



**ANALISIS KOMPETENSI GURU DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA GURU MELALUI SEMANGAT KERJA  
DI SMK NEGERI 2 BOJONEGORO**

**Alim Suwanto<sup>1)</sup>, Mei Indrawati<sup>2)</sup>, Hidayat<sup>3)</sup>  
SMK Negeri 2 Bojonegoro**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 08 Mei 2019  
Revisi pertama : 11 Mei 2019  
Diterima : 17 Mei 2019  
Tersedia online : 31 Mei 2019

Kata Kunci: Kompetensi Guru, Iklim Organisasi, Semangat, Kinerja

Email: [alimsuwantono@gmail.com](mailto:alimsuwantono@gmail.com)

*Kinerja guru sebagai prestasi seseorang dalam suatu bidang atau keahlian tertentu, dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya yang didelegasikan dari atasan dengan efektif dan efisien. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kompetensi, iklim organisasi, semangat kerja dan kinerja Guru di SMKN 2 Bojonegoro. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan iklim organisasi terhadap semangat kerja dan kinerja di SMKN 2 Bojonegoro.*

*Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai explanatory research yang menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru melalui semangat kerja guru di SMKN 2 Bojonegoro. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan sensus sampling. Untuk melakukan analisis data, pengolahan data dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis).*

*Hasil penelitian didapatkan bahwa kondisi variabel kompetensi Guru, Iklim Organisasi, Kinerja dan Semangat Kerja pegawai dalam kondisi baik hal ini ditunjukkan oleh nilai mean dari kompetensi, iklim organisasi, kinerja dan semangat kerja yang memiliki mean diatas 3,5. Kompetensi Guru berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai SMK Negeri 2 Bojonegoro*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pendidikan sangat penting dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi yang lain. Nilai-nilai kebudayaan tersebut mengalami proses transformasi dari generasi terdahulu sampai pada generasi sekarang dan ke depan. Salah satu permasalahan esensial pendidikan yang sampai saat ini masih dihadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenis, jenjang, jalur, dan satuan pendidikan. Bahkan kalau kita amati lebih cermat kondisi pendidikan di negeri ini dari hari ke hari semakin menurun kualitasnya. Apabila mengacu pada Human Development Index (HDI), Indonesia menjadi negara dengan kualitas SDM yang memprihatinkan. Berdasarkan HDI tahun 2007, Indonesia berada diperingkat 107 dunia dari 177 negara yang diteliti. Jika dibandingkan dengan negara tetangga seperti Malaysia berada diperingkat 63, Thailand diperingkat 78, apalagi dengan Singapura yang berada di peringkat 25 kita jauh tertinggal.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru, antara lain: kompetensi guru, motivasi kerja, kemampuan kerja, dan status sosial guru. Dari beberapa faktor kinerja tersebut yang paling menarik untuk diteliti adalah iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian guru menyebabkan menurunnya kinerja mengajar guru. Sangat sedikit guru yang mempunyai motivasi yang tinggi di sekolah.

Guru yang tidak mempunyai motivasi tinggi adalah guru yang tidak memiliki inisiatif dan kreatif dalam mengadakan dan menulis bahan ajar, kurang produktif karena tenaganya kurang digunakan untuk mengajar di berbagai sekolah, kurang supel dalam pergaulan dan kurang informatif sehingga tidak dapat mengakses di mana-mana serta jarang memperoleh tugas tambahan lainnya dari kepala sekolah. Dengan demikian motivasi kerja yang dimiliki guru tersebut merupakan salah satu penyebab kinerja mengajar guru yang rendah.

Iklim kerja adalah sesuatu yang dapat diukur secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada motivasi dan perilaku guru di mana tempat mereka bekerja. Iklim kerja yang sejuk dan harmonis akan memberikan gairah dan inspirasi dalam bekerja. Kenyataan yang ada iklim di SMK Negeri 2 Bojonegoro secara umum masih menunjukkan gejala yang belum optimal. Selain sarana-prasarana sekolah yang belum representatif, profesionalisme guru, juga manajemen sekolah yang secara umum kurang memuaskan stakeholder sekolah. Kinerja guru yang diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan, misalnya faktor kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja.

Kinerja guru sering dipertanyakan oleh masyarakat ketika terjadi ketidakpuasan pada hasil pendidikan, seperti hasil Ujian Nasional (UN) yang diraih oleh siswa tidak mengalami peningkatan yang signifikan dan sumber daya manusia lulusan sekolah kalah kualitasnya dengan negara lain. Dalam mencari pemecahannya tidak jarang tuduhan ditujukan kepada guru, yang dinyatakan kurang memiliki dedikasi dalam kerjanya. Adanya fenomena mengenai penurunan kinerja guru, hal ini dapat terlihat

dari guru yang mangkir dari tugas, guru yang mengajar saja tapi fungsi mendidiknya berkurang.

Untuk mengetahui tinggi atau rendahnya semangat kerja seorang guru, ada beberapa indikator yang dapat menjelaskan guru mengerjakan pekerjaan dengan semangat yang tinggi atau rendah. Purwanto (2010:84) berpendapat bahwa indikator dari semangat kerja adalah rasa kekeluargaan yang tinggi, loyalitas dalam tugas, antusiasme yang tinggi, sifat – sifat yang dapat dipercaya, dan kesanggupan untuk bekerjasama dalam melaksanakan tugas. Menurut Darmawan (2013:73) indikator dari semangat kerja adalah “loyalitas, antusiasme, sifat-sifat dapat dipercaya, kesanggupan untuk bekerjasama, keaktifan dalam semua kegiatan, kreativitas dalam melaksanakan tugas, inisiatif dalam melaksanakan tugas, ikut serta dalam semua kegiatan (berpartisipasi). Semangat kerja merupakan kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik. Seorang guru yang memiliki semangat dalam melaksanakan tugasnya akan memiliki kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Semangat kerja merupakan modal dasar yang sangat penting dimiliki seorang guru dalam melaksanakan tugas. Karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan mendorong guru untuk bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang telah ditetapkan sekolah juga akan tercapai.

### **Rumusan Masalah**

Melihat penjelasan dari latar belakang tersebut diatas, maka rumusan dari penelitian ini diantaranya :

1. Bagaimana deskripsi Kompetensi, Iklim Organisasi, semangat kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Bojonegoro?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja di SMK Negeri 2 Bojonegoro?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja guru di SMK Negeri 2 Bojonegoro?
4. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Bojonegoro?
5. Apakah kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Bojonegoro?
6. Apakah iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Bojonegoro?
7. Apakah kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui semangat kerja guru di SMK Negeri 2 Bojonegoro?
8. Apakah iklim organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Guru melalui semangat kerja guru di SMK Negeri 2 Bojonegoro?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan Kompetensi, Iklim Organisasi, semangat kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Bojonegoro.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja di SMK Negeri 2 Bojonegoro.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja guru di SMK Negeri 2 Bojonegoro.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Bojonegoro.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Bojonegoro.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Bojonegoro.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru melalui semangat kerja guru di SMK Negeri 2 Bojonegoro.
8. Menguji dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap Kinerja Guru melalui semangat kerja guru di SMK Negeri 2 Bojonegoro.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil (Ismail, 2010: 163). Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu organisasi pemerintah maupun swasta, maka akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi dalam mencapai misi dan visinya, untuk memutuskan suatu tindakan. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen mengartikan kinerja dengan prestasi kerja atau unjuk kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan. Kinerja sering dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Sedangkan Simamora (2012: 339) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaankaryawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat diartikan bahwa kinerja adalah prestasi yang diperlihatkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya menurut ukuran yang berlaku atau yang ditetapkan untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja pengawas adalah prestasi yang diperlihatkan oleh pengawas dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya sesuai dengan tujuan dan prinsip supervisi menurut ukuran yang berlaku atau yang ditetapkan untuk pekerjaan yang bersangkutan.

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja disebut juga dengan moral kerja dan kegairahan kerja. Antara istilah moral, semangat dan kegairahan kerja sulit untuk mengambil batasannya. Karena antara ketiganya tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Jadi semangat kerja merupakan istilah yang dipergunakan secara luas sehingga sukar digambarkan arti

sesungguhnya. Sehubungan dengan semangat kerja Moekijat (2010: 138) menjelaskan sebagai berikut:

Mempertegas pengertian semangat kerja di atas Kighton dalam Moekijat (2010:201) menjelaskan bahwa “semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekwen dalam mengejar tujuan bersama”. Sehubungan dengan pengertian semangat kerja, Nawawi (2011 : 122) mengemukakan bahwa:

Dalam beberapa definisi di atas terkandung pengertian-pengertian bahwa, semangat kerja adalah gejala psikologi baik berupa perasaan, sikap, suasana batin seseorang pada saat individu tersebut melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dimana suasana tersebut dapat berupa perasaan senang dalam bekerja untuk giat dan konsekwen dalam mencapai tujuan.

### **Iklm Organisasi**

Definisi iklim organisasi sekolah yang lebih oprasional dikemukakan oleh Robert Stringer yaitu: *asset measurable properties of the work enviroment, based on the collective perception of the people who live and work in the enviroment and demonstrated to unfluencew there behafior.*<sup>7</sup> Artinya iklim organisasi sekolah merupakan seperangkat persepsi orang-orang hidup dan bekerja dalam suatu lingkungan dan mempengaruhi perilaku mereka. Luthan mengatakan bahwa iklim organisasi adalah keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau fihak luar organisasi.

Menurut Suharsaputra, mendefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan hal yang amat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan iklim suatu organisasi akan sangat berbeda dengan iklim organisasi lainnya, karena hal tersebut berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja masing-masing organisasi. Iklim organisasi juga merupakan konsep deskriptif yang berdasarkan pada persepsi lingkungan sosial anggota organisasi.

Sejalan dengan pendapat tersebut Marzuki menjelaskan bahwa iklim kerja di sekolah/madrasah adalah: “keadaan sekitar sekolah/madrasah dan suasana yang ‘sunyi dan nyaman’ yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik”. Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat didefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh personal sekolah terhadap lingkungan sekolah, baik yang bersifat sosial, maupun akademik yang kondisi ini dirasakan secara individual.

### **Kompetensi Guru**

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, kompetensi berarti (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Menurut Johnson dalam Husaini (2010: 14), kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Husaini (2010: 14) menyatakan kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Broke dan

Stone dalam Mulyasa (2013: 25) menyatakan kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru, bahwa standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan, kompetensi guru kepada performance dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Menurut Finch & Crunkilton (2011: 220), "*Competencies are those tasks, skills, attitudes, values, and appreciation that are deemed critical to successful employment*". Pernyataan ini mengandung makna bahwa kompetensi meliputi tugas, keterampilan, sikap, nilai, apresiasi diberikan dalam rangka keberhasilan hidup/penghasilan hidup. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, kemampuan, dan penerapan dalam melaksanakan tugas di lapangan kerja

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Sugiyono (2013:65) menjelaskan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (*eksogen*) yaitu kompetensi guru dan iklim organisasi terhadap satu variabel dependen (*endogen*) yaitu kinerja guru melalui *variable intervening*, semangat kerja.

### **Tempat dan Subjek Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 2 Bojonegoro. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan SMK Negeri 2 Bojonegoro dengan jumlah 61 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel pada penelitian ini adalah sebesar 61 orang yang dikurnagi dengan peneliti dan kemudian disebut sebagai responden.

### **Teknik Pengumpulan data**

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

#### **1. Kuesioner**

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang diberikan kepada responden yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini, untuk memperoleh data tertulis.

## 2. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Teknik ini terutama digunakan untuk memperoleh data di SMK Negeri 2 Bojonegoro.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Deskripsi Variabel

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dan simpangan baku (standar deviation), nilai minimum dan maksimum serta dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu kompetensi guru ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), semangat kerja ( $X_3$ ), dan kinerja guru ( $Y$ ). Berdasarkan Analisis data variabel Kompetensi guru memiliki nilai mean sebesar 4.0559 dalam kondisi baik, variabel iklim organisasi memiliki nilai mean sebesar 3.9252 dalam kondisi cukup baik, variabel semangat kerja guru memiliki nilai mean sebesar 3.9385 dalam kondisi baik, begitu juga variabel kinerja guru memiliki nilai mean sebesar 4.0410 dalam kondisi baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru, semangat kerja dan kinerja guru sudah dalam kondisi baik dan iklim organisasi dalam kondisi cukup baik.

#### Pengaruh Kompetensi guru dan Iklim organisasi terhadap Semangat kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur pertama, maka sesuai dengan kerangka hubungan antara Kompetensi guru ( $X_1$ ) dan Iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap Semangat kerja ( $Z$ ) di SMK Negeri 2 Bojonegoro diperoleh hasil analisis pada *model summary* berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Model Summary Pengaruh Kompetensi guru dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 <sup>a</sup>	.245	.219	.33172

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui nilai R Square yaitu sebesar 0.245 yang berarti bahwa 24.5% Semangat kerja dapat dijelaskan oleh Kompetensi guru dan Iklim organisasi, sedangkan sisanya sebesar 75.5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Kompetensi guru ( $X_1$ ) dan Iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap Semangat kerja ( $Z$ ) di SMK Negeri 2 Bojonegoro secara parsial dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Analisis Pengaruh Kompetensi Guru dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.818	.490		3.709	.000
	Kompetensi guru	.283	.119	.305	2.385	.020
	Iklim organisasi	.247	.115	.275	2.147	.036

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel tersebut diatas, maka dapat disusun persamaan hasil penelitian sebagai berikut:

$$Z = 0.305X_1 + 0.275X_2 + 0.755$$

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Kompetensi guru dan Iklim organisasi terhadap Semangat kerja pegawai. Maka hasil analisis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Semangat Kerja**

Pengujian hasil hipotesis pengaruh variabel Kompetensi guru terhadap Semangat kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.305 dan nilai t hitung sebesar 2.385 dengan nilai signifikansi sebesar 0.020, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ( $0.020 \leq 0.05$ ). Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja pegawai SMK Negeri 2 Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Kompetensi guru, dengan besarnya kontribusi variabel Kompetensi guru terhadap Semangat kerja sebesar  $0.305^2 = 0.093$  atau sebesar 9.3%.

#### **Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja**

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Iklim organisasi terhadap Semangat kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.275 dan nilai t hitung sebesar 2.147 dengan nilai signifikansi sebesar 0.036, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ( $0.036 \leq 0.05$ ). Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja pegawai SMK Negeri 2 Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Semangat kerja pegawai SMK Negeri 2 Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh Iklim organisasi, dengan besarnya kontribusi variabel Iklim organisasi terhadap Semangat kerja sebesar  $0.275^2 = 0.075$  atau sebesar 7.5%.

#### **Pengaruh Kompetensi Guru, Iklim Organisasi dan Semangat Kerja Pegawai terhadap Kinerja**

Sesuai dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (path analisis) dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis jalur pertama, maka sesuai dengan kerangka hubungan antara Kompetensi guru (X1), Iklim organisasi (X2) dan Semangat kerja pegawai (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y) di SMK Negeri 2 Bojonegoro diperoleh hasil sebagai berikut:

Kemudian hasil analisis terhadap data penelitian pada *model summary* diperoleh hasil seperti tersaji dalam tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Analisis Model Summary Pengaruh Kompetensi Guru, Iklim Organisasi dan Semangat Kerja Pegawai Terhadap Kinerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 <sup>a</sup>	.314	.278	.26385

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui nilai R Square yaitu sebesar 0.314 yang berarti bahwa 31.4% kepuasan dapat dijelaskan oleh Kompetensi guru, Iklim organisasi dan Semangat kerja, sedangkan sisanya sebesar 68.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Kompetensi guru (X1), Iklim organisasi (X2) dan Semangat kerja pegawai (Z) terhadap Kinerja (Y) di SMK Negeri 2 Bojonegoro dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Analisis Pengaruh Kompetensi Guru, Iklim Organisasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.861	.434		4.291	.000
Kompetensi guru	.193	.099	.251	1.945	.047
Iklim organisasi	.067	.095	.091	.708	.482
Semangat kerja	.288	.104	.348	2.758	.008

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel tersebut, maka persamaan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.251X_1 + 0.091X_2 + 0.348Z$$

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Kompetensi guru, Iklim organisasi dan Semangat kerja pegawai terhadap Kinerja secara parsial. Maka analisis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **Pengaruh Langsung Kompetensi Guru terhadap Kinerja**

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Kompetensi guru terhadap kinerja pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.251 dan nilai t hitung sebesar 1.945 dengan nilai signifikansi sebesar 0.047, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ( $0.047 \leq 0.05$ ). Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai SMK Negeri 2 Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Kompetensi guru. Dengan besarnya kontribusi variabel Kompetensi guru terhadap Semangat kerja pegawai sebesar  $0.251^2 = 0.063$  atau sebesar 6.3%.

### **Pengaruh Langsung Iklim Organisasi terhadap Kinerja**

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.091 dan nilai *t* hitung sebesar .708 dengan nilai signifikansi sebesar 0.482, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 ( $0.482 \geq 0.05$ ). Iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 2 Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Semangat kerja pegawai tidak dapat dipengaruhi oleh Iklim organisasi. Dengan besarnya kontribusi variabel Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar  $0.091^2 = 0.008$  atau sebesar 0.82%.

### **Pengaruh Langsung Semangat Kerja terhadap Kinerja**

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Semangat kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.348 dan nilai *t* hitung sebesar 2.758 dengan nilai signifikansi sebesar 0.008, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ( $0.008 \leq 0.05$ ). Oleh karena itu hipotesisnya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang artinya bahwa Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai SMK Negeri 2 Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh semangat kerja dengan besarnya kontribusi variabel Semangat kerja terhadap kinerja pegawai sebesar  $0.348^2 = 0.121$  atau sebesar 12.1%.

### **Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Pegawai**

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel Kompetensi guru ( $X_1$ ) terhadap Semangat kerja ( $Z$ ) sebesar  $0.305^2 = 0.093$  atau sebesar 9.3%, variabel Kompetensi guru ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) yaitu sebesar  $0.251^2 = 0.063$  atau sebesar 6.3% dan Semangat kerja ( $Z$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) sebesar  $0.348^2 = 0.121$  atau sebesar 12.1%. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh variabel Kompetensi guru ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) melalui Semangat kerja pegawai ( $Z$ ) yaitu sebesar :

$$0.251 + (0.305 \times 0.348) = 0.251 + 0.106 = 0.357$$

Berdasarkan perhitungan tersebut pengaruh variabel Kompetensi guru ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) melalui Semangat kerja pegawai ( $Z$ ) yaitu sebesar 0.357 atau sebesar 35.7%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama Kompetensi guru ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Semangat kerja ( $Z$ ), dan begitupun Semangat kerja pegawai ( $Z$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ), pada jalur kedua Kompetensi guru ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak karena salah dua jalur berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kompetensi guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui Semangat kerja pegawai.

### **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Pegawai**

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel Iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap Semangat kerja ( $Z$ ) sebesar  $0.275^2 = 0.075$  atau sebesar 7.5%, pada variabel Iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) yaitu sebesar  $0.091^2 = 0.008$

atau sebesar 0.8% dan Semangat kerja pegawai (Z) terhadap Kinerja (Y) sebesar  $0.348^2 = 0.121$  atau sebesar 12.1%. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh variabel Iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Semangat kerja pegawai (Z) melalui Kinerja(Y), yaitu sebesar :

$$0.091 + (0.275 \times 0.348) = 0.091 + 0.095 = 0.186$$

Berdasarkan perhitungan tersebut pengaruh variabel Iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) melalui Semangat kerja pegawai (Z) yaitu sebesar 0.186 atau sebesar 18.6%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama Iklim organisasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Semangat kerja (Z) dan pada jalur kedua Iklim organisasi ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y), Semangat kerja pegawai (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima karena salah satu jalur mempunyai pengaruh yang tidak signifikan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja melalui Semangat kerja pegawai. Selanjutnya dari hasil analisis dan pembuktian hipotesis yang telah dilakukan tersebut diatas, maka dapat secara lengkap total pengaruh variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis**

Pengaruh Variabel	Pengaruh Variabel Penelitian		Sisa $\epsilon_1$ dan $\epsilon_2$	Total Pengaruh
	Langsung	Melalui Z		
$X_1$ terhadap Z	0.305	-	-	0.093
$X_2$ terhadap Z	0.275	-	-	0.075
$X_1, X_2$ , terhadap Z	0.245	-	0.755	1.00
$X_1$ terhadap Y	0.251	-	-	0.251
		$0.251 + (0.305 \times 0.348)$	-	0.357
$X_2$ terhadap Y	0.091	-	-	0.091
		$0.091 + (0.275 \times 0.348)$	-	0.186
Z terhadap Y	0.348	-	-	0.121
$X_1, X_2, Z$ terhadap Y	0.314	-	0.686	1.00

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

### Pembahasan

Berdasarkan pada hasil analisis data deskriptif bahwa variabel kompetensi guru kondisi baik, variabel iklim organisasi dalam kondisi cukup baik, variabel semangat kerja guru dalam kondisi baik, begitu juga variabel kinerja guru dalam kondisi baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru, semangat kerja dan kinerja guru sudah dalam kondisi baik dan iklim organisasi dalam kondisi cukup baik.

Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja pegawai SMK Negeri 2 Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Kompetensi guru, dengan

besarnya kontribusi variabel Kompetensi guru terhadap Semangat kerja sebesar  $0.305^2 = 0.093$  atau sebesar 9.3%. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prayuda (2015) bahwa dilihat dari hasil uji t dan uji F didapatkan hasil kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Secara teori dikatakan juga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja. Semakin tinggi kompetensi seseorang maka akan semakin semangat orang dalam bekerja. Artinya bahwa orang yang mempunyai kompetensi tinggi biasanya akan lebih bersemangat dalam bekerja, karena mereka memiliki kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Artinya bahwa kemampuan yang mereka miliki sesuai dengan pekerjaan yang di jalannya.

Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja pegawai SMK Negeri 2 Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Semangat kerja pegawai SMK Negeri 2 Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh Iklim organisasi, dengan besarnya kontribusi variabel Iklim organisasi terhadap Semangat kerja sebesar  $0.275^2 = 0.075$  atau sebesar 7.5%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra dan Setiawan (2018) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Diantri. Iklim organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja, semakin kondusif iklim organisasi dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi semangat kerja para anggota organisasi tersebut.

Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai SMK Negeri 2 Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh semangat kerja dengan besarnya kontribusi variabel Semangat kerja terhadap kinerja pegawai sebesar  $0.348^2 = 0.121$  atau sebesar 12.1%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Wardani (2017) bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja, hasil penelitian ini mendukung teori yang ada. Secara teori dikatakan bahwa semakin tinggi semangat kerja seseorang maka akan semakin tinggi kinerjanya. Semangat kerja seseorang bisa dibangun dari berbagai faktor diantaranya adalah dari factor internal dalam diri seseorang maupun dari factor eksternal. Dari factor internal adalah kemauan seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Sedangkan factor eksternal yang mempengaruhi semangat kerja adalah kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain-lain.

Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai SMK Negeri 2 Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Kompetensi guru. Dengan besarnya kontribusi variabel Kompetensi guru terhadap Semangat kerja pegawai sebesar  $0.251^2 = 0.063$  atau sebesar 6.3%. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Narsih (2017) bahwa tidak adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena variabel kompetensi guru telah dianggap baik sehingga tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal ini disebabkan kompetensi guru yang ada di SMK Negeri 2 Bojonegoro sudah relative baik, sehingga peningkatan kompetensi tidak akan meningkatkan kinerja. Sebagian besar guru yang

ada di SMK Negeri 2 Bojonegoro sudah memiliki Sertifikasi Guru, yang artinya bahwa mereka sudah memiliki kompetensi yang memadai sebagai seorang guru.

Iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 2 Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan Semangat kerja pegawai tidak dipengaruhi oleh Iklim organisasi. Dengan besarnya kontribusi variabel Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar  $0.091^2 = 0.008$  atau sebesar 0.82%. Hal ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Herman, dkk (2014) bahwa Iklim organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru sebesar 55%, hal ini disebabkan karena variabel iklim organisasi dirasa sudah baik sehingga tidak mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini disebabkan iklim organisasi yang ada di SMK Negeri 2 Bojonegoro sudah baik sehingga peningkatan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan adanya keterbukaan dalam komunikasi, pemecahan konflik dalam organisasi sudah baik. Pengembangan karir guru ditentukan oleh masing-masing guru, bukan karena iklim organisasi. Kompensasi yang diterima guru sudah sesuai dengan harapan para guru, apalagi kondisi sekarang penghasilan guru semakin tinggi dengan adanya sertifikasi guru.

Kompetensi guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui Semangat kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang terhadap pekerjaannya. Indikator kinerja dapat berupa kualitas output, kuantitas, waktu kerja dll. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Narsih (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian tersebut dilakukan pada guru SMK Negeri 23 Jakarta, unit analisis dalam penelitian tersebut adalah guru pada SMK Negeri 23 Jakarta. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasih berjudul pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 23 Jakarta. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Prayuda (2015), dalam hasil penelitiannya diketahui bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja. Ada banyak factor yang mempengaruhi kinerja seseorang, secara teori dikatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan fungsi dari *ability dan motivation*. Artinya bahwa kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kemampuan seseorang akan dicerminkan oleh kompetensinya. Semakin tinggi kompetensi seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerjanya. Kompetensi guru di indikasikan oleh kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi social.

Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja melalui Semangat kerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra dan Setiawan (2018), hasil penelitian yang dilakukan Chandra dan Setiawan menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja, sedangkan penelitian ini iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendra dkk (2014) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara teori dapat dikatakan bahwa iklim organisasi berhubungan dengan kinerja, semakin bagus iklim organisasi akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Artinya iklim organisasi yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru, Hasil penelitian ini mendukung teori yang ada.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap semangat kerja. Demikian pula iklim organisasi, iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja. Kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi kompetensi guru maka akan semakin tinggi kinerjanya. Hal ini bisa dijelaskan dengan menggunakan teori kinerja (*Performance*, dimana *performance* / kinerja merupakan fungsi dari *ability* dan *motivation*).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi Guru, Iklim Organisasi, Kinerja dan Semangat Kerja pegawai dalam kondisi baik.
2. Kompetensi Guru berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai SMK Negeri 2 Bojonegoro.
3. Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai SMK Negeri 2 Bojonegoro.
4. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai SMK Negeri 2 Bojonegoro.
5. Kompetensi Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai SMK Negeri 2 Bojonegoro.
6. Iklim Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai SMK Negeri 2 Bojonegoro.
7. Kompetensi Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja pegawai SMK Negeri 2 Bojonegoro.
8. Iklim Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja pegawai SMK Negeri 2 Bojonegoro.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan tersebut diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepala sekolah perlu membuat kebijakan berkaitan dengan peningkatan kompetensi guru, hal ini disebabkan kompetensi guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui semangat kerja. Upaya yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru diantaranya adalah meningkatkan pengetahuan guru melalui workshop, meningkatkan pemahaman guru terhadap tugas yang kewajiban guru dalam melakukan pekerjaannya. Meningkatkan kemampuan (*skill*) dengan cara mengikutkan guru pada berbagai pelatihan terutama yang berkaitan dengan metode pembelajaran.
2. Kepala sekolah perlu membuat kebijakan yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan semangat kerja guru. Hal ini disebabkan karena semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Chandra, Daniel Alexander dan Roy Setiawan. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri*. Jurnal AGORA, Volume 6 Nomor 1.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Davis, Keith, dan Newstorm. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005. *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: Depdiknas.
- Finch, C. dan Crunkilton, J.R. 2011. *Curriculum Development in Vocational and Technical Education : Planning, Content and Implementation*. Boston : Allyn and Bacon, Inc.
- Herman, dkk. 2014. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 2 Nomor 1 : 157 – 167.
- Husaini, Usman. 2010. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi 3. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ismail Mohamad. 2010. *Manajemen Operasional Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Nazir, Moh. 2010. *Metode Penelitian*. Cetakan 6. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mulyasa. 2013. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Narsih, Dwi. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 23 Jakarta Utara*. Jurnal Ilmiah dan Pendidikan Ekonomi, Volume 1 Nomor 1 : 94-102.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Penjelasan pasal 28 ayat 3 butir (a) PP 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha dan Aprina Wardani. 2017. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*. Salatiga: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah Muqtasid 8(2) : 119-129.
- Prayuda, Septian Bahtiar. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif dan Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Jember: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Purwanto, Ngalm. 2010. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yusrizal, Soewaro, S., dan Fitri, Z. 2011. *Evaluasi Kinerja Guru Fisika, Biologi dan Kimia SMA yang Sudah Lulus Sertifikasi*. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*. 15(2): 269-286.