

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK DAN KELOMPOK BERMAIN
AISYIYAH BUSTANUL ATHFAL DI KABUPATEN BANTUL**

Feftiningrum

STIE Mitra Indonesia Yogyakarta

feftiningrum20@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether the variables of education level, motivation, and work environment either partially or as a whole influence teachers' performance in Aisyiyah Bustanul Athfal in Bantul Regency. This type of research is causal associative research using a quantitative approach. Sampling technique used is proportional random sampling method, which take considerations of elements of categories in research population. The research population covers all teachers of Bustanul Athfal Kindegarten and Playgroups which under Aisyiyah regional leadership in Bantul regency consisting of 164 teachers with civil servant status, 724 teachers with foundation permanent status and 15 non-permanent teachers status. The data was validated using questionnaire validation and reliability using slovin formula, thus there are 90 respondents consisting of 16 teachers with civil servant status, 72 teachers with non-permanent teachers status and 2 non-permanent teachers. The analysis tool used was SPSS 25. Based on hypothesis testing with t-test, it can be concluded that the level of education, motivation, and work environment has significant effect towards teachers' performance in Aisyiyah Bustanul Athfal in Bantul Regency. Based on hypothesis testing with F-test, it can be concluded that the level of education, motivation, and work environment has significant effect towards teachers' performance in Aisyiyah Bustanul Athfal in Bantul Regency.

Keywords : The level of education, motivation, work environment, teachers' performance..

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel tingkat pendidikan, motivasi, dan lingkungan kerja, berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru taman kanak-kanak dan kelompok bermain Aisyiyah Bustanul Athfal di Kabupaten Bantul. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode proportional random sampling yaitu metode pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru taman kanak-kanak dan kelompok bermain Aisyiyah Bustanul Athfal dalam wilayah Pimpinan Daerah Aisyiyah Kabupaten Bantul dengan jumlah 164 guru status PNS, 724 guru status GTY dan 15 guru status GTT. Data divalidasi menggunakan validasi angket kuisioner dan reliabilitas angket dengan rumus slovin sehingga berjumlah 90 responden dengan rincian 16 guru status PNS, 72 guru status GTY dan 2 guru status GTT. Analisis yang digunakan SPSS 25. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t, disimpulkan bahwa 1) Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK dan KB Aisyiyah Bustanul Athfal di Kabupaten Bantul, 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK dan KB Aisyiyah Bustanul Athfal di Kabupaten Bantul, 3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK dan KB Aisyiyah Bustanul Athfal di Kabupaten Bantul. Berdasarkan uji F disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK dan KB Aisyiyah Bustanul Athfal di Kabupaten Bantul.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pendidikan Nasional juga bertugas dan bertanggung jawab untuk mengantar bangsa ini agar siap menyongsong dan mampu dalam persaingan di era globalisasi dan perubahan menjadi peluang dan kemudian mengelolanya menjadi kekuatan yang mampu meningkatkan kualitas hidup kehidupan bangsa dan negara di masa depan. Pendidikan perlu mengambil posisi dan peran nyata yang dinamis, proaktif, interaktif, serta berorientasi kemasa depan. Artinya pendidikan harus mampu bergerak lugas dalam menghadapi rintangan-rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Pemerintah saat ini sedang berusaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat di segala bidang. Untuk mempercepat tercapainya usaha tersebut, kualitas sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting. Dikatakan demikian karena dalam menghadapi tantangan kehidupan yang makin dinamis dan akselerasi, dibutuhkan ihsan pembangunan yang berkualitas dan handal (Wardana, 2008).

Menurut UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1, tugas utama guru adalah memberikan pendidikan, pengajaran, pembimbingan, pengarahan, pelatihan, memberikan penilaian, dan melakukan evaluasi peserta didik berdasarkan tingkatan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Abas, 2017). Tiga tugas utama (tridarma) dari guru sebagai tenaga profesional adalah memberikan pendidikan, melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Guru di sekolah merupakan salah satu faktor eksternal yang mempunyai peran sangat dominan terhadap keberhasilan pendidikan siswa. Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada di titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perusahaan-perusahaan kualitatif. Setiap usaha peningkatan mutu pendidikan seperti perubahan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana akan berarti apabila melibatkan guru (Saudagar dan Idrus, 2011).

Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 0854/U/1989 tanggal 30 Desember 1989 yang merupakan upaya peningkatan kualitas kemampuan sumber daya manusia (SDM) pada dunia pendidikan. National Commission for Excellence in Teacher Education menyatakan bahwa guru yang efektif harus terampil dan mahir dalam bidangnya (Rachmawati dan Daryanto, 2013). Hal ini memperkuat bahwa tingkat pendidikan merupakan hal penting bagi seorang guru. Selain itu juga formasi guru TK yang sering berganti personilnya juga diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.

Guna mewujudkan penyelenggaraan pembelajaran yang baik, motivasi kerja dari guru menjadi salah satu faktor yang menentukan. Motivasi yang dimaksud adalah keinginan atau dorongan yang tumbuh dari dalam guna melaksanakan kegiatan belajar-mengajar secara baik dan benar. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi guna mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Priansa, 2016).

Menurut Robert Bacal, sebagaimana dikutip oleh Yamin dan Maisah, manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan antara seorang guru dengan siswa. Dengan terjalinnya proses komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan siswa dalam proses pembelajaran dapat lebih mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru, dan ini merupakan suatu kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar (Yamin dan Maisah, 2011).

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah yang dapat menggambarkan mengenai prestasi kerjanya dalam melaksanakan semua itu, dan hal ini jelas bahwa pekerjaan sebagai guru tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang, tanpa memiliki keahlian dan kualifikasi tertentu sebagai guru. Kinerja Guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya di sekolah khususnya dalam proses pembelajaran dalam konteks sekarang ini memerlukan pengembangan dan perubahan kearah yang lebih inovatif. Kinerja inovatif guru menjadi hal yang penting bagi berhasilnya implementasi inovasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran. Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada siswa, orang tua dan masyarakat. Salah satu faktor yang menunjang guru untuk bekerja sebaik-baiknya yaitu kepuasan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja guru TK dan KB Aisyiyah Bustanul Athfal di Kabupaten Bantul.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengetahuan, pelaksanaan, dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri pekerja (Manullang, 2001). Definisi diatas memberi arti bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting sebagai faktor utama untuk diperhatikan dalam organisasi sebab menyangkut perilaku manusia yang akan memberi dampak pada aktivitas organisasi untuk mampu mencapai suatu tujuan organisasi atau keberhasilan suatu organisasi. Sejalan dengan metode Total Quality Management (TQM) yang dikemukakan oleh W. Edwards Deming untuk meningkatkan mutu salah satunya dengan menerapkan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pendidikan dan pelatihan (Umi Hanik, 2011).

Tingkat Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut John S. Brubacher sebagaimana dikutip oleh Sumitro (1998), pendidikan adalah proses menggali potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, dan kapasitas-kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan dan disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan baik, melalui alat (media) yang disusun sedemikian rupa dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau diri sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Sumitro, 1998).

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum (Sikula dalam buku Mangkunegara, 2003).

Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2000). Motivasi sebagai kekuatan yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Menurut Atkinson (Djamarah, 2002) motivasi adalah keadaan individu yang terangsang yang terjadi jika suatu motif telah dihubungkan dengan suatu penghargaan yang sesuai, misalnya jika suatu perbuatan akan dapat mencapai tujuan motif yang bersangkutan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1991). Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Saydam (1997) juga mengemukakan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada di sekitar tempat bekerjanya seorang pegawai atau karyawan dalam suatu kantor atau perusahaan. Sedangkan Sedarmayanti (2011), menyatakan faktor lingkungan kerja berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja.

Kinerja Guru

Kinerja guru adalah gambaran hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya meliputi mengadakan perencanaan, pengelolaan, pegadministrasian atas tugas-tugas pembelajaran, tahap pelaksanaan serta tahap evaluasi hasil pembelajaran (Uno, 2017). Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam memotivasi siswa untuk mencapai tujuan pendidikan dengan penuh semangat dan kesungguhan (Muhyi, 2011).

Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seseorang guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Penelitian Terdahulu

1. Rohmat Hasan (2015) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh masa kerja dan pendidikan guru terhadap kinerja Guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo menyatakan bahwa pendidikan guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
2. Anung Pramudyo (2010) dalam penelitiannya yang berjudul analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
3. Titin Eka Ardiana (2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
4. Bayu Hendro Priyono, Nurul Qomariah dan Pawestri Winahyu (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember menyatakan bahwa motivasi guru dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru.
5. Slamet Riyadi dan Aria Mulyapradana (2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin profesional seseorang bekerja dalam bidang yang ditekuninya, karena ia telah memiliki banyak ilmu untuk menghadapi permasalahan-permasalahan yang mungkin terjadi. Tanpa bekal ilmu pengetahuan yang cukup, seseorang akan mengalami kesulitan jika menghadapi kesulitan dalam menjalankan tugas dan mengemban tanggung jawab.

Guru yang berkualitas dan profesional akan menciptakan generasi bangsa yang cerdas dan bermoral. Guru yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai akan membantu dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini senada dengan harapan seluruh stakeholder bahwa guru harus memiliki kinerja yang baik dan terus melakukan upaya untuk meningkatkannya.

Tingkat pendidikan juga membuat seseorang lebih arif dalam menyikapi permasalahan dalam kerja. Seseorang yang terdidik akan mengemban tanggung jawab dengan sungguh-sungguh dan melaksanakannya dengan sepenuh hati, sehingga menghasilkan output yang memuaskan. Untuk itu, seorang guru yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Sejalan dengan kerangka berpikir tersebut, dapat diajukan perdugaan bahwa terdapat pengaruh positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja guru.

Penjelasan di atas menegaskan bahwa tingkat pendidikan sangat berpengaruh dalam menentukan kinerja seorang guru. Sebab, dari jenjang pendidikan yang dilalui oleh seseorang maka orang tersebut akan mendapatkan ilmu dan pengetahuan yang akan membuatnya semakin kompeten dan ahli di bidangnya. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Nasution dan Darmayanti (2011); Darni (2013); Rohmat Hasan (2015); dan Ghufroon (2015), menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru TK dan KB Aisyiyah Bustanul Athfal di Kabupaten Bantul.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Dengan timbulnya suatu motivasi yang ada pada seorang guru, diharapkan kinerja guru dapat ditingkatkan supaya pendidikan yang ada dapat berkembang sesuai yang diharapkan oleh negara. Motivasi kerja guru merupakan daya dorong atau daya gerak yang dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku guru pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang dapat dilakukannya, karena dia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap panggilan profesinya (Mangkunegara: 2011).

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramudyo (2010); Ardiana (2017); Riyadi dan Mulyapradana (2017); Priyono, Qomariah dan Winahyu (2018); Andriani (2018) dan Sari (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru TK dan KB Aisyiyah Bustanul Athfal di Kabupaten Bantul

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan diduga dapat meningkatkan kinerja guru.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyono dan Sudjadi (2009); Pramudyo (2010); Priyono, Qomariah dan Winahyu (2018) dan Sari (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru TK dan KB Aisyiyah Bustanul Athfal di Kabupaten Bantul

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Ilmu pengetahuan yang diperlukan oleh guru untuk melaksanakan profesinya harus dipelajari dari lembaga pendidikan tinggi yang khusus mengajarkan, menerapkan, dan meneliti serta mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan ilmu keguruan. Sehingga sumber daya manusia mendapatkan pemahaman dan pengetahuan dari lembaga pendidikan tinggi dengan benar hingga menjadi calon pendidik yang mantap (Rachmawati dan Daryanto, 2013).

Kinerja pada setiap guru berbeda dengan guru lainnya. Perbedaan ini terjadi disebabkan adanya perbedaan karakteristik pada masing-masing individu itu sendiri. Seseorang yang memiliki keinginan untuk berprestasi akan menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, guru yang tidak memiliki keinginan untuk berprestasi, cenderung menghasilkan kinerja yang rendah pula. Situasi dan kondisi kerja yang dialami oleh setiap individu ikut andil dalam memberikan pengaruh terhadap pencapaian kinerja (Bahri, 2011).

Kinerja guru merupakan output dari kualitas sumber daya manusia yang bernama guru. Karena kinerja meliputi tiga unsur, yaitu pelaku (guru), proses (kegiatan belajar mengajar), dan hasil dari proses belajar mengajar. Untuk itu, kinerja guru diduga sangat dipengaruhi oleh komponen-komponen yang membentuk kualitas diri guru tersebut. Diantara komponen-komponen tersebut adalah tingkat pendidikan guru, motivasi serta lingkungan kerja dimana guru itu ditugaskan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H4 : Ada pengaruh tingkat pendidikan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru TK ABA di Kabupaten Bantul

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian dan Obyek Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

Penelitian dilakukan di TK dan KB Aisyiyah Busthanul Athfal di Kabupaten Bantul.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Proportional Random Sampling*. Metode *Proportional Random Sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian (Sugiyono, 2017).

Sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin yaitu :

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir atau diinginkan (10%)

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Variabel dependen dalam penelitian penelitian ini adalah kinerja guru.

a. Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah gambaran hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya meliputi mengadakan perencanaan, pengelolaan, pegadministrasian atas tugas-tugas pembelajaran, tahap pelaksanaan serta tahap evaluasi hasil pembelajaran (Uno, 2017).

b. Definisi Operasional

Kinerja guru adalah skor yang didapat dari gambaran hasil kerja yang dilakukan oleh guru.

2. Variabel Independen (X)

a. Tingkat Pendidikan (X1)

1) Definisi Konseptual

Tingkat pendidikan adalah proses berkelanjutan dalam pembelajaran dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi, berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik.

2) Definisi Operasional

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang telah diikuti dan diselesaikan oleh guru.

b. Motivasi Kerja (X2)

1) Definisi Konseptual

Menurut Uno (2017), motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2) Definisi Operasional

Dorongan, baik berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang untuk dapat melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal dengan sebaik mungkin dan ingin mendapatkan hasil yang sebaik mungkin pula.

c. Lingkungan Kerja

1) Definisi Konseptual

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor.

2) Definisi Operasional

Menurut Saydam (1997) mendefinisikan lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada di sekitar tempat bekerjanya seorang pegawai atau karyawan dalam suatu kantor atau perusahaan.

Teknik Analisis Data

Uji Instrument

Uji instrumen yang dilakukan ada adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji validitas (item) yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* adalah sebuah koefisien internal. Ini biasanya digunakan untuk menguji reliabilitas. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Arikunto, 2010).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yaitu model regresi untuk menganalisis lebih dari satu variabel independen.

Persamaan regresi yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (kinerja guru)

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi (slope) masing-masing variabel independen

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Kompensasi

e = Error

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Normal atau tidaknya suatu data dapat dilihat dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan taraf signifikansi 5%.

Uji Multikolinearitas

Menurut Sekaran (2012) berpendapat bahwa “Uji Multikolinearitas” adalah kondisi dimana peubah-peubah bebas memiliki korelasi diantara satu dengan lainnya. Jika peubah-peubah bebas memiliki korelasi sama dengan 1 atau berkorelasi sempurna mengakibatkan koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat diperkirakan dan nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tak hingga.

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *varian inflation factor* (VIF). Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sekaran (2012), mengatakan bahwa “Uji Heteroskedastisitas” bertujuan untuk melihat varian dari variabel independen apakah memiliki nilai yang sama (homoskedastisitas) atau berbeda. Model regresi yang memiliki heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Untuk melihat apakah pada model regresi terdapat heteroskedastisitas dilihat dari sebaran titik-titik yang tersebar pada output perhitungan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah Uji Parsial (Uji t) dan Uji simultan F. Menurut Ghazali (2018), Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji simultan dengan F test ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu, jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu dalam menjelaskan variasi-variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka indikator dinyatakan valid dan sebaliknya apabila r hitung lebih kecil daripada r tabel, maka indikator dinyatakan tidak valid. Hasil R hitung dalam penelitian ini lebih besar dari pada R tabel. Hal ini menunjukkan bahwa indikator dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilakukan pada item-item pernyataan kuesioner yang telah valid. Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas disajikan pada table 1.2

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0,668	Reliabel
Motivasi Kerja	0,800	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,883	Reliabel
Kinerja	0,899	Reliabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 1.2 , diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi dinyatakan reliabel.

Pengujian Asumsi

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Adapun hasil perhitungan uji normalitas disajikan pada tabel 1.3.

Tabel 1.3 Hasil Uji Normalitas Dengan *One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes Unstandardized Residual	
Test Statistic	0,093
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,051

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 1.3, diperoleh nilai *Test Statistic Kolmogorof-Smirnov* adalah 0,093 dan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,051. Nilai probabilitas 0,051 ($\text{sig} \geq \alpha (0,05)$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui multikolinearitas dapat dilihat dari variance inflation factor (VIF). Hasil perhitungan VIF dapat dilihat pada tabel 1.4.

Tabel 1.4 Hasil Uji Multikolinearitas (*Variance Inflation Factor/VIF*)

Variabel	Tolerance	V I F
Tingkat Pendidikan	0,566	1,767
Motivasi Kerja	0,443	2,259
Lingkungan Kerja	0,603	1,657

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 1.4, diperoleh hasil perhitungan nilai *Tolerance* yang menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel independen menunjukkan tidak lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Hasil uji Glejser disajikan pada tabel 1.5.

Tabel 1.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Menggunakan Uji Glejser

Variabel	Prob. Uji Glejser
Tingkat Pendidikan	0,219
Motivasi Kerja	0,933
Lingkungan Kerja	0,173

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 1.5, diperoleh hasil uji Glejser yang menunjukkan bahwa dari ke 3 (tiga) variabel independen nilai probabilitas $> \alpha (0,05)$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai koefisien. Nilai koefisien untuk seluruh variabel independen disajikan pada tabel 1.6.

Tabel 1.6 Hasil Nilai Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien
C	13,867
Tingkat Pendidikan	0,405
Motivasi Kerja	0,545
Lingkungan Kerja	0,857

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 1.6 , dapat diperoleh persamaan regresi data panel berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,867 + 0,405 \text{ TINGKAT PENDIDIKAN} + 0,545 \text{ MOTIVASI KERJA} + 0,857 \text{ KOMPENSASI}$$

Nilai koefisien tingkat pendidikan sebesar 0,405 yang berarti tingkat pendidikan meningkat 1 satuan, maka kinerja guru akan naik sebesar 0,405 dengan asumsi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tetap. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,545 yang berarti motivasi kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja guru akan naik sebesar 0,545 dengan asumsi variabel tingkat pendidikan dan lingkungan kerja tetap. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,857 yang berarti lingkungan kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja guru akan naik sebesar 0,857 dengan asumsi variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat ditunjukkan pada tabel 1.7 di berikut ini:

Tabel 1.7 Hasil Uji t

Variabel	Coefficients	Std. Error	Prob.	Alpha (α)
Tingkat Pendidikan	0,405	0,201	0,047	0,05
Motivasi Kerja	0,545	0,178	0,003	0,05
Lingkungan Kerja	0,857	0,163	0,000	0,05

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 1.7, diperoleh hasil tingkat pendidikan menunjukkan nilai probabilitas $< \alpha$ (taraf signifikan), yaitu $0,047 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan variabel tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja menunjukkan nilai probabilitas $< \alpha$ (taraf signifikan), yaitu $0,003 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja menunjukkan nilai probabilitas $< \alpha$ (taraf signifikan), yaitu $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji-F diperuntukkan guna melakukan uji hipotesis koefisien (slope) regresi secara bersamaan, dengan kata lain digunakan untuk memastikan bahwa model yang dipilih layak atau tidak untuk menginterpretasikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat ditunjukkan pada tabel 1.8 di berikut ini:

Tabel 1.8 Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

R-Squared	0,630
Adjusted R-Squared	0,617
Prob.	0,000
Alpha (α)	0,050

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 1.8, diperoleh hasil nilai probabilitas $< \alpha$ (taraf signifikan), yaitu $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima . Dengan demikian variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 1.8, nilai R-square sebesar 0,630 atau 63% artinya variabel independen hanya dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 63%. Sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terbukti mempengaruhi kinerja. Hal ini terlihat dari nilai probabilitas tingkat pendidikan sebesar $0,047 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis awal penelitian diterima, diterimanya hipotesis menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan guru yang memadai merupakan hal yang penting dimiliki guru agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Upaya peningkatan kinerja selain pendidikan formal dapat ditunjang dengan pendidikan non formal seperti penataran-penataran, lokakarya, seminar, workshop, musyawarah dan kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan profesi keguruan.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Endang Darni (2013); Rohmat Hasan (2015); dan M.Nur Ghufro (2015) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti mempengaruhi kinerja. Hal ini terlihat dari nilai probabilitas motivasi kerja sebesar $0,003 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis awal penelitian diterima, diterimanya hipotesis awal menunjukkan bahwa guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramudyo (2010); Ardiana (2017); Riyadi dan Mulyapradana (2017); Priyono, Qomariah dan Winahyu (2018); Andriani (2018); Sari (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti mempengaruhi kinerja. Hal ini terlihat dari nilai probabilitas kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis awal penelitian diterima, diterimanya hipotesis awal menunjukkan adanya lingkungan kerja yang baik dalam berkerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila guru dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap guru dalam meningkatkan kinerja guru. Kenyamanan tempat kerja baik secara fisik dan non fisik merupakan harapan bagi setiap guru. Guru menuntut adanya lingkungan kerja yang nyaman, sehingga optimalisasi kerja guru dapat tercapai dengan baik.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramudyo (2010); Setyono dan Sudjadi (2009); Priyono, Qomariah dan Winahyu (2018); Sari (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terbukti mempengaruhi kinerja. Hal ini terlihat dari nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti tingkat pendidikan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis awal penelitian diterima, diterimanya hipotesis awal semakin tinggi pendidikan seorang guru, maka semakin tinggi dan semakin baik pula mutu pendidikan dan pengajaran yang diterima si belajar dan semakin tinggi pula derajat masyarakatnya. Dengan demikian, diharapkan melalui pendidikan seseorang dapat menambah penguasaan terhadap disiplin ilmu yang lebih mendalam, memiliki kemampuan berpikir teratur, logis dan sistematis, menambah cakrawala berpikir, memiliki daya analisa yang tinggi dan menambah rasa ingin tahu.

Motivasi sering kali dikatakan menjadi kunci bagi kreativitas. Kreativitas kerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan peran positif yang dimiliki seseorang.

Lingkungan kerja yang semakin baik dan kondusif menyebabkan semakin baik pula kinerja. Faktor lingkungan kerja berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja guru.

KESIMPULAN

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

1. Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK dan KB Aisyiyah Bustanul Athfal di Kabupaten Bantul .
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK dan KB Aisyiyah Bustanul Athfal di Kabupaten Bantul .
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru TK dan KB Aisyiyah Bustanul Athfal di Kabupaten Bantul .
4. Tingkat pendidikan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru TK dan KB Aisyiyah Bustanul Athfal di Kabupaten Bantul .

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, E. 2017. Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru. Jakarta: Gramedia
- Andriani, Dessi. 2018. Pengaruh Pembinaan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru PAUD Kec. Talang Kelapa. Jurnal Cakrawala- Pendidikan Anak Usia Dini Volume 1 No.1: 23 – 31
- Ardiana, Titin Eka. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. Jurnal Akuntansi dan Pajak , Vol.17, No.02, Januari: 14 - 23 ISSN: 1412-629X
- Arianta, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Economia, Vol.9 No.2, Oktober: 191 – 200
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Bahri, Syamsul. 2011. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD di Dataran Tinggi Moncong Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal MEDTEK Vo.3 No.2, Oktober 2011: 1-10
- Darni, Endang. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan dan Penghasilan terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus TK Se-Kecamatan Colomadu) <http://docplayer.info/6295673-naskah-publikasi-pengaruh-motivasi-kerja-tingkat-pendidikan-dan-penghasilan-terhadap-kinerja-guru-studi-kasus-tk-se-kecamatan-colomadu.html>
- Djamarah, S.B. 2011. Psikologi Belajar. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghufron, M.Nur. 2015. Performansi Mengajar Guru PAUD Ditinjau dari Tingkat Pendidikan dan Efikasi Mengajar. Jurnal Quality, Volume 3, No.2, Desember: 257 - 269
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gouzali Saydam. 1997. Manajemen Sumberdaya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (dalam tanya jawab). Jakarta: Djambatan

- Hasan, Rohmat. 2015. Pengaruh Masa Kerja dan Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo. Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS (JPPI) Volume 9, No.2: 1219 - 1230 ISSN: 858-498
- Indah Sari, Pratiwi. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan Volume 1 Nomor 1: 1 -10
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama
- Manullang, M., dan Marihot. 2001. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Muhyi, E.S. (2011). Kepemimpinan Pendidikan Transformasional. Jakarta: Diadit Media Press
- Nitisemito, A.S. 1991. Manajemen Personalialia. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Pramudyo, Anung. 2010. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta, Vol.1 No.1 Februari: 1 – 11
- Priansa, D. J. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta
- Priyono, Bayu Hendro, Nurul Qomariah dan Pawestri Winahyu. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Guru dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Volume 4. No.2. Desember: 144 - 160
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto. 2013. Penilaian Kerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya. Yogyakarta
- Riyadi, Slamet dan Aria Mulyapradana. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal di Kota Pekalongan. Jurnal Litbang Kota Pekalongan. 13: 106 - 117
- Saudagar, Fachruddin dan Ali Idrus. 2011. Pengembangan Profesionalitas Guru. Jakarta: Gaung Persada Press
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Perkantoran. Bandung: Mandar Maju
- Sekaran, Uma. 2011. Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis). Jakarta: Salemba Empat
- Setyono, Hendro dan Ahcmad Sudjadi. 2009. Pengaruh Kompetensi Guru, Insentif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sumitro. 1998. Pengantar Ilmu Pendidikan. Yogyakarta: IKIP Yogyakarta
- Umi Hanik. 2011. Implementasi Total Quality Maagement (TQM) dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan. Semarang: Rasail
- Uno, Hamzah B. 2013. Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara
- Wardana, Ludi Wishnu. 2008. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (EMAS)Vol. 2, No.1
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2011. Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Gaung Persada Press
- Zaini Nasution, Masnun dan Nefi Darmayanti. 2011. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal di Medan. Analitika Jurnal Magister Psikologi UMA, Vol. 3, No.1