

PENILAIAN KINERJA GURU DENGAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING DI YAYASAN AL-MUAWANAH TASIKMALAYA

Salim¹, Ajeng Sabarini Muslimah², Rija Muhamad Ghozaly³

^{1,2,3}*Teknik Industri Sekolah Tinggi Teknologi Cipasung*

Jl. Raya Singaparna-Ciawi Km. 1 PO. BOX 24 Cilampunghilir Padakembang Tasikmalaya 46466

Telp./Fax : 0265-2550424

¹salim@sttcipasung.ac.id (penulis korespondensi)

²ajeng@sttcipasung.ac.id

³rhizamuhhammad10@gmail.com

Abstract— The Al-Muawanah Tasikmalaya Foundation is one of the foundations located in Ciheras village, Sukanagara village, Tanjungjaya district. Based on the results of observations and interviews, the problems found were that there were still teachers who lacked discipline, and the way the material was delivered was less varied. Therefore, research was conducted on teacher performance assessment at the Al-Muawanah Tasikmalaya Foundation. The method used in this research is the simple additive weighting (SAW) method. Based on research using this method, performance scores for each teacher were obtained. The performance scores obtained can be used as a reference to increase work motivation, position promotions, rewards and sanctions.

Keywords— Al-Muawanah Tasikmalaya Foundation, Teachers, Performance Assessment, and Simple Additive Weighting (SAW) Method

Abstrak— Yayasan Al-Muawanah Tasikmalaya merupakan salah satu yayasan yang berada di kampung Ciheras, desa Sukanagara, kecamatan Tanjungjaya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, masalah yang ditemukan yaitu masih ada guru yang kurang disiplin, cara penyampaian materi kurang bervariasi. Oleh karena itu, dilakukan penelitian tentang penilaian kinerja guru di Yayasan Al-Muawanah Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *simple additive weighting* (SAW). Berdasarkan penelitian dengan metode tersebut, didapatkan nilai kinerja dari setiap guru. Nilai kinerja yang didapat bisa menjadi acuan untuk menambah motivasi kerja, promosi jabatan, reward dan sanksi.

Kata Kunci : Yayasan Al-Muawanah Tasikmalaya, Guru, Penilaian kinerja, dan Metode Simple Additive Weighting (SAW)

I. PENDAHULUAN

Sejarah pendidikan sama tuanya dengan kehadiran manusia di bumi ini. Danim (2010) menyebut bahwa pendidikan telah ada sejak evolusi awal umat manusia. Untuk mencapai capaian tertinggi, yaitu predikat manusia paripurna (insan kamil), maka manusia mengembangkan diri melalui upaya sistematis dan terencana serta dalam kerangka konsep yang jelas. Konsep inilah yang disebut dengan pendidikan. Sejak 2500 tahun yang lalu, Socrates telah berkata bahwa tujuan yang paling mendasar dari pendidikan adalah untuk membuat seorang menjadi "good and smart". Manusia yang terdidik seharusnya menjadi orang bijak, yaitu dapat menggunakan ilmunya untuk hal-hal yang baik dan dapat hidup secara bijak

dalam seluruh aspek kehidupan berkeluarga, bertetangga, bermasyarakat, dan bernegara (Primarni, 2014).

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 dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU No. 20 Tahun 2003).

Dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari sosok yang bernama guru. Menurut Suparlan (2008), guru dapat diartikan sebagai orang yang terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan

emosional, intelektual, fisikal, maupun aspek lainnya. Seorang guru harus mempunyai keahlian khusus sesuai dengan bidang profesi yang ditekuninya, serta senantiasa berusaha untuk meningkatkan perkembangan dan kebutuhan di lingkungan masyarakat. Contohnya, seorang guru harus bisa mengikuti perkembangan suatu ilmu pengetahuan, serta perkembangan teknologi yang berkembang di masa kini. Sehingga dapat memperhatikan adanya perkembangan di dalam dunia usaha atau juga dalam perkembangan dunia industri.

Kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru. (Burhanudin, 2017). Perlu dilakukan penilaian kinerja guru sebagai panduan dasar untuk mengetahui kesukaran dan kelemahan pada media, metode, proses dan instrumen yang cocok. Selain itu, penilaian kinerja guru bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu guru dalam mengajar yang bertujuan meningkatkan prestasi belajar siswa-siswi. (Bajarudin, 2016).

Kehadiran guru merupakan hal yang terpenting dalam proses pembelajaran. Guru harus lebih disiplin dari siswa. Sesuai dengan pernyataan Hirohito dalam Jamaludin (2015) bahwa guru harus disiplin dari murid. Sebagian guru terlambat masuk ke kelas. Sehingga pada saat keluar terjadi penambahan waktu. Hal tersebut tentu mempengaruhi terhadap guru lain yang akan masuk ke kelas. Bahkan saat melakukan wawancara kepada beberapa siswa, ada guru yang selama 3 pertemuan belum masuk ke kelas. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kondisi pembelajaran para siswa.

Metode yang dilakukan guru harus bermacam-macam agar siswa tidak merasa jenuh dengan pembelajaran. Metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari setiap sudut. Namun bagi guru, metode mana pun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai. (Rusman, 2012). Ada beberapa guru yang sering menggunakan variasi metode pembelajaran. Namun ada juga guru yang menggunakan metode ceramah tanpa dipadukan dengan metode lain. Sehingga terjadi kejenuhan terhadap siswa.

Kinerja guru sangat berpengaruh terhadap proses pembelajaran. Guru yang menjadi contoh atau sosok panutan di sekolah, akan mempengaruhi kondisi para siswa. Oleh karena itu, penilaian kinerja guru perlu dilakukan untuk melihat sejauh mana angka keberhasilan guru dalam proses

pembelajaran. Selain itu, penilaian kinerja guru dapat mengetahui persentase performa guru sebagai tenaga pendidik.

Metode yang akan digunakan dalam penilaian kinerja guru ini adalah metode simple additive weighting. Konsep dasar metode ini adalah melihat nilai tertinggi dari setiap alternatif pada semua kriteria. Dengan menggunakan metode simple additive weighting, ini dapat dilihat nilai tertinggi dari setiap guru yang dilakukan penilaian kinerja.

II. LANDASAN TEORI

A. Psikologi Industri

Psikologi merupakan ilmu yang mempelajari tingkah laku atau perilaku manusia. Psikologi berasal dari 2 kata, logos yang berarti ilmu dan psicho yang berarti jiwa. Psikologi berarti ilmu yang mempelajari gejala-gejala kejiwaan manusia (Munandar, 2014).

Pengertian psikologi industri adalah ilmu yang mempelajari perilaku manusia sebagai tenaga kerja dan konsumen baik secara individu atau kelompok, agar temuannya dapat dimanfaatkan untuk kepentingan manusia dan organisasi. Perilaku manusia dibagi menjadi 2, yaitu :

1. Perilaku yang tampak (dapat diamati). Contohnya jalan, bicara, menulis.
2. Perilaku yang tidak tampak. Contohnya perasaan, berfikir, motivasi, dan lain-lain. Perilaku yang tidak tampak dapat diamati dari perilaku yang terbuka.

Ilmu psikologi industri dan organisasi digunakan sebagai dasar dalam menangani masalah industri dan organisasi. Karena ilmu psikologi industri dan organisasi membahas mengenai pengetahuan tentang pekerjaan, kesediaan tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan, kepuasan perusahaan dan tenaga kerja, produk yang bermanfaat bagi konsumen, bagaimana memberikan informasi kepada konsumen tentang manfaat dari suatu produk, dan lain-lain yang tentunya informasi ini dapat berguna bagi organisasi maupun tenaga kerja. (Azza, 2019)

B. Kinerja

Kinerja adalah penggambaran hasil seseorang dalam pelaksanaan fungsi atau tugas organisasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002), kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, unjuk kerja atau kemampuan kerja. Menurut Mangkunegara (2009) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rusman (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah performance atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Rivai (2008) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan seseorang terdiri dari kemampuan potensi (Intellectual Question) atau disingkat IQ dan kemampuan reality (knowledge and skill). Artinya, seseorang yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, guru perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan kata lain, seseorang akan lebih mudah untuk menunjukkan kinerja yang terbaik jika ia memiliki kemampuan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang agar terarah untuk mencapai tujuan organisasi. selain faktor kemampuan, faktor motivasi juga akan mempengaruhi kinerja seseorang, karena faktor inilah yang dapat menggerakkan diri seseorang untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

D. Guru

Guru merupakan orang yang memberikan ilmu atau pengetahuan kepada murid atau siswa. Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 (2) (2006 : 98) tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian

kepada masyarakat, terutama bagi pendidik perguruan tinggi.

Menurut Suparlan (2006), guru adalah seseorang yang memiliki tugas sebagai fasilitator agar siswa dapat belajar dan atau mengembangkan potensi dasar dan kemampuannya secara optimal, melalui lembaga pendidikan sekolah, baik yang didirikan pemerintah maupun oleh masyarakat atau swasta.

Pendapat ahli mengatakan bahwa pendidik adalah orang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan dengan sasaran peserta didik (Tirtahardja, 1994). Menurut Djamarah dan Zain (2006) guru ialah tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik di sekolah. Selanjutnya Rusman (2012) menambahkan bahwa wujud perilaku guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan prestasi kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang guru atau sekelompok guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditentukan dalam rangka mencapai tujuan dan cita-cita pendidikan.

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebut guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

E. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil atau prestasi kerja yang dilakukan selama proses pembelajaran. Menurut Barnawi dan Arifin (2012) kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yaitu, faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari guru itu sendiri, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar guru seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan.

Selanjutnya menurut Mangkuprawira dan Aida (dalam Yamin, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor

intrinsik guru (personal/individu) meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap guru. Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa kinerja guru tidak akan terwujud dengan sendiri, tetapi terdapat faktor yang mempengaruhinya.

F. Penilaian Kinerja Guru

Dalam upaya mewujudkan kinerja yang baik diperlukan proses penilaian kinerja. Menurut Rivai (2008) penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal yang terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Melalui penilaian itu dapat diketahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan standar kinerja yang telah disusun sebelumnya.

Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses menilai hasil kerja guru untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya dalam rangka untuk mencapaitujuan pendidikan. Menurut Rivai (2008), tujuan penilaian kinerja yaitu:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serai misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
- 5) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan kedalam:
 - a. Penguasaan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Training atau latihan.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja.
- 7) Meningkatkan etos kerja.
- 8) Memperkuat hubungan karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karir selanjutnya.
- 10) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektifitas.

- 11) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM dan keputusan perencanaan suksesi.
- 12) Membantu menetapkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
- 13) Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
- 14) Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
- 15) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
- 16) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 17) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
- 18) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- 19) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- 20) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau hadiah.

G. Metode *Simple Additive Weighting* (SAW)

Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) biasa dikenal dengan istilah metode dengan penjumlahan yang terbobot. Konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua kriteria. Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matrik keputusan, ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada. Metode ini mengharuskan pembuat keputusan menentukan bobot bagi setiap atribut. Nilai total untuk sebuah alternatif diperoleh dengan menjumlahkan seluruh hasil perkalian antar rating dan bobot tiap atribut. Rating tiap atribut haruslah bebas dimensi dalam arti telah melewati proses normalisasi sebelumnya. Metode SAW mengenal adanya dua atribut yaitu kriteria keuntungan (*benefit criteria*) dan kriteria biaya (*cost criteria*). Perbedaan mendasar dari kedua kriteria ini adalah dalam pemilihan kriteria ketika keputusan.

H. Langkah-Langkah Metode *Simple Additive Weighting*

Langkah-langkah dalam metode *simple additive weighting* (SAW) ialah sebagai berikut :

1. Menentukan kriteria-kriteria yang terpilih sebagai acuan untuk mengambil keputusan, yaitu Ci.
2. Menentukan rating kecocokan dari setiap alternatif pada setiap atributnya.
3. Menyiapkan matriks keputusan berdasarkan kriteria (Ci) kemudian dilakukan perhitungan normalisasi matriks berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut keuntungan ataupun atribut biaya) sehingga diperoleh matriks ternormalisasi R.
4. Hasil akhir dari semua perhitungan diperoleh melalui proses perangkingan dengan cara menjumlahkan dari hasil perkalian matriks ternormalisasi R dengan hasil vektor bobot yang akan memperoleh nilai terbesar kemudian dinyatakan sebagai alternatif terbaik untuk dipilih sebagai solusi. (Harani, 2019)

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Al-Muawanah Tasikmalaya yang beralamat di kampung Ciheras, desa Sukanagara, kecamatan Tanjungjaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *simple additive weighting (SAW)*.

IV. HASIL PENELITIAN

A. Pengujian Kuesioner

Pengujian data kuesioner dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas dan uji kecukupan data. Pengujian ini dilakukan terhadap kuesioner yang disebarkan kepada siswa dan siswi SMK Al-Muawanah dan MTs Al-Muawanah. Untuk melihat hasil uji validitas kuesioner yang disebarkan kepada siswa bisa dilihat di Tabel 1.

Tabel 1. HASIL PENYEBARAN KUESIONER

No	Komponen	Pernyataan	TP	KD	SR
1	Penguasaan Materi	Q1	179	443	458
		Q2	115	245	760
		Q3	203	449	496
		Q4	93	347	679
		Q5	70	299	751
		Q6	57	203	860
2	Kemahiran dalam Mengajar	Q7	79	433	608
		Q8	154	340	626
		Q9	94	411	677
		Q10	216	491	412
		Q11	77	369	674
		Q12	321	504	295
		Q13	144	499	477
		Q14	243	424	352
		Q15	89	328	703

3	Perilaku Guru Sehari-hari	Q16	81	490	549
		Q17	89	296	736
		Q18	69	257	794
		Q19	320	458	342
		Q20	96	428	595
		Q21	36	89	995
		Q22	36	191	893
		Q23	13	52	1055
		Q24	19	161	940
		Q25	30	50	1040
		Q26	16	68	1036
		Q27	20	102	998
		Q28	17	127	976
		Q29	14	188	918
		Q30	36	512	572
4	Hubungan Sosial dengan Peserta Didik	Q31	38	480	602
		Q32	58	403	659
		Q33	39	136	945
		Q34	18	114	980
		Q35	19	266	835
		Q36	88	454	578
		Q37	42	617	461
		Q38	26	420	704
		Q39	21	241	888
		Q40	96	508	516
		Q41	42	485	593
		Q42	23	416	681

B. Uji Validitas Kuesioner

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui atribut pernyataan atau pertanyaan itu valid atau tidak. Secara sederhana uji validitas itu untuk membuktikan sejauh mana ketepatan alat ukur mengukur apa yang diukur. Pengujian validitas dengan menggunakan software SPSS 22 menggunakan korelasi bivariate/product moment pearson dengan taraf kepercayaan 95% dan tingkat ketelitian 5%. Berikut adalah hasil uji validitas kuesioner yang disebarkan kepada siswa.

Tabel 2. HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KUESIONER SISWA

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Q1	.676**	0.242	Valid
Q2	.230	0.242	Tidak
Q3	.426**	0.242	Valid
Q4	.585**	0.242	Valid
Q5	.516**	0.242	Valid
Q6	.409**	0.242	Valid
Q7	.478**	0.242	Valid
Q8	.525**	0.242	Valid
Q9	.582**	0.242	Valid
Q10	.325*	0.242	Valid
Q11	.679**	0.242	Valid

Q12	.532**	0.242	Valid
Q13	.551**	0.242	Valid
Q14	.648**	0.242	Valid
Q15	.702**	0.242	Valid
Q16	.672**	0.242	Valid
Q17	.679**	0.242	Valid
Q18	.731**	0.242	Valid
Q19	.397*	0.242	Valid
Q20	.492**	0.242	Valid
Q21	.426**	0.242	Valid
Q22	.539**	0.242	Valid
Q23	.138	0.242	Tidak
Q24	.660**	0.242	Valid
Q25	.315*	0.242	Valid
Q26	.314*	0.242	Valid
Q27	.290	0.242	Tidak
Q28	.562**	0.242	Valid
Q29	.593**	0.242	Valid
Q30	.639**	0.242	Valid
Q31	.516**	0.242	Valid
Q32	.728**	0.242	Valid
Q33	.583**	0.242	Valid
Q34	.402*	0.242	Valid
Q35	.439**	0.242	Valid
Q36	.521**	0.242	Valid
Q37	.521**	0.242	Valid
Q38	.470**	0.242	Valid
Q39	.569**	0.242	Valid
Q40	.372*	0.242	Valid
Q41	.321*	0.242	Valid
Q42	.098	0.242	Tidak

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa 4 dari 42 atribut pernyataan dinyatakan tidak valid. Keempat atribut yang tidak valid itu adalah Q2, Q23, Q27 dan Q42. Hal ini karena nilai total korelasi kurang dari r tabel. Dimana uji validitas pada kuesioner ini menggunakan nilai signifikansi 5% dengan taraf kepercayaan 95%. Data yang tidak valid tidak akan digunakan untuk proses penilaian kinerja.

C. Uji Reliabilitas Kuesioner

Pengujian reliabilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan metode alfa cronbach. Metode ini digunakan untuk menguji keandalan atribut yang menggunakan skala likert. Uji reliabel itu menentukan apakah alat ukur dan yang diukur itu cocok atau tidak. Menurut Ghazali (2002), Atribut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh lebih besar dari 0,60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang disebarkan kepada siswa.

Tabel 3. NILAI CRONBACH'S ALPHA (RELIABILITY STATISTICS)

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	42

Tabel 4. HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS KUESIONER SISWA (ITEM TOTAL STATISTICS)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Keterangan
Q1	1793.70	15575.138	.653	.915	0.6	Reliabel
Q2	1783.90	16167.323	.188	.920	0.6	Reliabel
Q3	1793.05	15757.792	.380	.918	0.6	Reliabel
Q4	1785.18	15858.046	.563	.917	0.6	Reliabel
Q5	1782.75	15806.038	.485	.917	0.6	Reliabel
Q6	1779.95	15955.433	.375	.918	0.6	Reliabel
Q7	1786.80	15841.395	.445	.917	0.6	Reliabel
Q8	1788.23	15701.717	.491	.917	0.6	Reliabel
Q9	1786.85	15629.208	.551	.916	0.6	Reliabel
Q10	1794.93	15888.225	.271	.920	0.6	Reliabel
Q11	1785.10	15548.656	.655	.915	0.6	Reliabel
Q12	1800.68	15449.866	.486	.917	0.6	Reliabel
Q13	1791.70	15664.369	.518	.917	0.6	Reliabel
Q14	1799.60	15027.118	.604	.915	0.6	Reliabel
Q15	1784.68	15351.353	.675	.915	0.6	Reliabel
Q16	1788.33	15473.251	.645	.915	0.6	Reliabel
Q17	1783.60	15295.323	.647	.915	0.6	Reliabel
Q18	1781.90	15327.323	.706	.914	0.6	Reliabel
Q19	1799.48	15536.717	.327	.920	0.6	Reliabel
Q20	1787.58	15782.558	.457	.917	0.6	Reliabel
Q21	1776.05	15984.408	.396	.918	0.6	Reliabel
Q22	1778.60	15792.862	.510	.917	0.6	Reliabel
Q23	1773.98	16371.102	.114	.920	0.6	Reliabel
Q24	1777.00	15724.718	.639	.916	0.6	Reliabel
Q25	1774.78	16099.871	.280	.919	0.6	Reliabel
Q26	1774.53	16227.435	.292	.919	0.6	Reliabel
Q27	1775.58	16206.712	.263	.919	0.6	Reliabel
Q28	1776.05	15864.664	.539	.917	0.6	Reliabel
Q29	1777.43	15734.815	.567	.916	0.6	Reliabel

Q30	1786.63	15545.676	.610	.916	0.6	Relia bel
Q31	1785.93	15593.404	.474	.917	0.6	Relia bel
Q32	1785.00	15169.026	.700	.914	0.6	Relia bel
Q33	1777.38	15778.804	.557	.916	0.6	Relia bel
Q34	1775.78	16047.153	.374	.918	0.6	Relia bel
Q35	1779.63	15892.240	.404	.918	0.6	Relia bel
Q36	1787.78	15216.794	.460	.918	0.6	Relia bel
Q37	1787.78	15216.794	.460	.918	0.6	Relia bel
Q38	1783.30	15651.856	.424	.918	0.6	Relia bel
Q39	1778.58	15665.071	.537	.916	0.6	Relia bel
Q40	1789.53	15707.435	.311	.920	0.6	Relia bel
Q41	1786.25	16001.731	.277	.919	0.6	Relia bel
Q42	1783.58	16331.892	.035	.923	0.6	Relia bel

Dalam Tabel 4. terlihat bahwa seluruh atribut pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel. Namun karena ada 4 atribut yang dinyatakan tidak valid, maka atribut pernyataan tersebut tidak akan dilakukan penilaian meskipun atribut tersebut dinyatakan reliabel.

D. Pemodelan Data

Pemodelan data dilakukan untuk mengklasifikasikan hasil dari penjumlahan pada skala likert yang didapatkan pada setiap komponen. Pada penelitian ini pembobotan ditentukan dengan bobot (1 = kurang, 2 = cukup baik, 3 = baik, 4 = sangat baik). Pengklasifikasian dilakukan dengan pemodelan data seperti pada tabel berikut.

Tabel 5. KLASIFIKASI PEMODELAN DATA KRITERIA PENGUASAAN MATERI

Klasifikasi	Bobot
0–100	1
101 – 220	2
221 – 340	3
341 – 440	4

Tabel 6. KLASIFIKASI PEMODELAN DATA KOMPONEN KEMAHIRAN DALAM MENGAJAR

Klasifikasi	Bobot
0–280	1
281 – 560	2
561 – 840	3
841 – 1120	4

Tabel 7. KLASIFIKASI PEMODELAN DATA KOMPONEN PERILAKU GURU SEHARI-HARI

Kualifikasi	Bobot
0–260	1
261 – 520	2
521 – 780	3
781 – 1040	4

Tabel 8. KLASIFIKASI PEMODELAN DATA KOMPONEN HUBUNGAN SOSIAL

Kualifikasi	Bobot
0–120	1
121 - 240	2
241 – 360	3
361 – 480	4

Selanjutnya dilakukan pemodelan berdasarkan klasifikasi yang telah ditetapkan pada Tabel 5, Tabel 6, Tabel 7 dan Tabel 8.

1. Pemodelan Data Penguasaan Materi

Pemodelan data pada komponen penguasaan materi, dimodelkan berdasarkan pembobotan pada tabel 5.

Tabel 9. PEMODELAN DATA PENGUASAAN MATERI

NO	Guru	Penguasaan Materi	
		Data Awal	Data yang dimodelkan
1	Acep Kunkun	212	2
2	Dian M N	371	4
3	Rinawati	329	3
4	Mulyana	353	4
5	Lusi	280	3
6	Hermanto	286	3
7	Ade Nurhasanah	320	3
8	Abd. Gofur	215	2
9	Arani A	317	3
10	Pipit Putri	215	2
11	Iman Taufik	214	2
12	Nisa Irani	351	3
13	Santi S	297	3
14	Milasari	263	3
15	Abas Suryaningrat	236	3
16	Ag	332	3
17	Sri Cucu	257	3
18	Wawan K	201	2
19	Herdianto	265	3
20	Ali Rahmatillah, S.Ag	267	3
21	Masni	287	3
22	Dedi	222	3
23	Rina L	299	3
24	Evi	334	3
25	Asep Mulyana, S.Ag	180	2
26	Nunung	234	3
27	Resza	313	3
28	Devi	271	3

2. Pemodelan Data Kemahiran dalam Mengajar

Pemodelan data pada komponen kemahiran dalam mengajar, dimodelkan berdasarkan pembobotan pada Tabel 6.

Tabel 10. PEMODELAN DATA KEMAHIRAN DALAM MENGAJAR GURU

NO	Guru	Kemahiran dalam Mengajar	
		Data Awal	Data yang dimodelkan
1	Acep Kunkun	607	3
2	Dian M N	922	4
3	Rinawati	832	3
4	Mulyana	912	4
5	Lusi	769	3
6	Hermanto	750	3
7	Ade Nurhasanah	842	3
8	Abd. Gofur	638	3
9	Arani A	845	3
10	Pipit Putri	618	3
11	Iman Taufik	621	3
12	Nisa Irani	918	3
13	Santi S	825	3
14	Milasari	721	3
15	Abas Suryaningrat	653	3
16	Rahmat Sodikin, S. Ag	718	3
17	Sri Cucu	562	3
18	Wawan K	473	2
19	Herdianto	668	3
20	Ali Rahmatillah, S.Ag	664	3
21	Masni	607	3
22	Dedi	640	3
23	Rina L	830	3
24	Evi	802	3
25	Asep Mulyana, S.Ag	415	2
26	Nunung	473	2
27	Resza	797	3
28	Devi	788	3

3. Pemodelan Data Perilaku Guru Sehari-hari

Pemodelan data pada komponen perilaku guru sehari-hari, dimodelkan berdasarkan pembobotan pada Tabel 7.

Tabel 11. PEMODELAN DATA PERILAKU GURU SEHARI-HARI

No.	Guru	Perilaku Guru Sehari-hari	
		Data Awal	Data yang dimodelkan
1	Acep Kunkun	835	4
2	Dian M N	980	4
3	Rinawati	943	4
4	Mulyana	958	4
5	Lusi	925	4
6	Hermanto	891	4
7	Ade Nurhasanah	930	4
8	Abd. Gofur	813	4
9	Arani A	922	4

10	Pipit Putri	887	4
11	Iman Taufik	793	4
12	Nisa Irani	956	4
13	Santi S	945	4
14	Milasari	891	4
15	Abas Suryaningrat	806	4
16	Rahmat Sodikin, S. Ag	842	4
17	Sri Cucu	804	4
18	Wawan K	781	4
19	Herdianto	810	4
20	Ali Rahmatillah, S.Ag	817	4
21	Masni	827	4
22	Dedi	791	4
23	Rina L	857	4
24	Evi	851	4
25	Asep Mulyana, S.Ag	723	3
26	Nunung	784	4
27	Resza	821	4
28	Devi	834	4

4. Pemodelan Data Hubungan Sosial

Pemodelan data pada komponen hubungan sosial, dimodelkan berdasarkan pembobotan pada Tabel 8.

Tabel 12. PEMODELAN DATA HUBUNGAN SOSIAL KINERJA

NO	Guru	Hubungan Sosial	
		Data Awal	Data yang dimodelkan
1	Acep Kunkun	325	3
2	Dian M N	402	4
3	Rinawati	380	4
4	Mulyana	390	4
5	Lusi	358	3
6	Hermanto	338	3
7	Ade Nurhasanah	368	3
8	Abd. Gofur	344	3
9	Arani A	362	4
10	Pipit Putri	338	3
11	Iman Taufik	316	3
12	Nisa Irani	384	3
13	Santi S	371	4
14	Milasari	341	3
15	Abas Suryaningrat	307	3
16	Rahmat Sodikin, S. Ag	324	3
17	Sri Cucu	317	3
18	Wawan K	296	3
19	Herdianto	329	3
20	Ali Rahmatillah, S.Ag	324	3
21	Masni	315	3
22	Dedi	330	3
23	Rina L	334	3
24	Evi	330	3
25	Asep Mulyana, S.Ag	288	3

26	Nunung	299	3
27	Resza	338	3
28	Devi	352	3

E. Normalisasi Data

Normalisasi data dilakukan dengan membagi bobot pada pemodelan dengan bobot maksimal pemodelan. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai normalisasi data yaitu 0,5. Hasil normalisasi data dari masing-masing komponen dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 13. NORMALISASI DATA PENGUASAAN MATERI

No.	Guru	Penguasaan Materi	
		Data yang dimodelkan	Normalisasi
1	Acep Kunkun	2	0.5
2	Dian M N	4	1
3	Rinawati	3	0.75
4	Mulyana	4	1
5	Lusi	3	0.75
6	Hermanto	3	0.75
7	Ade Nurhasanah	3	0.75
8	Abd. Gofur	2	0.5
9	Arani A	3	0.75
10	Pipit Putri	2	0.5
11	Iman Taufik	2	0.5
12	Nisa Irani	3	0.75
13	Santi S	3	0.75
14	Milasari	3	0.75
15	Abas Suryaningrat	3	0.75
16	Rahmat Sodikin, S. Ag	3	0.75
17	Sri Cucu	3	0.75
18	Wawan K	2	0.5
19	Herdianto	3	0.75
20	Ali Rahmatillah, S.Ag	3	0.75
21	Masni	3	0.75
22	Dedi	3	0.75
23	Rina L	3	0.75
24	Evi	3	0.75
25	Asep Mulyana, S.Ag	2	0.5
26	Nunung	3	0.75
27	Resza	3	0.75
28	Devi	3	0.75

Tabel 14. NORMALISASI DATA KEMAHIRAN DALAM MENGAJAR

No	Guru	Kemahiran dalam Mengajar	
		Data yang dimodelkan	Normalisasi
1	Acep Kunkun	3	0.75
2	Dian M N	4	1
3	Rinawati	3	0.75
4	Mulyana	4	1
5	Lusi	3	0.75
6	Hermanto	3	0.75

7	Ade Nurhasanah	3	0.75
8	Abd. Gofur	3	0.75
9	Arani A	3	0.75
10	Pipit Putri	3	0.75
11	Iman Taufik	3	0.75
12	Nisa Irani	3	0.75
13	Santi S	3	0.75
14	Milasari	3	0.75
15	Abas Suryaningrat	3	0.75
16	Rahmat Sodikin, S. Ag	3	0.75
17	Sri Cucu	3	0.75
18	Wawan K	2	0.5
19	Herdianto	3	0.75
20	Ali Rahmatillah, S.Ag	3	0.75
21	Masni	3	0.75
22	Dedi	3	0.75
23	Rina L	3	0.75
24	Evi	3	0.75
25	Asep Mulyana, S.Ag	2	0.5
26	Nunung	2	0.5
27	Resza	3	0.75
28	Devi	3	0.75

Tabel 15. NORMALISASI DATA PERILAKU GURU SEHARI-HARI

No.	Guru	Perilaku Guru Sehari-hari	
		Data yang dimodelkan	Normalisasi
1	Acep Kunkun	4	1
2	Dian M N	4	1
3	Rinawati	4	1
4	Mulyana	4	1
5	Lusi	4	1
6	Hermanto	4	1
7	Ade Nurhasanah	4	1
8	Abd. Gofur	4	1
9	Arani A	4	1
10	Pipit Putri	4	1
11	Iman Taufik	4	1
12	Nisa Irani	4	1
13	Santi S	4	1
14	Milasari	4	1
15	Abas Suryaningrat	4	1
16	Rahmat Sodikin, S. Ag	4	1
17	Sri Cucu	4	1
18	Wawan K	4	1
19	Herdianto	4	1
20	Ali Rahmatillah, S.Ag	4	1
21	Masni	4	1
22	Dedi	4	1

23	Rina L	4	1
24	Evi	4	1
25	Asep Mulyana, S.Ag	3	0.75
26	Nunung	4	1
27	Resza	4	1
28	Devi	4	1

Tabel 16. NORMALISASI DATA HUBUNGAN SOSIAL GURU

No.	Guru	Hubungan Sosial	
		Data yang dimodelkan	Normalisasi
1	Acep Kunkun	3	0.75
2	Dian M N	4	1
3	Rinawati	4	1
4	Mulyana	4	1
5	Lusi	3	0.75
6	Hermanto	3	0.75
7	Ade Nurhasanah	3	0.75
8	Abd. Gofur	3	0.75
9	Arani A	4	1
10	Pipit Putri	3	0.75
11	Iman Taufik	3	0.75
12	Nisa Irani	3	0.75
13	Santi S	4	1
14	Milasari	3	0.75
15	Abas Suryaningrat	3	0.75
16	Rahmat Sodikin, S. Ag	3	0.75
17	Sri Cucu	3	0.75
18	Wawan K	3	0.75
19	Herdianto	3	0.75
20	Ali Rahmatillah, S.Ag	3	0.75
21	Masni	3	0.75
22	Dedi	3	0.75
23	Rina L	3	0.75
24	Evi	3	0.75
25	Asep Mulyana, S.Ag	3	0.75
26	Nunung	3	0.75
27	Resza	3	0.75
28	Devi	3	0.75

V. PEMBAHASAN

A. Pemilihan Metode Simple Additive Weighting (SAW)

Ada berbagai macam metode yang dapat dilakukan untuk pengolahan data penilaian kinerja. Metode yang mudah dan sering digunakan adalah metode simple additive weighting dan topsis.

Metode Simple Additive Weighting (SAW) merupakan metode yang dilakukan untuk mencari nilai tertinggi dari setiap rating kinerja pada setiap alternatif. Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada.

Pada penelitian ini, metode simple additive weighting dipilih karena sesuai dengan kebutuhan yaitu menilai kinerja guru. Konsep dasar dari metode simple additive weighting adalah mencari nilai terbobot atau nilai tertinggi. Untuk itu, metode ini dapat digunakan dalam mencari nilai kinerja karyawan atau guru dengan nilai tertinggi. Sehingga bisa diberikan promosi jabatan, pemberian reward ataupun sebagai motivasi kerja bagi karyawan atau guru.

B. Hasil dari Metode Simple Additive Weighting (SAW)

Hasil dari metode simple additive weighting ini adalah penjumlahan terbobot atau nilai tertinggi dari setiap alternatif. Proses pencarian nilai tertinggi itu dapat dilakukan dengan rumus 2.4 dengan ketentuan harus memberikan bobot pada setiap kriteria atau komponen. Nilai dengan hasil yang lebih besar dibanding dengan alternatif yang lain akan mengindikasikan nilai tersebut lebih terpilih. Pemberian bobot masing-masing komponen dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 17. BOBOT KOMPONEN

Komponen	Bobot
Penguasaan Materi	0.25
Kemahiran dalam Mengajar	0.25
Perilaku Guru Sehari-hari	0.25
Hubungan Sosial	0.25

Tabel 18. HASIL AKHIR PENILAIAN KINERJA GURU

No.	Guru	Kemahiran dalam Mengajar		Perilaku		Nilai Akhir	Persentase
		Penguasaan Materi	Guru Sehari-hari	Hubungan Sosial	Nilai Akhir		
1	Acep Kunkun	0.5	0.75	1	0.75	0.75	75%
2	Dian M N	1	1	1	1	1.00	100%
3	Rinawati	0.75	0.75	1	1	0.88	88%
4	Mulyana	1	1	1	1	1.00	100%
5	Lusi	0.75	0.75	1	0.75	0.81	81%
6	Hermanto	0.75	0.75	1	0.75	0.81	81%
7	Ade Nurhasanah	0.75	0.75	1	0.75	0.81	81%
8	Abd. Gofur	0.5	0.75	1	0.75	0.75	75%
9	Arani A	0.75	0.75	1	1	0.88	88%

DAFTAR PUSTAKA

10	Pipit Putri Iman	0.5	0.75	1	0.75	0.75	75%
11	Taufik	0.5	0.75	1	0.75	0.75	75%
12	Nisa Irani	0.75	0.75	1	0.75	0.81	81%
13	Santi S	0.75	0.75	1	1	0.88	88%
14	Milasari Abas Suryaningrat	0.75	0.75	1	0.75	0.81	81%
15	Rahmat Sodikin, S. Ag	0.75	0.75	1	0.75	0.81	81%
16	Sri Cucu	0.75	0.75	1	0.75	0.81	81%
17	Wawan K	0.5	0.5	1	0.75	0.69	69%
18	Herdianto	0.75	0.75	1	0.75	0.81	81%
19	Ali Rahmatillah, S. Ag	0.75	0.75	1	0.75	0.81	81%
20	Masni	0.75	0.75	1	0.75	0.81	81%
21	Dedi	0.75	0.75	1	0.75	0.81	81%
22	Rina L	0.75	0.75	1	0.75	0.81	81%
23	Evi Asep Mulyana, S. Ag	0.5	0.5	0.75	0.75	0.63	63%
24	Nunung	0.75	0.5	1	0.75	0.75	75%
25	Resza	0.75	0.75	1	0.75	0.81	81%
26	Devi	0.75	0.75	1	0.75	0.81	81%

VI KESIMPULAN

Penelitian dilakukan di Yayasan Al-Muawanah Tasikmalaya. Berdasarkan hasil investigasi, beberapa guru di MTs dan SMK Al-Muawanah masih ada yang terlambat masuk kelas, sehingga pemberian materi kepada siswa tidak tersampaikan semua. Kemudian dampak dari keterlambatan masuk ke kelas, guru yang lain pun menjadi ikut terlambat. Penggunaan metode yang tetap, tidak memiliki varian atau paduan metode satu dengan metode yang lainnya dapat membuat kejenuhan kepada siswa. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penilaian kinerja guru harus dilakukan untuk mengetahui nilai kinerja atau performa guru. Metode yang digunakan dalam penilaian kinerja ini adalah metode simple additive weighting. Metode ini bertujuan untuk mencari nilai tertinggi dari setiap alternatif. Nilai kinerja guru yang tinggi dapat menjadi acuan motivasi kinerja guru, promosi jabatan atau diberi reward.

Berdasarkan hasil perhitungan penilaian kinerja, maka hasil akhir penilaian kinerja guru dengan nilai tertinggi 80% - 100% dari SMK berjumlah 10 orang dari MTs berjumlah 11 orang.

- [1] Advernesia. <https://www.advernesia.com/blog/micro-soft-excel/microsoft-excel-adalah/>
- [2] Bajarudin. 2016. <https://spiritriau.com/Opini/Pentingnya-Penilaian-Kinerja-Guru-Sebagai-Upaya-Peningkatan-Profesionalisme-Guru>. Diakses pada tanggal 22/08/21
- [3] Barnawi dan Arifin. 2012. Strategi dan kebijakan pembelajaran pendidikan karakter. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- [4] Barnawi dan Arifin. 2012. Kinerja Guru Profesional. Yogyakarta: Ar-ruzz Media
- [5] Danim, Sudawarman. 2010. Pengantar Kependidikan : Landasan, Teori dan 234. Metafora Pendidikan. Bandung : Alfabeta
- [6] Departemen Pendidikan Nasional. 2005. Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta : Depdiknas RI.
- [7] Departemen Pendidikan Nasional. 2005. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Depdiknas.
- [8] Depdikbud. 2002. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka
- [9] Depdiknas. 2003. Undang-undang RI No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.
- [10] Depdiknas. 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jakarta : Depdikbud
- [11] Djaali. 2008. Psikologi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Djam'an Satori, dkk. 2007. Profesi Keguruan. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional.
- [13] Djamarah dan Zain. 2006. Strategi belajar mengajar. Jakarta: Rineka Cipta.
- [14] Firdaus. 2021. Metodologi Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Analisis Regresi IBM
- [15] SPSS Statistics Version 26.0. Riau : DOTPLUS Publisher
- [16] Furqon, M. 2009. Teori Umum Latihan (J. Nossek. Terjemahan). Lagos : Pan Afrikan Press LTD.
- [17] Ghozali, Imam. 2002. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [18] Gunawan, dkk. 2018. Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13). Jakarta : Sefa Bumi Persada.
- [19] Harani, Nisa Hanum. 2019. Buku Tutorial Penggunaan dan Penjelasan Aplikasi Pendataan Gaji dan Pemberian Pinjaman dengan Metode Simple Additive Weighting. Bandung : Kreatif Industri Nusantara
- [20] <https://kumparan.com/berita-hari-ini/rumus-slovin-pengertian-lengkap-dan-contoh-soalnya-1vH9QyVzP8X/4>
- [21] Jamaludin. 2015. "Guru, Belajar dari Kebangkitan Jepang", <https://aceh.tribunnews.com/2015/08/27/guru-belajar-dari-kebangkitan-jepang>, diakses pada tanggal 1/9/2021.
- [22] Khairunikhmah, anisa. 2018. Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pemberian Reward Di SD Muhammadiyah 1 Metro Pusat Tahun Pelajaran 2017/2018. Skripsi. Program Sarjana IAIN Metro. Lampung.
- [23] Kountur, R. 2003. Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Jakarta:PPM.
- [24] Limbong, Tonni. Dkk. 2020. Sistem Pendukung Keputusan : Metode Implementasi. Medan : Yayasan Kita Menulis

- [25] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- [26] Muhadjir, Noeng. 1997. Analisis dan Refleksi dalam Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: Dirjen Dikti Depdikbud
- [27] Munandar, Ashar S. 2014. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- [28] Nalendra, Aloysius R, dkk. 2021. Statistika Seri Dasar dengan SPSS. Bandung : CV. Media Sains Indonesia
- [29] Nugroho, Eko. 2018. Prinsip-prinsip Menyusun Kuesioner. Malang : UB Press Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional.
- [30] Primarni, Amie dan Khairunnas. Pendidikan Holistik : Format Baru Pendidikan Islam Membentuk Karakter Paripurna. Cet. 2. Jakarta : Al-Mawardi Prima. 2016.
- [31] Rivai, Veithzal. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- [32] Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2007. Manajemen Jilid 1. Jakarta: Index
- [33] Rusman. 2012. Model-model Pembelajaran. Depok : PT. Raja Grafindo Persada
- [34] Sana, Mohammad Yusrus. 2006. Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru di SMP NU Putri Nawa Kartika Kabupaten Kudus, Skripsi. Semarang : Universitas Negeri Walisongo
- [35] Sanusi, Anwar. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta : Salemba Empat.
- [36] Saputra, Ricco H., dkk. 2018. Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Modifikasi Skala Likert dengan Metode Simple Additive Weighting. Jurnal Sistem
- [37] Informasi dan Telematika. Universitas Bandar Lampung.
<http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/explore/article/view/1029>
- [38] Singarimbun, dkk. 1995. Metode Penelitian Survey. Jakarta: LP3ES Siswanto. 2012. Pengantar Manajemen. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Siswoyo, Dwi., dkk. 2008. Ilmu Pendidikan. Yogyakarta : UNY Press. Sugiyono. 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan. Bandung : Alfabeta
- [39] Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- [40] Sugiyono. 2017. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- [41] Suparlan. 2006. Guru Sebagai Profesi. Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- [42] Tirtarahardja, dan La Sulo. 1994. Pengantar Pendidikan. Jakarta: Dirjen Dikti Depdikbud
- [43] Umam, Musthofa Khoirul. 2013. Penilaian Atasan Langsung Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Sekolah Dasar Se-kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- [44] Umama, Hany Azza. 2019. Buku AjarPsikologi Industri dan Organisasi. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- [45] Umar, Husein. 2002. Metode Riset Bisnis : Panduan Mahasiswa untuk Melaksanakan Riset Dilengkapi Contoh Proposal dan Hasil Riser Bidang Manajaemen dan Akuntansi. Jakarta : PT. SUN
- [46] Yamin, dkk. 2010. Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: GP Press.
- [47] Wibisono, Dermawan. 2006. Manajemen Kinerja: Konsep, Desain dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: Erlangga