

# PERFORMANSI MENGAJAR GURU PAUD DITINJAU DARI TINGKAT PENDIDIKAN DAN EFIKASI MENGAJAR

*M. Nur Ghufron*

## ABSTRACT

*Two problems that were discussed in this research. The first was the effects of level education with teaching performance. The second was the effects of teaching efficacy with teaching performance. There were 77 subjects that participated in this research by convenience sampling. They were teacher in the primary school in Kudus. The data were collected by using teaching performance scale and teaching efficacy scale. All data were analyzed by regression analysis of SPSS. The result of this research showed that there was positive effects of level education and teaching efficacy with teaching performance.*

## ABSTRAK

Ada dua permasalahan yang dibicarakan dalam penelitian ini, pertama adalah pengaruh tingkat pendidikan terhadap performansi mengajar, kedua adalah pengaruh efikasi mengajar terhadap performansi mengajar. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 77 guru di pendidikan anak usia dini di Kudus yang diambil dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dalam bentuk skala dan daftar isian. Ada dua skala yaitu skala performansi mengajar guru dan efikasi mengajar. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada tingkat pendidikan dan efikasi mengajar berpengaruh terhadap performansi mengajar guru.

Kata-kata kunci: *tingkat pendidikan, efikasi mengajar dan performansi mengajar guru PAUD*

### **Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan modal dasar untuk menyiapkan insan yang berkualitas. Pendidikan anak usia dini merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas baik dalam jalur formal maupun jalur non formal. Hal ini tertuang dalam pasal 1 ayat 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang pendidikan nasional yang berbunyi pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional berkaitan dengan Pendidikan Anak Usia Dini tertulis pada pasal 28 ayat 1 yang berbunyi "Pendidikan Anak Usia Dini diselenggarakan bagi anak sejak lahir sampai dengan enam tahun dan bukan merupakan prasyarat untuk mengikuti pendidikan dasar". Pendidikan Anak Usia Dini merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan yang menitikberatkan pada pertumbuhan dan perkembangan fisik (koordinasi motorik halus dan kasar), kecerdasan (daya pikir, daya cipta, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual), sosio emosional (sikap dan perilaku serta beragama), bahasa dan komunikasi.

Indonesia, apabila dilihat dari jumlah penduduk, termasuk negara yang memiliki sumber daya manusia yang besar. Sampai saat ini pengembangan sumber daya manusia masih merupakan topik utama dalam pembangunan bangsa. Para pakar pada umumnya merasakan dan menyadari bahwa Indonesia meskipun secara potensial memiliki sumber daya alam dan manusia yang kaya, namun dalam hal pemanfaatannya dan peningkatannya masih jauh tertinggal.

Beberapa upaya telah dilakukan, bahkan oleh para penguasa, dengan menyadari dan menuangkan gagasannya, dalam pedoman pengelolaan negara, yaitu yang tertuang dalam GBHN. Tersurat dalam GBHN bahwa peningkatan kualitas sumber daya sangat dibutuhkan, dan upaya peningkatannya

adalah melalui jalur pendidikan, oleh karenanya pendidikan bagi sumber daya manusia sangat diutamakan.

Menurut Mulyasa (2006) sumber daya manusia yang berkualitas akan mempunyai andil yang besar dalam upaya membangun bangsa. Agar pembangunan pendidikan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan yaitu: (1) sarana gedung; (2) buku yang memadai dan berkualitas serta; (3) guru dan tenaga kependidikan yang profesional.

Pendidikan nasional merupakan usaha sadar yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan dan kepribadian sebagai suatu upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar menjadi modal dasar pembangunan yang efektif. Guru sebagai satu unsur dalam penyelenggaraan pendidikan yang memegang posisi strategis dalam pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan, berperan aktif sebagai tenaga yang profesional.

Peningkatan kualitas pendidikan dapat dilakukan dengan meningkatkan performansi para guru karena para guru merupakan pejuang pendidikan yang langsung berhadapan dengan siswa. Tanpa adanya performansi atau prestasi kinerja para guru, peningkatan kualitas pendidikan tidak akan tercapai.

Kenyataannya dewasa ini mutu pendidikan belum mencapai kualitas yang diharapkan oleh pemerintah. Sumber utama yang menjadi penyebabnya adalah kurangnya kualitas guru dalam melaksanakan tugas (Raka, 1991), termasuk karena rendahnya hasil performansi guru dalam mengajar. Sementara rendahnya performansi guru di antaranya ditenggarai dikarenakan belum sesuainya jenjang pendidikan guru PAUD.

Menurut Dirjen Pendidikan Anak Usia Dini Nonformal dan Informal (PAUDNI) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), Lydia Freyani Hawadie mengatakan, sekitar 80 persen guru Taman Kanak-Kanak (TK) belum berkualifikasi S1 atau D4. (<http://nasional.sindonews.com/read/843392/15/80-guru-tk-belum-s1-atau-d4-1394566478>) (sindinews.com, 12 Maret 2014).

Rektor Universitas Negeri Jakarta (UNJ) Bedjo Sujanto menegaskan bahwa untuk mencapai taraf profesional sendiri guru TK diperlukan pelatihan

yang tidak dapat ditempuh dalam waktu yang singkat. Masih banyak guru PAUD di PAUD komunitas lingkup RW yang masih lulusan SMA. (<http://nasional.sindonews.com/read/843392/15/80-guru-tk-belum-s1-atau-d4-1394566478>) (sindinews.com, 12 Maret 2014).

*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika" (Sentono, 1999). Kemudian mengenai performansi (*performance*) diartikan pula oleh Simamora (1995) yaitu merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan.

Suprihanto (2000) menyebutkan istilah performansi dan prestasi kerja yaitu : hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran. Menurut Mangkunegara (2001), istilah performansi berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian performansi (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Andrews (2004) bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi performansi guru dalam mengajar yaitu karakteristik guru mengajar dan faktor situasional-faktor kontekstual. Faktor pertama yang didalamnya memuat kepribadian, sementara faktor kedua di antaranya memuat tentang tingkat pendidikan, dukungan teman kantor dan iklim sekolah.

Berkaitan tentang meningkatkan performansi guru dan untuk memotivasi guru dalam bekerja adalah melalui pendidikan. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dapat memperoleh kinerja yang baik. Dengan bekal pendidikan yang dimiliki oleh guru akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi yang berkaitan dengan profesinya. Tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang guru

akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal, sesuai yang diungkapkan oleh Soekidjo (2009) juga menyatakan bahwa "Pendidikan di dalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan". Semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan sumber daya manusianya semakin tinggi. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap performansi para guru untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan guru tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

Bandura (1997) mengatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan terhadap kapabilitas diri untuk mengorganisasi dan melaksanakan seperangkat tindakan untuk mencapai target yang ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri mempengaruhi aktivitas, motivasi, kognisi dan emosi individu selama pelaksanaan tugas (Matthews, et al., 2003). Guru yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung menyerah ketika menghadapi siswa yang bermasalah, cenderung suka menghukum, pamarah dan otoriter. Sebaliknya guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung semangat ketika menghadapi siswa yang bermasalah, cenderung terus menerus mencari solusi agar guru tersebut dapat mengajar dengan maksimal.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa performansi mengajar guru PAUD sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sementara faktor-faktor yang diduga mempengaruhi performansi mengajar guru PAUD adalah tingkat pendidikan dan efikasi mengajar guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan dan efikasi mengajar berpengaruh terhadap performansi mengajar guru PAUD.

### **Metode Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah guru PAUD di Kudus. Adapun sampel tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 guru yang diambil dengan menggunakan teknik *convenience sampling*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dalam bentuk skala dan daftar isian. Ada dua skala yaitu skala performansi mengajar guru dan efikasi mengajar.

Setelah data terkumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi dengan bantuan program komputer SPSS.

### Hasil Penelitian

Pada bagian tulisan berikut akan dipaparkan data deskriptif penelitian yang meliputi data empirik, terdiri dari data hasil perolehan di lapangan, mean empirik dan standar deviasi.

Secara lengkap data statistik deskriptif masing-masing variabel tersaji pada tabel 1.

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Efikasi Mengajar	77	5	13	10.43	1.743
Performansi Mengajar Guru	77	3	10	7.97	1.597
Valid N (listwise)	77				

Berdasarkan table 1 di atas menunjukkan bahwa variabel efikasi mengajar memiliki nilai rata-rata empiris 10,43 dengan nilai standar deviasi 1,743. Adapun variabel performansi mengajar Guru memiliki nilai rata-rata empiris 7,97 dengan nilai standar deviasi 1,597.

Langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data penelitian. Sebelum dilakukan analisis regresi terhadap data penelitian yang sudah diperoleh, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi atau prasyarat. Adapun uji asumsi atau prasyarat untuk analisis regresi adalah normalitas dan linieritas. Setelah dilakukan uji asumsi atau prasyarat diketahui bahwa data secara keseluruhan normal dan linier.

Langkah berikutnya adalah uji hipotesis penelitian yang akan dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *regresi*, dengan bantuan program komputer SPSS. Berikut ini akan

dipaparkan hasil analisis data penelitian tersebut.

#### 1. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang berbunyi “ada hubungan positif antara tingkat pendidikan dan efikasi mengajar dengan performansi mengajar guru PAUD”. Untuk menguji hipotesis ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi yang telah dilakukan. Berdasarkan kaidah uji statistik dapat diketahui signifikansi  $p=0,000$  yang menunjukkan bahwa korelasinya sangat signifikan karena  $p$  lebih kecil  $0,050$ . Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “ada hubungan positif antara tingkat pendidikan dan efikasi mengajar dengan performansi mengajar guru PAUD” diterima. Hal ini berarti terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dan efikasi mengajar dengan performansi mengajar guru. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan efikasi mengajar yang dimiliki maka semakin tinggi pula performansi mengajar guru PAUD.

Variabel bebas tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dan efikasi mengajar ( $X_2$ ) memberikan sumbangan efektif sebesar  $22,4\%$ . Dengan kata lain sebesar  $77,6\%$  performansi mengajar guru PAUD kemungkinan berhubungan dengan faktor-faktor lain selain faktor tingkat pendidikan dan efikasi mengajar.

#### 2. Hipotesis kedua

Berdasarkan hasil analisis reduksi bertahap dapat diketahui bahwa prediktor yang paling dominan adalah tingkat pendidikan sebesar  $22,3$  dan  $p=0,000$ . Sementara pada variabel efikasi mengajar hanya mempunyai nilai predictor sebesar  $0,049$  dengan nilai  $p=0,05$ . Berarti dari dua variabel prediktor yaitu tingkat pendidikan dan efikasi mengajar guru, prediktor efikasi mengajar kurang dominan dibandingkan dengan tingkat pendidikan.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh langsung terhadap performansi mengajar guru PAUD. Nilai koefisien korelasi sebesar  $22,3$  dengan signifikansi  $t$ -hitung lebih kecil dari  $0,000$ .

Salah satu cara meningkatkan performansi guru dan untuk memotivasi guru dalam bekerja adalah melalui pendidikan. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki

oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dapat memperoleh kinerja yang baik.

Pendidikan yang dilalui oleh guru sangat berpengaruh dalam menentukan performansi mengajarnya. Dengan bekal pendidikan yang dimiliki oleh guru akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi yang berkaitan dengan profesinya. Guru yang memiliki pendidikan yang baik dapat dijadikan sebagai pengembangan dimasa akan datang karena tanpa pendidikan sulit bagi seseorang untuk berkembang dan secara tidak langsung akan mempersulit berkembangnya organisasi.

Tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang guru akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal, sesuai yang diungkapkan oleh Soekidjo (200) juga menyatakan bahwa "Pendidikan didalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan". Semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan sumber daya manusianya semakin tinggi. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang guru, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap performansi para guru untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan guru tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga dapat dilihat bahwa efikasi mengajar berpengaruh terhadap performansi mengajar guru PAUD. Bandura yang mengembangkan konsep efikasi diri ini menjelaskan bahwa efikasi diri menjangkau domain dan konteks yang spesifik (Chen & Gully, 2001). Weasmer dan Woods (1998) mendefinisikan efikasi mengajar sebagai keyakinan dalam menyelenggarakan pembelajaran yang efektif. Wheatley (2005) mendefinisikan efikasi mengajar sebagai keyakinan terhadap



kemampuan diri untuk memberikan sesuatu yang bernilai pada siswa.

Bandura (1997) mengatakan bahwa efikasi diri pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurutnya, efikasi diri tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki melainkan berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang individu miliki seberapa pun besarnya. Efikasi diri menekankan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi yang akan datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan, dan seringkali penuh dengan tekanan. Meskipun efikasi diri memiliki suatu pengaruh sebab-musabab yang besar pada tindakan individu, efikasi diri bukan merupakan satu-satunya penentu tindakan. Efikasi diri berkombinasi dengan lingkungan, perilaku sebelumnya, dan variabel-variabel kepribadian lain, terutama harapan terhadap hasil, untuk menghasilkan perilaku. Efikasi diri akan mempengaruhi beberapa aspek dari kognisi dan perilaku seseorang.

Gist dan Mitchell mengatakan bahwa efikasi diri dapat membawa pada perilaku yang berbeda di antara individu dengan kemampuan yang sama karena efikasi diri mempengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah, dan kegigihan dalam berusaha (Judge & Erez, 2001).

Seseorang dengan efikasi diri tinggi percaya bahwa dirinya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Orang dengan efikasi diri yang rendah cenderung akan mudah menyerah pada situasi dan persoalan yang sulit, sementara orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada (Chemers, Hu, & Garcia, 2001). Hal senada juga diungkapkan oleh Gist, yang menunjukkan bukti bahwa perasaan efikasi diri memainkan satu peran penting dalam memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang

menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu (Chemers, Hu, & Garcia, 2001).

Dalam kehidupan sehari-hari, efikasi diri memimpin individu untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. Lebih dari seratus penelitian memperlihatkan bahwa efikasi diri meramalkan produktivitas pekerja (Stajkovic & Luthans dalam Myers, 2002). Ketika masalah-masalah muncul, perasaan efikasi diri yang kuat mendorong para pekerja untuk tetap tenang dan mencari solusi daripada merenungkan ketidakmampuannya. Usaha dan kegigihan menghasilkan prestasi. Hal itu akan menyebabkan kepercayaan diri tumbuh. Efikasi diri, seperti harga diri, tumbuh bersama pencapaian performansi.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan efikasi mengajar berpengaruh terhadap performansi mengajar guru PAUD. Bila dibandingkan dengan efikasi mengajar, tingkat pendidikan mempunyai peranan paling tinggi dalam menentukan performansi guru PAUD.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrews, J. J. W. (2004). Teaching Effectiveness. *Encyclopedia of Applied Psychology*. Retrieved from [http://ezproxy.mica.edu:2060/entry/estappliedpsyc/teaching\\_effectiveness](http://ezproxy.mica.edu:2060/entry/estappliedpsyc/teaching_effectiveness)
- Anonim. (2014). *80% guru TK belum S1 atau D4* <http://nasional.sindonews.com/read/843392/15/80-guru-tk-belum-s1-atau-d4-1394566478> (sindinews.com, 12 Maret 2014).
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman and Company.
- Bart, Smet, (1994). *Psikologi Kesehatan*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Chemers, M. M., Hu, L., & Garcia, B. F. (2001). Academic self-efficacy and firstyear college student performance and adjustment, *Journal of Educational Psychology*, 93, 55 - 64.
- Chen, G., & Gully, S. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4, 6263.
- Ghozali, I. (2008) *Model persamaan structural; konsep dan aplikasi dengan program Amos 16.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadjam, M. N & Widhiarso, W (2011). efikasi mengajar sebagai mediator peranan faktor kepribadian terhadap performansi mengajar guru. *Humanitas*, Vol. VIII No.1 , 1-16
- Hardiyanto. (2004). *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta : Renika Cipta.
- Hoy, W., Hannum, J., & Tschannen-Moran, M. (1998). Organizational climate and student achievement: A

- parsimonious view and longitudinal view. *Journal of School Leadership*, 8, 336-359.
- Hoy, W.K., & Tarter, C.J. (1997). *The road to open and healthy schools*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Kuscer, M. P. (2001). Can the teacher's personality influence development of identity in pupils? Retrieved January, 26 2015, from CiCe Publication: <http://cice.londonmet.ac.uk/publications/index.cfm>
- Mangkunegoro, A.P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Matthews, G., Deary, I. J., & Whiteman, M. C. (2003). *Personality Traits*. New York: Cambridge University Press
- Milner, Karen dan Khoza, harriet.(2008). A Comparison of Teacher Stress and School Climate Across School with Different Matric Succes Rates, South African *Journal of Education*. 28.155-173. ( Online). Tersedia : <http://ajol.info/indx.php/saje/article/viewFile/2515/4350>
- Mulyasa, E. (2006). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Myers, D.G. (2002). *Social Psychology*. Seventh Edition. New York: McGraw-Hill Companies.
- Pajares, F., Kranzler, J., (1995). Self-efficacy beliefs and general mental ability in mathematical problem-solving. *Contemporary Educational Psychology*, 20, 426-443.
- Prawirosentono. S. (1999). *Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prayitno dan Erman Amti. (2004). *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Raka Joni, T. (1991). *Pokok-pokok pikiran mengenai pendidikan guru: mencari strategi pengembangan pendidikan nasional menjelang abad 21*. Jakarta: PT Grasindo.
- Renmin, Y. E. (2000). *The effects of teacher characteristics, beliefs, relationships with students, and in-service education on student science achievement*. Unpublished Dissertation, Texas Technology University
- Rommel, J. R. (1992). *The relationship of teacher personality types to classroom effectiveness with at-risk students in special education residential schools*. Unpublished Electronic Doctoral Dissertations for UMassAmherst.
- Santrock, J.W. (2006). *Educational Psychology (3th Edition)*. New York : McGraw-Hill.
- Simamora, H. (1995) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit STIE YKPN.
- Soekidjo, N. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RienekaCipta.
- Soeprihanto, J. (2000). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Suryabrata, S. 2002. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia, 2003, No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Semarang: Aneka Ilmu.
- Weasmer, J., & Woods, A. M. (1998). Facilitating success for new teachers. *Principal*, 78(2), 40-42.
- Wheatley, K. F. (2005). The case for reconceptualizing teacher efficacy research. *Teaching and Teacher Education*, 21, 19.