

Pengaruh Efikasi Diri Guru Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekspatriat Dimoderasi Oleh Kecerdasan Budaya (Studi Di Kota Tangerang Selatan)

Agus Budi Santosa, Maria Ayu
Universitas Stikubank
agusbudi@edu.unisbank.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengidentifikasi pengaruh efikasi diri guru dan budaya sekolah terhadap kinerja guru ekspatriat, serta untuk mengetahui dan mengidentifikasi apakah kecerdasan budaya memoderasi pengaruh efikasi diri guru dan budaya sekolah terhadap kinerja guru ekspatriat. Teknik sensus yang digunakan dalam penelitian ini dengan populasi 30 guru ekspatriat di Tangerang Selatan. Data primer digunakan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil efikasi diri dan budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini juga menyimpulkan bahwa kecerdasan budaya tidak secara signifikan memoderasi pengaruh efikasi diri dan budaya sekolah terhadap kinerja guru

Kata kunci : efikasi diri, budaya sekolah, kecerdasan budaya dan kinerja guru

Abstract

This study aims to examine and identify the effect of teacher self-efficacy and school culture on the performance of expatriate teachers, as well as to determine and identify whether cultural intelligence moderates the effect of teacher self-efficacy and school culture on the performance of expatriate teachers. The census technique used in this study with a population of 30 expatriate teachers in South Tangerang. Primary data is used by using a questionnaire. Data analysis used linear regression. Based on the results of the study, it was found that self-efficacy and school culture had a positive effect on teacher performance. The results of this study also conclude that cultural intelligence does not significantly moderate the effect of self-efficacy and school culture on teacher performance

Keywords: self-efficacy, school culture, cultural intelligence and teacher performance

Latar Belakang

Dalam bidang pendidikan, guru memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, dimana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, namun guru

juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa.

Faktor utama yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan kinerja guru. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah efikasi diri. Alwisol (2009) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan bahwa diri sendiri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki semangat juang tinggi dalam mengerahkan segenap potensi yang ada pada dirinya untuk menuju keberhasilan tugasnya. Perilaku dan sikap guru di sekolah merupakan keyakinan (efikasi) diri seorang guru terhadap tugas pokoknya, sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Cheriau dan Jhacob (2013), Choiron (2015), Liana, Rijanti dan Herdiyanto (2016) serta Sjamsuri dan Mulyani (2019)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah budaya sekolah Putra (2014), Purwoko (2018), dan Candra (2019). Earley dan Ang (2003) untuk pertama kalinya telah mendefinisikan teori Kecerdasan Budaya yang merupakan kemampuan seorang dalam arah adaptasi ke lingkungan budaya baru dengan kesuksesan yang diharapkan di lingkungan budaya baru yang biasanya berbeda dengan tekstur budaya mereka.

Kecerdasan budaya mengacu pada kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain dari latar belakang budaya yang berbeda, yaitu sebagai keterampilan sosial. Menurut teori sosioanalitik, keterampilan sosial memfasilitasi pencapaian tujuan untuk dicapai, untuk bergaul dengan orang lain, dan untuk menemukan makna dengan menerjemahkan identitas individu menjadi tindakan (Hogan & Shelton, 1998). Meskipun teori sosioanalitik berfokus pada bentuk-bentuk identitas pribadi, konseptualisasi ini diperluas dengan memasukkan sumber-sumber identitas lain seperti interaksi dengan orang lain dan konteks situasional (Ogden, 1995). Berdasarkan teori sosioanalitik, kecerdasan budaya akan memoderasi hubungan yang melibatkan faktor-faktor pribadi, pekerjaan dan budaya dan berbagai bentuk keberhasilan ekspatriat (Ang dan Dyne, 2003)

Sekolah internasional merupakan sekolah yang menggunakan pengantar berbahasa Inggris dalam pelajaran dan kesehariannya di negara yang Bahasa Inggris bukan sebagai bahasa utamanya. Pertumbuhan sekolah internasional di seluruh dunia telah meingkat sebesar 153% selama 12 tahun terakhir (ICEF Monitor, 2013). Sampai

tahun 2020 telah ada sebanyak 501 sekolah internasional di Indonesia dengan rincian 202 SD, 177 SMP, dan 122 SMA yang tersebar di 15 Provinsi di Indonesia. Dengan jumlah sekolah Sekolah Internasional yang cukup banyak tersebut, sangat penting untuk memastikan bahwa tiap sekolah internasional tersebut mampu memberikan pendidikan yang berkualitas melalui guru yang puas dan berkinerja tinggi, karena guru adalah orang yang bersentuhan langsung dengan siswa yang juga mempengaruhi mutu pendidikan di suatu sekolah.

Berdasarkan Permendikbud No 31 Tahun 2014, seluruh sekolah berlabel internasional di Indonesia harus mengganti nama menjadi SPK. Mengacu pada Permendikbud tersebut, SPK adalah kependekan dari Satuan Pendidikan Kerjasama yang diselenggarakan atau dikelola atas dasar kerjasama antara Lembaga Pendidikan Asing (LPA) yang terakreditasi atau diakui oleh negaranya dan Lembaga Pendidikan Indonesia (LPI). Atas dasar Permendikbud tersebut pula, komposisi tenaga pengajar untuk tiap SPK adalah maksimal 70% guru ekspatriat dan 30% guru Indonesia. Dengan komposisi pendidik ekspatriat yang cukup banyak dapat disimpulkan bahwa terdapat latar belakang budaya yang beraneka ragam di sekolah SPK tersebut, budaya negara asal ekspatriat dan budaya Indonesia sendiri.

Peneliti ingin melakukan kajian mengenai "Pengaruh Efikasi Diri Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekspatriat Dimoderasi Oleh Kecerdasan Budaya (Studi di Kota Tangerang Selatan)".

TELAAH PUSTAKA

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan kepercayaan dari seseorang pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Kilapong, 2013). Dengan kata lain, efikasi diri adalah tinggi rendahnya kepercayaan diri yang ada di setiap karyawan untuk menyelesaikan masalah dalam setiap pekerjaannya. Sedangkan

efikasi diri menurut Luthans (2014) mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Dalam pendidikan, efikasi diri berhubungan erat dengan kontrol diri dan ketahanan dalam diri guru dalam menghadapi kegagalan kinerja dan upaya dalam pemecahan suatu masalah yang dihadapi guru. Sedangkan Avey (2009), menyatakan apabila diterapkan ke dalam dunia kerja, efikasi diri dapat diartikan sebagai keyakinan seorang pegawai tentang kemampuannya untuk meningkatkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang dapat diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Lunenberg (2011) terdapat empat indikator untuk mengukur efikasi diri, yaitu: Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*), Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*), Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*), Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*).

Budaya Sekolah

Sekolah dapat dipahami sebagai lembaga formal yang dijadikan sebagai tempat untuk membantu anak dalam bersosialisasi terhadap lingkungannya. Sejalan dengan pendapat tersebut di atas, sekolah merupakan tempat atau institusi atau lembaga yang secara khusus didirikan untuk menyelenggarakan proses belajar mengajar atau pendidikan.

Salah satu keunikan dan keunggulan sebuah sekolah adalah memiliki budaya sekolah yang kokoh, dan tetap eksis. Perpaduan semua unsur baik siswa, guru, dan orang tua yang bekerjasama dalam menciptakan komunitas yang lebih baik melalui pendidikan yang berkualitas, serta bertanggung jawab dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah, menjadikan sebuah sekolah unggul dan favorit di masyarakat.

Dalam organisasi sekolah, pada hakikatnya terjadi interaksi antar individu sesuai dengan peran dan fungsinya masing-

masing dalam rangka mencapai tujuan bersama. Tatanan nilai yang telah dirumuskan dengan baik berusaha diwujudkan dalam berbagai perilaku keseharian melalui proses interaksi yang efektif. Dalam rentang waktu yang tidak ditentukan, perilaku tersebut akan membentuk suatu pola budaya tertentu yang unik antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Kinerja Guru

Dalam Permendiknas nomor 41 tahun 2007 tanggal 23 November 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah menyatakan bahwa kinerja guru merupakan pemberian keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan potensi serta kreativitas peserta didik pada proses pembelajaran setiap satuan pendidikan dasar dan menengah yang interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, dan memotivasi peserta didik sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan melalui standar proses pembelajaran.

Surya (2004) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Faktor-faktor yang melatarbelakangi kepuasan antara lain: (1) tingkat kesejahteraan, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Kecerdasan Budaya

Teori kecerdasan budaya untuk pertama kalinya didefinisikan oleh Earley dan Ang (2003) sebagai kemampuan seseorang dalam arah adaptasi ke lingkungan budaya baru dengan kesuksesan yang diharapkan lingkungan budaya baru yang biasanya berbeda dengan tekstur budaya mereka.

Kecerdasan budaya memiliki struktur multidimensi. Earley & Mosakowski (2004) membagi kecerdasan budaya menjadi tiga dimensi antara lain: emosional/ motivasi, kognitif dan perilaku. Van Dyne, Ang dan Nielsen (2007) melanjutkan untuk menjelaskan empat faktor konstruksi kecerdasan budaya: Kecerdasan budaya

metakognitif mencerminkan kemampuan mental untuk memperoleh dan memahami pengetahuan budaya. Kecerdasan budaya kognitif mencerminkan pengetahuan dan struktur pengetahuan tentang budaya. Kecerdasan budaya motivasi mencerminkan kemampuan individu untuk mengarahkan energi menuju pembelajaran dan berfungsi dalam situasi antar budaya. Kecerdasan budaya perilaku mencerminkan kemampuan individu untuk menunjukkan tindakan verbal dan nonverbal yang tepat dalam interaksi yang beragam secara budaya.

METODE PENELITIAN

Model Penelitian

Model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh pengaruh efikasi diri guru dan budaya sekolah terhadap kinerja guru ekspatriat dimoderasi oleh kecerdasan budaya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1.Z + \beta_4 X_2.Z + e$$

Keterangan :

$\beta_1 - \beta_4$ = Koefisien regresi variabel bebas

X_1 = Variabel bebas efikasi diri

X_2 = Variabel bebas budaya sekolah

Z = Variabel moderator kecerdasan budaya

Y = Variabel terikat kinerja guru

Populasi Penelitian

Populasi adalah sekumpulan dari seluruh elemen-elemen yang dalam hal ini diartikan sebagai obyek penelitian. Pada penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru ekspatriat di Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 30 orang.

Alat Analisis

Penaksiran model pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi. Penggunaan analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Selanjutnya, dengan metode *ordinary least square* dari analisis

regresi linier akan diperoleh hubungan masing-masing variabel independent, serta sejauh mana hubungan variabel independent secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Jenis Kelamin Responden

Tabel 1

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Pria	18 orang	60 %
2	Wanita	12 orang	40 %
Jumlah		30 orang	100 %

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa guru ekspatriat di Kota Tangerang Selatan mayoritas pria sebesar 60 % sedangkan wanita hanya 40 %.

Kewarganegaraan Responden

Tabel 2

Kewarganegaraan Responden

No	Kewarganegaraan	Responden	Persentase
1	<i>American</i>	1 orang	3,3 %
2	<i>British</i>	2 orang	6,7 %
3	<i>Chinese</i>	2 orang	6,7 %
4	<i>Filipino</i>	23 orang	76,7 %
5	<i>Netherlands</i>	2 orang	6,7 %
Jumlah		30 Orang	100%

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa guru ekspatriat mayoritas dari negara Filipina sebesar 76.7 %.

Lama Responden Bekerja di Luar Negeri

Tabel 3

Lama Responden Bekerja di Luar Negeri

No	Lama Bekerja di Luar Negeri (tahun)	Responden (orang)	Persentase
1	0 - 1	3	10 %
2	2 - 5	15	50 %
3	6 - 10	6	20 %
4	11 - 15	5	16,7 %
5	> 15	1	3,3 %
Jumlah		30	100 %

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa guru ekspatriat sebagian besar sudah bekerja di luar negeri selama 2 – 5 tahun sebesar 50%.

Lama Responden Bekerja di Indonesia

Tabel 4

Lama Responden Bekerja di Indonesia			
No	Lama Bekerja di Indonesia (tahun)	Responden (orang)	Persentase
1	0 - 1	2	6,7 %
2	2 - 5	18	60 %
3	6 - 10	4	13,3 %
4	11 – 15	5	16,7 %
5	> 15	1	3,3 %
Jumlah		30 orang	100 %

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa guru ekspatriat sebagian besar sudah bekerja di Indonesia selama 2 - 5 tahun sebesar 60%.

Kemampuan Berbahasa Indonesia Responden

Tabel 5

Kemampuan Berbahasa Indonesia Responden			
No.	Kemampuan Berbahasa Indonesia	Responden (orang)	Persentase
1	Pemula	19	63,3 %
2	Rata-rata	10	33,3 %
3	Lancar	1	3,3 %
Jumlah		30 orang	100 %

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui sebagian besar responden dengan

Pengujian Regresi

kemampuan berbahasa Indonesia pemula sebanyak 63,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru ekspatriat masih baru mulai menggunakan Bahasa Indonesia.

Lama Respondn Menjadi Guru

Tabel 6

Lama Responden Menjadi Guru			
No.	Lama Menjadi Guru (tahun)	Responden (orang)	Persentase
1	2 – 5	4	13,3 %
2	6 – 10	15	50 %
3	11 – 15	5	16,7 %
4	> 15	6	20 %
Jumlah		30 orang	100 %

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa responden sudah cukup lama menjadi seorang guru dimana sebagian besar dengan lama 6 - 10 tahun sebesar 50 %

Lama Responden Menjadi Bekerja

Tabel 7

Lama Responden Bekerja			
No.	Lama Bekerja (tahun)	Responden (orang)	Persentase
1	< 1	4	13,3 %
2	1 – 2	6	20 %
3	3 – 5	16	53,3 %
4	6 - 10	2	6,7 %
5	> 10	2	6,7 %
Jumlah		30 orang	100 %

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa responden sudah cukup lama bekerja sebagian besar selama 3 - 5 tahun sebesar 53.3%

Tabel 8
 Ringkasan Uji Regresi Linier Berganda

		Uji Model			Uji Hipotesa			
		Adjusted R ²	F	Sig.	B	t	Sig.	Ket
1	Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru				0,516	0,112	0,001	H ₁ diterima
2	Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru	0,453	6,997	0,001	0,341	3,569	0,024	H ₂ diterima

3	Interaksi efikasi diri dan kecerdasan budaya terhadap kinerja guru	0,103	2,404	0,513	H ₃ ditolak
4	Interaksi budaya sekolah dan kecerdasan budaya terhadap kinerja guru	- 0,203	0,663	0,196	H ₄ ditolak

PEMBAHASAN

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru

Efikasi diri sangat penting untuk suatu organisasi, karena efikasi diri merupakan keyakinan terhadap kemampuan seorang menjalankan tugas. Efikasi diri merupakan kepercayaan dari seseorang pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Kilapong, 2013). Seseorang yang mempunyai efikasi diri yang tinggi selalu berhasil dalam melaksanakan tugas sehingga meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar (Dirjen PMPTK Depdiknas, 2008). Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan pengaruh efikasi guru terhadap kinerja guru.

Guru ekspatriat merupakan guru dengan efikasi diri yang tinggi yang dapat dilihat dari rata-rata jawaban kuesioner sebesar 6,23 yang berarti setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diberikan. Mereka sangat yakin terhadap kemampuan diri mereka sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan. Efikasi diri memiliki pengaruh besar dalam mewujudkan kemampuan atau keinginan yang besar dalam melakukan tugas seorang guru mulai dari awal perencanaan pembelajaran, proses, dan hasil akhir pembelajaran secara mendasar.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Cherian dan Jhacob (2013), Choiron (2015), Liana, Rijanti dan Herdiyanto (2016) serta Sjamsuridan Muliyani (2019) yang menghasilkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Budaya sekolah didefinisikan sebagai simbol dan cerita yang mengkomunikasikan nilai-nilai inti, memperkuat pernyataan misi, menanamkan visi bersama, dan membangun rasa komitmen di antara guru, staf, siswa, dan orang tua (Peterson, 2002).

Perpaduan semua unsur baik siswa, guru, dan orang tua yang bekerjasama dalam menciptakan komunitas yang lebih baik melalui pendidikan yang berkualitas, serta bertanggung jawab dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah, menjadikan sebuah sekolah unggul dan favorit. Budaya sekolah yang ada membuat mereka merasa dilibatkan dalam berbagai kegiatan dan pengambilan keputusan di sekolah, serta berbagai bentuk penghargaan serta reward sehingga mereka selalu berusaha untuk menunjukkan kinerja yang baik yang dapat dilihat dari rata-rata nilai pernyataan kuesioner sebesar 6.31. Hal ini bisa dilihat dari hasil rata-rata dari pernyataan pada kuesioner yang diberikan menunjukkan angka 5.15, yang dapat diartikan responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang ada.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyono, Tukiran dan Sudjadi (2013) serta Suweno dan Rahardhini (2012) yang menghasilkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru dengan Dimoderasi Kecerdasan Budaya

Earley dan Ang (2003) mendefinisikan teori kecerdasan budaya sebagai kemampuan

seseorang dalam arah adaptasi ke lingkungan budaya baru dengan kesuksesan yang diharapkan lingkungan budaya baru yang biasanya berbeda dengan tekstur budaya mereka. Kinerja guru yang optimal diharapkan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap proses belajar mengajar. Dalam penelitian ini, kecerdasan budaya tidak memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru ekspatriat. Hipotesis ini ditolak karena sebagian besar responden yaitu 63.3% memiliki kemampuan berbahasa Indonesia pemula atau tidak lancar menggunakan Bahasa Indonesia. Hal tersebut menyebabkan responden mengalami kesulitan beradaptasi dengan lingkungan baru karena adanya kendala Bahasa. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Peterson (2013) tentang *Therapist Cultural Intelligence as a Moderator of Working Alliance* juga memberikan kesimpulan sama yaitu kecerdasan budaya tidak memoderasi efikasi diri terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru dengan Dimoderasi Kecerdasan Budaya

Pada penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan budaya tidak memoderasi pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru ekspatriat. Kecerdasan budaya sebagai konsep dinamis menggambarkan keterampilan seseorang dalam beradaptasi dengan lingkungan budaya yang berbeda dari seorang yang tidak dikenal. Kemampuan beradaptasi dipengaruhi oleh seberapa lama guru mengajar ditempat tersebut. (Rebecca J. Collie & Andrew J. Martin, 2016) (Helena Granziera, Rebecca J. Collie & Andrew J. Martin, 2019), . Data sampel menunjukkan 86.6% guru ekspatriat mengajar dibawah 5 tahun, hal ini menunjukkan belum cukup waktu guru ekspatriat untuk beradaptasi. Selain itu, kemampuan beradaptasi juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan guru ekspatriat. (Charles Buabeng-Andoh, 2012) (Kunter, M., Klusmann, U., Baumert, J., Richter, D., Voss, T., & Hachfeld, A. (2013). Data menunjukkan bahwa 66.7% tingkat pendidikan masih *bachelors*, sehingga belum

baik dalam melakukan adaptasi dengan lingkungan.

Kesimpulan

Berdasarkan pada discussion di atas dapat disimpulkan bahwa Efikasi diri dan budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekspatriat. Sedangkan kecerdasan budaya tidak memoderasi pengaruh efikasi diri dan budaya sekolah terhadap kinerja guru ekspatriat .

DAFTAR PUSTAKA

1. Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Negeri Malang Press.
2. Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K. Y., Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, N. A. 2007. *Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance*. Manajement and organization review.
3. Ang, S., Dyne, L. V., & Rockstuhl, T. 2015. *Cultural intelligence: Origins, Conceptualization, Evolution, and Methodological Diversity*. In M. J. Gelfand, Chi-Yue Chiu, & Ying-Yi Hong (Eds.). *Handbook of Advances in Culture and Psychology Volume 5*. New York: Oxford University Press.
4. Ang, S., & Dyne, L. V. (2008). *Handbook of cultural intelligence: Theory, Measurement, and Applications*. New York: ME Sharpe.
5. Ang, S., Dyne, L.V., & Tan, M.L. (2011). *Cultural intelligence*. In Robert J. Sternberg & Scott Barry Kaufman, (Eds.). *The Cambridge Handbook of Intelligence*. Cambridge University Press
6. Aprijon, 2014, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sita Di Kecamatan Bangkinang, *Jurnal Kewirausahaan*, Vol 13, No.1, Januari-Juni 2014
7. Avey, J.B., Luthans, F. & Jensen, S.M. 2009. Psychological capital a positive

- resource for combating employee stress and turn over. *Human Resource Management*. 48(5), 677-693.
8. Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2004, *Standar Kompetensi Guru*, Depdiknas, Jakarta.
 9. Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. 2008. *Kinerja Guru*. Kementrian Pendidikan Nasional
 10. Earley, P. Christopher & Mosakowski, Elaine, 2004. *Cultural Intelligence*. Harvard Business Review . 139-146 .
 11. Earley, P.C., & Ang, S. 2003. *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Palo Alto, CA: Stanford University Press.
 12. Earley, P.C., & Gibson, C.B. 2002. *Multinational work teams: A new perspective*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
 13. Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 14. Gunawan, Kwan Jessica dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Self Efficacy dan Tempramen di PT. Nutrifood Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 1, No. 1, 2013, Hlm.1-11.
 15. Karma, Kadri dan Vedina, Rebekka .(2009). *Cultural Intelligence as a Prism between Workforce Diversity and Performance in a Modern Organization* .Review of International Comparative Management . Volume 10. Issue 3 . 527-542
 16. Kilapong, Samuel, 2013. Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal Emba*. Vol.1 No.4 Desember 2013. Universitas Sam Ratulangi Manado.
 17. Lewis, dkk. 2011 "Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life". *International Journal of health Care Quality Assurance*
 18. Lunenburg, Fred C. 2011. Self Efficacy in the Workplace : Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*. Vol. 14, No. 1, 2011, Hlm.1-6.
 19. Luthans, Fred. 2014. *Organizational behavior*. Seventh Edition, International Edition, New York: McGraw-Hill Companies, Inc
 20. Mangkunegara, 2009, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
 21. Mathis, Robert L and Jackson, H. John, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
 22. Permendiknas No. 41 Tahun 2007. *Standar Proses*. Jakarta: Kementrian Pendidikan Nasional.
 23. Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Kementrian Pendidikan Nasional.
 24. Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang kualifikasi guru dan kompetensi Guru
 25. Peterson, M.G., 2013. *Therapist Cultural Intelligence as a Moderator of Working Alliance and Outcome in Multicultural Counseling*. Minesota
 26. Robbins, S.P., 2006, *Organizational Behaviour : Concepts, Controversus and Applications*. New York, Prentice Hall
 27. Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jilid 1. Alih Bahasa Diana Angelica dkk. Jakarta: Salemba Empat.
 28. Spencer, Lyle M. Jr & Signe M. Spencer. 2015. *Competence at Work: Models for Superior Performen*. John Wiley & Sons. Inc.
 29. Sutrisno, Edi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Perdana.
 30. Sutrisno Budi Utara dan Lie Liana ,2014, Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

- Dengan Moderasi Supervisi Akademik Studi pada Guru Kelas SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gunem Kabupaten Rembang, *Jurnal Manajemen & Bisnis Indonesia, Vol. 3 No. 2 Hal 104-205 Juli 2014*
31. Taslimi, Mohammad Hosein, Gholipour, Arian, Verdinejad, Freidoon. 2009. *Provide public affairs manager for the Promotion of International Cultural Intelligence*. Management research. Second year. Number Four. 29-57.
 32. Uli, Jegak, Che Rose, Raduan & Kumar, Naresh. (2010). *Expatriate Performance in International Assignments: The Role of Cultural Intelligence as Dynamic Intercultural Competency*. International Journal of Business and Management. Vol. 5. No. 8. 76-85.
 33. Uno, H. B. dan N. Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Cetakan Pertama. PT Bumi Aksara. Jakarta.
 34. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
 35. Veasna, Sou dan Wan Yih Wu. 2013 *The effects of social support and transformational leadership on expatriate adjustment and performance: The moderating roles of socialization experience and cultural intelligence*. Career Development International
 36. Veithzal, Rivai dan Sagala, Ella Jauvani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
 37. Vita, Bernadine. 2014. Pengaruh Budaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Tri Asih Jakarta. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta
 38. Zamroni. 2013. *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta : Depdikbud.