

**HUBUNGAN DIKLAT PENINGKATAN KOM  
PETENSI PEMBELAJARAN (PKP) DAN EFIKASI DIRI  
DENGAN KINERJA GURU**

*(The Relationship Between The Improvement Of Learning Competency (PKP) And Self Effication With Teacher Performance)*

Husnul Hotimah

SDN Sukarena

khotimahhusnul248@gamil.com

Suherman, M. Syadeli Hanafi

Teknologi Pendidikan Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

**Abstract**

*This study aims to determine the relationship between PKP training and self-efficacy with teacher performance in the Ciomas Elementary School. From the population of SDN teachers in Ciomas sub-district, amounting to 250 people, as many as 71 teachers were taken as research samples. This research is a quantitative correlational study using a survey and questionnaire approach as a data collection tool. The results of this study indicate that: 1) the PKP training has a positive and significant relationship with teacher performance, with a correlation coefficient of  $0.457 > r_{tabel} 0.233$ , sig.  $0.031 < 0.05$  and  $t\text{-count } 5.414 > t_{table} 1.667$ . This shows that PKP training with teacher performance has a moderate relationship. 2) self-efficacy has a positive and significant relationship with teacher performance, with a correlation coefficient of  $0.649 > r_{tabel} 0.233$ , sig.  $0.036 < 0.05$  and  $tcount 6.740 > t_{table} 1.667$ . This shows that self-efficacy with teacher performance has a strong relationship. 3) PKP training and self-efficacy together have a positive and significant relationship with teacher performance, with a multiple correlation coefficient of  $0.467 > r_{tabel} 0.233$ , sig.  $0.007 < 0.05$  and  $Fcount 5.292 > F_{table} 3.13$ , so that it can be concluded that effective PKP training and positive self-efficacy can improve teacher performance.*

*Keywords: PKP Training, Self-efficacy and Teacher Performance.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan diklat PKP dan efikasi diri dengan kinerja guru di SDN kecamatan Ciomas. Dari populasi guru SDN di kecamatan Ciomas yang berjumlah 250 orang, sebanyak 71 guru diambil sebagai sampel penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan menggunakan pendekatan survei dan angket sebagai alat pengumpul data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) secara persial diklat PKP memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru, dengan nilai koefisien korelasi sebesar  $0,457 > r_{tabel} 0,233$ , nilai sig.  $0,031 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 5,414 > t_{tabel} 1,667$ . Hal ini menunjukkan bahwa diklat PKP dengan kinerja guru memiliki hubungan yang sedang. 2) efikasi diri memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru, dengan nilai koefisien korelasi sebesar  $0,649 > r_{tabel} 0,233$ , nilai sig.  $0,036 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 6,740 > t_{tabel} 1,667$ . Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri dengan kinerja guru memiliki hubungan yang kuat. 3) diklat PKP dan efikasi diri secara bersama-sama memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru, dengan nilai koefisien korelasi ganda sebesar  $0,467 > r_{tabel} 0,233$ , nilai sig.  $0,007 < 0,05$  dan  $F_{hitung} 5,292 > F_{tabel} 3,13$ , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa diklat PKP yang efektif dan efikasi diri yang positif dapat meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci : Diklat PKP, Efikasi diri dan Kinerja guru.

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas ilmu pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku. Pendidikan penting dalam pembangunan bangsa karena pendidikan dapat meningkatkan kemampuan warga negara dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi peserta didik dengan pendidik tidak berkualitas. Salah satu faktor utama yang bisa membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan siswa berasal dari guru yang kompeten.

Untuk lebih memotivasi kerja guru, maka guru perlu mengikuti pengembangan diri salah satunya yaitu melalui diklat. Diklat yang diprogram oleh Ditjen GTK untuk pengembangan diri guru yaitu Program PKP Berbasis Zonasi. Program ini selain untuk

mengembangkan kompetensi guru juga sebagai upaya untuk mencerdaskan siswa melalui pembelajaran berorientasi keterampilan berpikir tingkat tinggi atau dalam bahasa Inggris nya *Higher Order Thinking Skills (HOTS)*. Tujuan adanya program PKP ini yaitu untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan meningkatkan kualitas lulusan dalam hal ini peserta didik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di lapangan bahwa diklat PKP yang sudah diikuti belum dapat diterapkan di sekolah dengan baik. Hal ini dikarenakan kurangnya fasilitas atau sarana yang menunjang untuk pembelajaran dan gurupun benar-benar belum menguasai bagaimana cara membuat pembelajaran yang dapat merangsang pikiran anak untuk mampu berpikir tingkat tinggi atau *HOTS*. Selain itu, kurangnya efikasi diri guru terhadap proses pembelajaran, mengakibatkan proses pembelajaran berjalan tidak efektif sehingga belum mengeluarkan lulusan sekolah yang terbaik.

Dari uraian masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan pengkajian secara mendalam hubungan

diklat peningkatan kompetensi pembelajaran (PKP) dan efikasi diri dengan kinerja guru di SDN kecamatan Ciomas”.

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat hubungan diklat PKP dengan kinerja guru di SDN kecamatan Ciomas?
- b. Apakah terdapat hubungan efikasi diri dengan kinerja guru di SDN kecamatan Ciomas?
- c. Apakah terdapat hubungan diklat PKP dan efikasi diri secara

bersama-sama dengan peningkatan kinerja guru di SDN kecamatan Ciomas?

## 3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah, secara oprasional tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui hubungan diklat PKP dengan kinerja guru di SDN kecamatan Ciomas.
- b. Untuk mengetahui hubungan efikasi diri dengan kinerja guru di SDN kecamatan Ciomas.
- c. Untuk mengetahui hubungan diklat PKP dan efikasi diri secara bersama-sama dengan peningkatan kinerja guru di SDN kecamatan Ciomas.

## B. KAJIAN TEORITIK

### 1. Diklat PKP

Secara umum diklat PKP adalah suatu proses pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kompetensi diri seorang guru dalam meningkatkan ilmu pengetahuannya. Andrew E. Sikula (1981: 227) mengemukakan bahwa *“training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personal learn technical*

*knowledge and skills for a definite purpose”*. Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula tersebut dapat dikemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut H.A.R. Tilaar (2008: 16), dalam pengertian populer istilah pendidikan dan pelatihan dibedakan. Pelatihan mempunyai konotasi menguasai keterampilan-keterampilan tertentu baik keterampilan fisik maupun mental akademik yang diperlukan dalam profesi tertentu. Pelatihan, dengan demikian dikaitkan dengan dunia kerja dan produktivitas. Pendidikan sebaliknya mempunyai orientasi kepada pengembangan pribadi seseorang.

Ravaie (2018:347) menjelaskan pengembangan profesional berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru dilakukan sesuai dengan kebutuhan, bertahap dan berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalisme mereka.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa diklat PKP merupakan bagian dari program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan (PKB) bagi seorang guru untuk meningkatkan keprofesiannya yang lebih berfokus pada upaya mencerdaskan peserta didik melalui pembelajaran berorientasi keterampilan berpikir tingkat tinggi atau *HOTS*, guna percepatan pembangunan pendidikan

yang merata, berkualitas, dan berkeadilan.

## 2. Efikasi Diri

Bandura (1997: 3), "*efficacy is a major basis of action. People guide their lives by their beliefs of personal efficacy. Self-efficacy refers to beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments.*"

Zimmerman (2000:82) menyatakan bahwa "*self-efficacy was considered "a highly effective predictor of students' motivation and learning."*

Baron dan Byrne (2004: 187) juga menyatakan bahwa, "*self-efficacy is a person's assessment of the ability or competence to do a task, achieve a goal, and produce something*"

Santrock (2002: 462) menyatakan bahwa, "*self-efficacy is the belief that I can*". Efikasi diri berkaitan dengan pilihan tugas serta pilihan karir, hal tersebut sesuai dengan pernyataan Betz & Hackett (2010: 141) yang menyatakan bahwa walaupun ada pengaruh struktural dan sosial terhadap pilihan karir, efikasi diri adalah mediator penting dari pengaruh eksternal ini dan memiliki pengaruh langsung pada pilihan karir. Dalam hal

ini, jika guru memiliki kegigihan dalam mengerjakan tugas dan memiliki harapan yang tinggi pada sebuah tugas maka dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

### 3. Kinerja Guru

Secara umum kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya.

Smith dalam Madjid (2016:7) menyatakan bahwa kinerja merupakan *“output derive processes, human or other wise.”* Jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Murray (1990:3) mendefinisikan kinerja adalah: *”Basiclly, it (perfomance) means an outcome a result, it is the end point of people, resources and certain environment being brought together, with intention of pruducing certain things, wheather tangible product of less tangible service. To the extent that this interaction results in an otcome of the desired level and quality, at egreed cost levels, performance will be judged as satisfactory, good, or excellent. To the extent that the outcome is disappointing, for whatever reason,*

*performance will be judged as poor or dificient”.*

Schuller & Jackson (1997:213) menyatakan *“employe job performance (or simply performance) describes how well an employe perform his or her job”*. Lebih lanjut Schuller mengemukakan bahwa kinerja dapat dinilai dan diukur:

Performance appraisal is defined here as formal, structured system of measuring, evaluating and influemcing an employe’s job related attributes, behaviors, and outcomes, as well as level of absenteeism, to discover how productive the employe is and whether he or she can perform as or more effectifely in the future so that the employe, the organization, end society all benefit.

Dengan demikian, menurut Schuller Penilaian kinerja didefinisikan di sini sebagai sistem formal, terstruktur untuk mengukur, mengevaluasi, dan memengaruhi atribut, perilaku, dan hasil pekerjaan yang terkait dengan pekerjaan karyawan, serta tingkat absensi, untuk menemukan seberapa produktif karyawan tersebut dan apakah ia dapat bekerja lebih efektif di masa

depan sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semua mendapat manfaat.

Bacal (2005:3) menyatakan bahwa kinerja adalah "proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan antara seorang guru dan siswa".

Bernardin & Russel (2010:379) menyatakan bahwa kinerja merupakan "hasil yang diperoleh berdasarkan tugas/fungsi tertentu dalam periode tertentu". Mathis dan Jackson (2010:378) mendefinisikan bahwa

kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan.

Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

### **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di 23 SDN yang ada di kecamatan Ciomas, kabupaten Serang, provinsi Banten. Waktu penelitian dilaksanakan pada rentang bulan Januari samapai dengan April 2020. Penelitian ini termasuk jenis penelitian survey non eksperimen. Sebagaimana ciri dari penelitian, data dikumpulkan dari responden yang cukup banyak dengan menggunakan angket/kuesioner. Adapun responden

dalam penelitian ini yaitu guru-guru SDN di kecamatan Ciomas. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kecamatan Ciomas total jumlah guru yang ada sebanyak 250 orang. Sebanyak 71 orang dijadikan sampel penelitian sesuai dengan rumus yang dikemukakan oleh Slovin dengan tingkat kesalahan 10%.

#### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dari hasil menggunakan SPSS dapat dilihat pada perhitungan uji korelasi dengan tabel di bawah ini:

**Tabel 1. Hasil uji korelasi diklat PKP dan efikasi diri dengan kinerja guru**

Model	R	R Squar e	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Chang e	df1	df2	Sig. F Change
1	0.467a	0.335	0.109	1.179	0.135	5.292	2	68	0.007

Berdasarkan output SPSS tabel.1 di atas, analisis korelasi ganda antara diklat PKP dan efikasi diri dengan kinerja guru diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,467 jika dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan nilai  $df = 71-2=69$  dan taraf signifikansi 5% diketahui nilai  $r_{tabel}$  0,233, maka nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,467>0,233). Dengan demikian hipotesis nilai (Ho) ditolak dan hipotesis (Ha) diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara diklat PKP dan efikasi diri dengan kinerja guru di SDN kecamatan Ciomas.

Nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,467, jika dimasukkan kedalam tabel *Pearson Correaltion* berada di *range* (0,400-0,499), sehingga dapat

disimpulkan bahwa antara diklat PKP dan efikasi diri dengan kinerja guru dengan kategori sedang. Nilai koefisien korelasi berdasarkan tabel di atas bernilai positif, ini artinya antara diklat PKP dan Efikasi diri memiliki hubungan searah dengan kinerja guru, sehingga makin efektif diklat PKP dan semakin positif efikasi diri guru maka semakin tinggi pula kinerja guru, dan demikian juga sebaliknya semakin tidak efektif diklat PKP dan semakin negatif efikasi diri guru maka akan semakin rendah pula kinerja guru.

#### 1. Hubungan Diklat PKP dengan Kinerja guru

Untuk mengetahui adanya hubungan signifikan atau tidak dilakukan uji t. hasil uji t menggunakan program SPSS sebagai berikut:

**Tabel 2. Diklat PKP dengan Kinerja Guru**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.892	3.438		5.414	0.000
Diklat PKP	0.690	0.313	0.257	2.206	0.031

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,414 dengan  $df$   $71-2=69$  pada taraf signifikansi 5%, diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,667. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (5,414>1,667), maka terdapat hubungan yang signifikan antara diklat PKP

dengan kinerja guru di SDN Kecamatan Ciomas.

## 2. Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Guru

Untuk mengetahui adanya hubungan signifikan atau tidak dilakukan uji t. hasil uji t menggunakan program SPSS sebagai berikut:

**Tabel 3. Efikasi Diri dengan Kinerja Guru**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39.941	3.952		6.740	0.062
Efikasi Diri	0.534	0.019	0.249	4.134	0.036

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,740 dengan  $df$   $71-2=69$  pada taraf signifikansi 5%, diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,667. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (6,740>1,667), maka terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri

dengan kinerja guru di SDN Kecamatan Ciomas.

## 3. Hubungan antara Diklat PKP dan Efikasi Diri dengan Kinerja Guru

Untuk mengetahui adanya hubungan signifikan atau tidak antara diklat PKP dan efikasi diri dengan

kinerja guru, dilakukan uji t. hasil uji t menggunakan program SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4. Diklat PKP dan Efikasi Diri dengan Kinerja Guru**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.713	2	7.357	5.292	0.007 <sub>b</sub>
	Residual	94.526	68	1.390		
	Total	109.239	70			

Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji korelasi ganda dengan uji F, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,292 dengan df  $71-2= 69$  pada taraf signifikansi 5%, diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,13. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$

(5,292>3,13), maka terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara diklat PKP dan efikasi diri secara bersama-sama dengan kinerja guru di SDN Kecamatan Ciomas.

#### E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan diklat PKP dengan kinerja guru di SDN kecamatan Ciomas. Artinya bahwa semakin efektif diklat PKP seorang guru, semakin tinggi kinerja guru yang di capai.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan efikasi diri dengan

kinerja guru di SDN kecamatan Ciomas. Artinya bahwa semakin positif efikasi guru, semakin tinggi kinerja guru yang dilakukannya.

3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan diklat PKP dan efikasi diri secara bersama-sama dengan kinerja guru di SDN kecamatan Ciomas. Artinya bahwa semakin efektif mengikuti diklat PKP dan semakin positif

efikasi diri maka akan semakin tinggi kinerja guru.

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran-saran terkait dengan penelitian ini adalah:

1. Bagi guru perlu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tentang diklat PKP dan efikasi diri ini, baik atas inisiatif sendiri maupun prakarsa kepala sekolah atau pihak-pihak lain yang terkait.
2. Bagi kepala sekolah, penilik, dan pengawas atau pihak terkait dalam

memberikan bantuan, bimbingan, dan pembinaan perlu memperhatikan tentang peningkatan kompetensi guru dalam hal diklat PKP dan efikasi dirinya.

3. Lembaga pendidikan yang bertugas mempersiapkan calon guru yang profesional merupakan salah satu faktor eksternal yang turut serta meningkatkan kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi, Abu. 1977. *Dasar-Dasar Praktek Mengajar*. CV Toha Putra. Semarang.

Anonim. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Depdiknas, Dirjen PMPTK.

Anthonisen, N.R. Connett, J.E. Murray, R.P. 2002. *Smoking And Lung Function Of Lung Health Study Participants after 11 years*. *Am J Respir Crit Care Med*;166:675-9.

Atmaka, Dri. 2004. *Tips Menjadi Guru Kreatif*. Bandung. Yrama Widya.

Bacal, R.(2005). *Performance Management*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka.

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

-----*.Self Efficacy in Changing Society*. London: Cambridge University Press.

-----*. Self Efficacy Mechanism in Psikological and Health Promoting Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.

Baron, Robert A. & Byrne, Donn. (2004). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.

Bernardin dan Russel. (2010). *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Diterjemahkan oleh: Bambang Sukoco. Bandung: PT Armico.
- Cervone, D & Pervin, L. A. (2012). *Kepribadian: Teori dan Penelitian Edisi 10 Buku 2 (terjemahan)*. Jakarta: Salemba Humanika
- Cox, N. L.. (2010). *Student Characteristics And Self-Concept Of*.
- Daryanto. 2013. *Standart Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Gava Media.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 / 2007 tanggal 4 Mei 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: BNSP.
- Mathis dan Jackson, RL (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Jimmy Sadeli dan BayuPrawira Hie. Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat.
- Mulyasa. E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- . *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murray. D, 1990, "The Performance Effect of Participative Budgeting: an Integration of Intervening and Moderating Variable", *Behaviour Research in accounting*, vol. 2 pp: 104- 23.
- Sahertian, Piet. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Santrock, John W. 2009. *Perkembangan Anak*. Edisi 11. Jakarta. Erlangga.S.
- Siklula, E Andrew. 1981. *Personal Administration and Human Resources. Management*". John Wiley & Sons, Inc
- S. Schuler, Randall. dan Susan E. Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Menghadapi Abad Ke-21). Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama.
- Schunk, D. H, et al. 2010. *Motivation in Education: Theory, Research, and Application*. United States of America : Pearson Education, Inc.

- Syawal Gultom. 2012. *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*. Jakarta: Kemendikbud.
- Tilaar, H.A.R dan Riant Nugroho. 2008. *Kebijakan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka. Pelajar.
- Trianto. 2010. *Model Pembelajaran Inovatif-Progresif Konsep, Landasan, dan Implementasi Pada Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Jakarta: Kencana.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Usman, Moh. Uzer. 1996. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Zimmerman, B.J. 2000. *Self-Efficacy. An Essential Motive to Learn. Contemporary Educational Psychology*.
- A.A.Ayu Ngr, dkk .2017. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap kKnerja dengan Dukungan Organisasioal sebagai Pemoderasi*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.6 (2017): 2257-2286 ISSN : 2337-3067.
- Ali Choiron. 2015. *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Efikasi Diri, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru*. Jom FEKON Vol. 2 No.1
- Indri Novayanti. 2017.*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP Se-Kota Poso*. e-Jurnal Mitra Sains, Volume 5 Nomor 2, April 2017 hlm 58-66 ISSN: 2302-2027.
- Alfhan Rizalil. 2013. Dalam penelitiannya berjudul . *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta : Sekretariat Negara.
- Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia. 2010. *Buku 4: pedoman kegiatan PKB*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.

Pusat Pengembangan dan  
Pemberdayaan Pendidik dan  
Tenaga Kependidikan  
Matematika. 2013. *Buku panduan  
diklat in-on-in pengembangan*

*keprofesian berkelanjutan (PKB)  
tanggal 18 sampai dengan 27  
September 2013 di PPPPTK  
Matematika.* Yogyakarta:  
PPPPTK Matematika.