesai memberikan pendapatnya, maka langkah terakhir adalah pimpinan mengambil sebuah keputusan atau kebijakan dalam menyikapi permasalahan tersebut. Kebijakan yang diambil pimpinan secara langsung akan disampaikan pada saat rapat.

Contoh lain terkait dengan kebijakan pimpinan yang selalu disosialisasikan adalah mengenai jadwal masuk sekolah diniyah. Jadwal awal sekolah madratsah diniyah adalah masuk pukul 18.30 WIB dikarenakan jadwal sholat maghrib adalah pukul 17.50 WIB. Namun ketika jadwal sholat maghrib berubah lebih awal yaitu pukul 17.27 WIB, maka jadwal masuk sekolah madratsah diniyah berubah menjadi pukul 18.10 WIB. Agar dewan guru madratsah diniyah mengetahui perubahan jadwal tersebut, maka pimpinan memberitahukan perubahan jadwal dengan mengadakan rapat atau pimpinan memberitahukan perubahan jadwal melalui pengeras suara yang berada didalam yayasan.



Dukungan manajemen yang diberikan pimpinan kepada guru juga tergolong sangat baik. Guru diberikan kesempatan untuk konsultasi dengan pimpinan mengenai permasalahan siswa. Dengan diberikan kesempatan tersebut diharapkan guru dapat merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Ketika guru sudah merasa nyaman pada pekerjaan tersebut, maka secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja yang baik.

Setelah hak-hak diberikan, pimpinan juga mengadakan kontroling terhadap pekerjaan guru yaitu mengadakan pengawasan ketika guru sedang mengajar. Dengan cara berjalan didepan kelas atau melihat cara mengajar guru dari jendela belakang kelas agar guru tidak mengetahui jika sedang diawasi oleh pimpinan. Dengan cara seperti itu, pimpinan dapat mengetahui bagaimana cara mengajar guru secara langsung. Namun pengawasan terhadap guru yang sedang mengajar masih tergolong rendah. Hal ini disebabkan karena pimpinan belum bisa mengawasi secara maksimal dikarenakan membutuhkan waktu yang lama untuk berkeliling disetiap kelas-kelas.

Selain itu pimpinan juga mengadakan pengawasan khusus mengenai tingkat kehadiran guru. Apabila guru tidak masuk tanpa izin, pimpinan selalu memberikan teguran. Agar guru merasa jera dan tidak mengulanginya lagi, sehingga budaya membolos tidak akan ada di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Ahmadi Catak Gayam. Namun berdasarkan hasil persentase angket pada tabel 4.6, menunjukkan bahwa indikator kontrol masih berada pada tingkat terendah dibandingkan dengan indikator lain. Hal ini disebabkan karena belum adanya buku absensi kehadiran guru secara menyeluruh di

Yayasan Pondok Pesantren Nurul Ahmadi Catak Gayam. Absensi hanya ada di SD dan SMA saja, sehingga tingkat pengawasan pimpinan belum bisa maksimal.

Selain itu pimpinan juga belum memiliki buku pedoman atau indikator-indikator tertentu untuk menilai kinerja guru. Hal ini juga dapat menyebabkan kurang efisiennya penilaian pimpinan terhadap kinerja guru.

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Keberhasilan suatu organisasi yang mengimplementasikan aspek atau nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Berbagai pendapat yang dikemukakan para ahli mengenai istilah kinerja, secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan tugas yang dilakukan oleh seorang guru pada periode tertentu dalam sistem sekolah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu. Kinerja erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, ketepatan, inisiatif dan kemampuan kerja.

Berdasarkan analisis hasil lapangan yang diperoleh, kinerja guru di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Ahmadi Catak Gayam sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil rekapitulasi angket variabel kinerja guru pada tabel 4.7. Dimana guru mampu untuk mengelola kelas dengan baik. Pada

pelaksanaan belajar mengajar, guru mampu memotivasi siswa untuk saling berinteraksi dikelas dengan baik, dan memotivasi siswa untuk lebih giat dalam belajar. Hal tersebut ditunjukkan dengan penggunaan bahasa yang komunikatif pada saat pembelajaran dikelas agar siswa dapat dengan mudah menerima dan memahami materi yang disampaikan.

Untuk mengetahui tingkat kephahaman dan daya tangkap siswa terhadap materi yang disampaikan, guru mengadakan evaluasi pembelajaran diakhir pembelajaran. Evaluasi yang dilakukan yaitu dengan cara guru memberikan waktu kepada siswa untuk bertanya tentang materi yang telah disampaikan sebelum guru mengakhiri pembelajaran. Lalu pertanyaan tersebut tidak langsung dijawab oleh guru, akan tetapi dilempar kepada siswa yang lain. Jika tidak ada yang bisa menjawab, maka guru akan menjawab pertanyaan tersebut. Namun, apabila siswa tidak ada yang memberikan pertanyaan kepada guru, maka guru yang akan bertanya kepada siswa secara acak atau bertanya kepada siswa yang paling ramai (jika ada).

Namun pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa kualitas kerja dan inisiatif dalam kerja guru masih tergolong rendah dibandingkan dengan rerata indikator lainnya. Dimana guru masih belum bisa maksimal dalam penyusunan perangkat pembelajaran seperti RPP, Prota, Promes yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku dengan menggunakan model pembelajaran inovatif dan kreatif dalam setiap pembelajaran. Hal ini dikarenakan kurang adanya perhatian dari kepala sekolah tentang penyusunan perangkat pembelajaran sehingga guru merasa acuh tak acuh terhadap hal tersebut, karena tidak ada sanksi terhadap guru yang tidak membuat perangkat

pembelajaran. Kinerja guru yang tinggi dapat diwujudkan dengan adanya dorongan dari lingkungan tempat bekerja, pimpinan, rekan kerja, dan dirinya sendiri.

Ketika guru tidak membuat perangkat pembelajaran, maka kemungkinan besar guru tidak memiliki persiapan untuk mengajar, salah satunya yaitu mengenai model pembelajaran yang akan digunakan. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, guru yang ada di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Ahmadi Catak Gayam cenderung menggunakan model pembelajaran yang masih berpusat pada guru dengan metode ceramah dan alat bantu papan tulis. Model pembelajaran yang berpusat pada guru merupakan model pembelajaran yang cocok untuk diterapkan pada pendidikan dilingkungan pondok karena guru merasa bahwa siswa lebih bisa menangkap materi pelajaran ketika guru menjelaskan didepan kelas.

Selain itu, pada proses pembelajaran guru juga memberikan contoh-contoh kehidupan riil yang dialami siswa agar materi yang disampaikan bisa ditangkap siswa dengan baik. Namun ada beberapa guru yang masih belum bisa maksimal menerapkan hal tersebut karena kehidupan dilingkungan pondok berbeda dengan kehidupan diluar lingkungan pondok, sehingga terkadang guru masih kebingungan ketika memberikan contoh kehidupan riil.

Rendahnya kualitas guru juga disebabkan oleh tingkat pendidikan guru yang masih berada pada jenjang SMP dan SMA di sekolah Madratsah Diniyah. Selain itu guru-guru Madratsah Diniyah juga jarang dan bahkan tidak pernah mengikuti pelatihan atau seminar diluar sekolah. Sehingga hal tersebut

akan mempengaruhi kualitas guru, yang nantinya akan berdampak pada hasil kinerja yang kurang maksimal.

Pencapaian kinerja yang dilakukan oleh guru tidaklah semata-mata dapat dicapai begitu saja tanpa adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi atau mendukungnya, dan salah satunya adalah budaya organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dedi Frianto (2014). Hasil penelitian mengatakan bahwa 19% kinerja guru dipengaruhi oleh budaya organisasi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Marni Juwita (2016). Hasil penelitian mengatakan bahwa 40,3% kinerja guru dipengaruhi oleh budaya organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap kinerja guru. Kedua penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi diharapkan mampu untuk menciptakan suasana dan hubungan kerja guru dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif. Karenanya kondisi tersebut sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja guru.

Perilaku guru pada waktu bekerja juga dapat berpengaruh pada bagaimana kinerja yang dilaksanakan. Sikap-sikap guru seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, teliti, berhati-hati, cermat dan berkemauan kuat adalah sikap utama guru yang akan menjadi dukungan dasar dan berpengaruh pada hasil kerjanya. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, guru dapat menjalankan tugas serta kewajibannya dan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi. Jika setiap guru memiliki sikap menyukai pekerjaan yang dilaksanakannya guru akan dengan mudah dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diampu.

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki beberapa keterbatasan penelitian antara lain: (1) Angket yang digunakan adalah angket tertutup sehingga kurang bisa mengungkapkan hal-hal yang lebih dalam mengenai budaya organisasi dan kinerja guru. (2) Responden yang merupakan sampel bisa saja tergesa-gesa dalam mengisi angket karena keterbatasan waktu yang dimiliki, guru bisa saja memberikan penilaian yang kurang objektif. Meski hal ini terjadi, tetap ditemukan banyak responden yang memberikan jawaban pada item pertanyaan dengan baik dan sungguh-sungguh. (3) Dalam analisis data untuk budaya organisasi dan kinerja guru tidak dipertimbangkan sertifikat pendidik, tingkat pendidikan, dan guru PNS maupun non PNS.

## **PENUTUP**

Dari analisis penelitian yang dilakukan di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Ahmadi Catak Gayam mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Ahmadi Catak Gayam sebesar 14,6% dengan persamaan regresi  $Y = 17,536 + 0,469X$ . Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja guru akan semakin baik. Sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka kinerja guru akan semakin kurang baik.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aldea, E.A., Satrijo, B., & Nik, Amah. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Vol 6 No.1 April 2017*, 85-92.  
(Online),(<http://ejournal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/view/1289/1083>), diakses 10 Oktober 2018.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashari, Khoirul. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK NU Al-Hidayah Ngimbang Lamongan*. Skripsi tidak diterbitkan. Jombang, Indonesia: STKIP PGRI Jombang.
- Bungin, Burhan. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Frianto, Dedi. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK Farmasi Purwakarta*. Tesis tidak diterbitkan. Bandung, Indonesia: Pascasarjana Universitas Pasundan.
- Juwita, Marni. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03 Mukomuko*. Tesis tidak diterbitkan. Jakarta, Indonesia: Pascasarjana Universitas Terbuka.
- McKenna, Eugene & Nic Beech. (2000). *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Moorhead & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Bandung: Salemba Empat.
- Munawaroh. (2013). *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*. Malang: Intimedia.
- Nawawi, Ismail. (2010). *Perilaku Organisasi: Teori, Transformasi Aplikasi pada Organisasi Bisnis, Publik dan Sosial*. Surabaya: Mitra Media Nusantara.
- Nawawi, Ismail. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompilasi Teori Karir, Kompetensi dan Kinerja Organisasi menuju pada Aplikasi Bisnis Global*. Jakarta: VIV Pr 63

- Novalius, Feby. (22 November 2017). Investasi Pendidikan Besar, Sri Mulyani Soroti Kinerja Guru di 2018. *Okefinance*. Hlm. 4.
- Pianda, Didi. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: CV Jejak.
- Rasto, Koswara. (2016). *Competence and Teachers Performance with Professional Certification*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Perkantoran, Vol 1 Nomor 1, Agustus 2016, 64-74*.
- Ridhotullah, Subeki & Mohammad Jauhar. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya
- Saondi, Ondi & Aris Suherman. (2010). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Stoner, James dkk. (1996). *Manajemen Jilid 1*. Indonesia: PT Indeks, Gramedia Group.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Ahmad. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Suprihatiningrum, Jamil. (2014). *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Teguh, Ambar S & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Triatna, Cipi. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen*. Surabaya: Kesindo Utama.
- Usman, Uzer. (2011). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Yani, Isma. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari*. Skripsi tidak diterbitkan. Kendari, Indonesia. Universitas Halu Oleo.