

KONTRIBUSI SIKAP PROFESIONAL, ETOS KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN TAMPAKSIRING

Angga Wiratama¹, Made Yudana², Candiasa

^{1,2,3}Program Studi Management Pendidikan, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: angga.wiratama, made
yudana@pasca.undihsha.ac.id, candiasa@pasca.undihsha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis beberapa fenomena dilapangan seperti guru yang tidak menekuni profesinya secara profesional dalam hal bekerja di luar jam kerjanya, kurang bisa memanfaatkan kesempatan waktu luang untuk berkreaitivitas, dapat berpengaruh terhadap kinerja guru-guru SMP yang ada di Kecamatan Tampaksiring. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi sikap profesional, etos kerja, dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring?

Penelitian ini termasuk penelitian *ex-post facto* yang berbentuk korelasional dengan populasi subyek mencakup guru di SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring, yang berjumlah 93 orang. Penelitian ini adalah survei. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisiонер untuk variabel sikap profesional, etos kerja, iklim kerja dan kinerja. Penyusunan kuesiонер menggunakan model skala Likert. Data dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana, regresi ganda, dan analisis korelasi parsial.

Hasil penelitian menunjukkan ada kontribusi yang signifikan sikap profesional dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring sebesar 26,5%. Ada kontribusi yang signifikan etos kerja guru dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring sebesar 15,6%. Ada kontribusi yang signifikan iklim kerja dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring sebesar 15,6%. Ada kontribusi yang signifikan antara sikap profesional, etos kerja guru, dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring sebesar 54,2%

Kata kunci : sikap profesional, etos kerja, iklim kerja, kinerja

Abstract

This Study aimed at finding out and analist some phenomena in the field, such as teachers who do not pursue their profesion professionally in terms of job at outside working hours, less able to take advantage of the opportunity of free time for creativity, it can affect on the SMP teacher's performance in the subdistrict of Tampaksiring. The aim of this study was to find out the contribution of professional attitude, work ethic, and work climate on teacher performance in the SMP in subdistrict of Tampaksiring?

This study is *ex-post facto* correlational with population of subjects include all SMP teachers in the subdistrict of Tampaksiring, number of samples were 93 people. This study was a survey. Data was collected by using questionnaires for variable of professional attitude, work ethic, work climate and performance. The questionnaire by

using Likert scale models. Data were analyzed by using simple regression, multiple regression, and partial correlation analysis.

The results showed there was significant contribution of professional attitude on the SMP teachers performance in subdistrict of Tampaksiring was 26.5%. There was significant contribution of work ethic on the teacher's performance in the subdistrict of Tampaksiring were 15.6%. There was significant contribution of the work climate on the SMP teacher's performance in the subdistrict of Tampaksiring were 15.6%. There was significant contribution of the professional attitude, work ethic, and working climate on the SMP teacher's performance in the subdistrict of Tampaksiring was 54.2%.

Keywords : professional attitude, work ethos, work iklim ,performance

PENDAHULUAN

Profesionalisasi guru telah banyak dilakukan namun pelaksanaannya masih dihadapkan pada berbagai kendala, baik dilingkungan Depdiknas, maupun di lembaga pencetak guru. Kendala yang muncul di lembaga pencetak guru antara lain : tidak adanya lembaga secara khusus untuk menangani dan menyiapkan guru. Kemudian profesi guru belum menjadi pilihan utama bagi lulusan sekolah menengah, sehingga kualitas masukan (input) nya rendah. Untuk merekayasa Sumber Daya Manusia yang berkualitas, dan yang mampu bersaing dengan Negara maju, diperlukan guru serta tenaga kependidikan profesional yang merupakan penentu utama sebagai ujung tombak keberhasilan dibidang pendidikan.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak diantara guru yang cenderung kurang bisa memanfaatkan kesempatan atau waktu luangnya untuk berkreaitivitas. Hal ini dapat dilihat dari ketidakseriusan guru, masih kurangnya dorongan dari diri sendiri untuk mampu menunjukkan perannya sebagai guru profesional. Kurangnya motivasi ini terlihat dari sikap yang tidak disiplin dalam segala hal, seperti yang ditemukan dilapangan masih terdapat sejumlah

guru datang terlambat mengajar, masih ada guru memberikan catatan sampai jam berakhir, masih terdapat guru yang tidak disiplin waktu, datang dan pulang tidak menandatangani daftar hadir, dan masih terdapat guru yang tidak memiliki perangkat persiapan mengajar yaitu, RPP.

Fenomena ini tentu akan berimbas kepada tingkat etos kerja yang rendah. Atas dasar pentingnya kompetensi profesional guru, disiplin dan motivasi yang diperlukan saat sekarang dan masa mendatang, penulis sangat tertarik untuk melakukan sebuah penelitian terhadap guru-guru SMP bidang yang ada di Kecamatan Tampaksiring

Selanjutnya, Ani M. Hasan (2006 : 6) mengemukakan bahwa rendahnya profesionalisme guru disebabkan :

- a) masih banyaknya guru yang tidak menekuni profesinya secara profesional. Dalam hal ini dapat dilihat dari banyaknya guru yang bekerja di luar jam kerjanya, hal ini terjadi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari sehingga tidak ada waktu untuk membaca dan menulis atau melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kemampuan dirinya.
- b) belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan negara-negara maju.

- c) kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta sebagai pencetak guru yang lulusannya asal jadi dalam memperhitungkan sistem output, kelak di lapangan sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesi keguruan.
- d) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada calon guru diperguruan tinggi.

Untuk itu komponen sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja tinggi sangat diperlukan untuk mendukung terciptanya kompetensi yang disebutkan di atas. Ternyata etos kerja yang tinggi harus didukung oleh disiplin dan motivasi yang tinggi pula. Motivasi merupakan daya penggerak baik yang ditimbulkan dari dalam maupun dari luar diri. Dengan adanya motivasi dimungkinkan dalam melaksanakan tugasnya akan berjalan dengan baik. Edwin Flippo (Hasibuan, 2006 : 143) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Makna ungkapan di atas menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi seorang individu akan berusaha dengan sekuat tenaga agar mampu mencapai apa yang diinginkan. Berkenaan dengan motivasi ini, maka motivasi akan ditentukan oleh adanya motivasi yang datang dari dalam diri dan yang datang dari luar diri seseorang.

Melalui motivasi dan disiplin yang tinggi seorang guru mampu menunjukkan etos kerjanya. Etos kerja guru adalah sebagai aktualisasi komponen profesional yang dapat dipengaruhi oleh banyak

faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal artinya faktor yang berada di dalam diri guru itu sendiri, sedangkan faktor eksternal artinya faktor yang berada di luar dirinya. Faktor internal yang berhubungan dengan etos kerja guru antara lain : keterampilan, kualifikasi pendidikan, disiplin, motivasi, moral, dan persepsi terhadap profesi. Faktor eksternal yang berhubungan dengan etos kerja guru antara lain : peraturan organisasi, kepemimpinan, imbalan (reward), dan hukuman (punishment) yang diterima, serta pendidikan dan pelatihan yang pernah diikutinya.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak diantara guru yang cenderung kurang bisa memanfaatkan kesempatan atau waktu luangnya untuk berkeaktivitas. Hal ini dapat dilihat dari ketidakseriusan guru, masih kurangnya dorongan dari diri sendiri untuk mampu menunjukkan perannya sebagai guru profesional. Kurangnya motivasi ini terlihat dari sikap yang tidak disiplin dalam segala hal, seperti yang ditemukan dilapangan masih terdapat sejumlah guru datang terlambat mengajar, masih ada guru memberikan catatan sampai jam berakhir, masih terdapat guru yang tidak disiplin waktu, datang dan pulang tidak menandatangani daftar hadir, dan masih terdapat guru yang tidak memiliki perangkat persiapan mengajar.

Secara umum, kompetensi guru merupakan "seperangkat kemampuan, baik pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dituntut untuk jabatan sebagai guru", Kompetensi dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Kemudian kompetensi seorang guru dapat dibagi dalam empat kategori yaitu :

kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi personal/kepribadian, kompetensi pedagogik yang dijabarkan dalam penampilannya ketika menjalankan tugas serta fungsinya sebagai tenaga pendidik.

Untuk itu komponen sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja tinggi sangat diperlukan untuk mendukung terciptanya kompetensi yang disebutkan di atas. Ternyata etos kerja yang tinggi harus didukung oleh disiplin dan motivasi yang tinggi pula. Motivasi merupakan daya penggerak baik yang ditimbulkan dari dalam maupun dari luar diri. Dengan adanya motivasi dimungkinkan dalam melaksanakan tugasnya akan berjalan dengan baik. Edwin Flippo (Hasibuan, 2006 : 143) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Makna ungkapan di atas menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi seorang individu akan berusaha dengan sekuat tenaga agar mampu mencapai apa yang diinginkan. Berkenaan dengan motivasi ini, maka motivasi akan ditentukan oleh adanya motivasi yang datang dari dalam diri dan yang datang dari luar diri seseorang.

Pendidikan merupakan suatu jenis pekerjaan yang membutuhkan keahlian, dalam usaha mengembangkan profesinya tenaga kependidikan wajib meningkatkan diri lewat aktivitas ilmiah guna menghasilkan karya yang bermanfaat penyempurnaan tugasnya. Kegiatan pengembangan profesi dapat berjalan dengan baik apabila guru memahami akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru harus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

sesuai dengan disiplin ilmu yang diembannya. Dengan demikian maka ada kewajiban bagi guru untuk memiliki kompetensi yang memadai sebagai modal dalam melaksanakan tugas. Menurut Casteter (Makmun, 1996 : 106), pengembangan profesi dan perilaku tenaga kependidikan, pada dasarnya merupakan salah satu bentuk perwujudan dari fungsi pembinaan dan pengembangan personel dalam kerangka manajemen pendidikan pada khususnya dan pengembangan sumber daya manusia (PSDM) pada umumnya.

Secara khusus, dalam konteks pengembangan SDM tenaga kependidikan dapat diartikan sebagai proses upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan kepribadian agar lebih mampu menampilkan kinerjanya secara profesional. Lipham (Makmun, 1996 : 109).

Untuk menguji kebenaran dugaan tersebut, permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) apakah ada kontribusi sikap profesional dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring (2) apakah ada kontribusi etos kerja guru dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring? (3) apakah ada kontribusi iklim kerja dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring? (4) apakah ada kontribusi sikap profesional, etos kerja guru, iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring?

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a) Untuk mengetahui besaran kontribusi sikap profesional

- terhadap kinerja guru SMP Negeri se kecamatan Tampaksiring.
- b) Untuk mengetahui besaran kontribusi etos kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se kecamatan Tampaksiring.
 - c) Untuk mengetahui besaran kontribusi yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se kecamatan Tampaksiring.
 - d) Untuk mengetahui besaran kontribusi bersama-sama sikap profesional, etos kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se kecamatan Tampaksiring.

METODE

Rancangan penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian *ex-post facto*. Rancangan ini dipilih sesuai dengan hakekat masalah yang diteliti merupakan masalah yang telah terjadi di lapangan dan tanpa ada upaya dari peneliti untuk memanipulasi data dalam variabel-variabel peneliti ini. Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antar variabel, menguji hipotesis, dan mengembangkan generalisasi, prinsip, atau teori – teori yang memiliki validitas universal. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket atau kuisioner. Data penelitian menyangkut empat variabel terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional dengan jumlah sampel sebanyak 93 orang yakni guru-guru SMP Negeri di Tampaksiring. Sampel yang diambil secara *total sampling*.

Untuk melihat kecenderungan setiap variabel, skor rata-rata ideal dari subyek penelitian dengan rata-rata kenyataan, dikelompokkan ke dalam lima kategori dengan norma kerangka teoritis kurve normal ideal sebagai berikut :

Tabel 1 Kriteria Umum Klasifikasi Setiap Variabel

No	Kriteria	Klasifikasi
1	$(M_i + 1,5. SD_i) < \bar{X}$	A = Sangat Baik
2	$(M_i + 0,5. SD_i) < \bar{X} < (M_i + 1,5. SD_i)$	B = Baik
3	$(M_i - 0,5. SD_i) < \bar{X} < (M_i + 0,5. SD_i)$	C = Sedang
4	$(M_i - 1,5. SD_i) < \bar{X} < (M_i - 0,5. SD_i)$	D = Kurang
5	$\bar{X} < (M_i - 1,5. SD_i)$	E = Sangat Kurang

Analisis data dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier sederhana, regresi ganda dan korelasi parsial. Sebelum pengujian analisis dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data yang meliputi uji normalitas sebaran data, uji linieritas garis regresi, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa: (1) sikap profesional guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring berada dalam kategori cukup baik dengan skor rata-rata (*mean*) sebesar 93,21, (2) etos kerja guru SMP Negeri di Kecamatan

Tampaksiring berada dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata (*mean*) sebesar 128,82, (3) iklim kerja SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring berada dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata (*mean*) sebesar 121,8, (4) kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata (*mean*) sebesar 97,47, (5) terdapat kontribusi yang signifikan sikap profesional dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring melalui persamaan garis regresi: $y = 73,525 + 0,257.X_1$, dengan koefisien korelasi (r_{x_1y}) sebesar 0,515 dan determinasi (r^2) sebesar 0,265 atau 26,5% yang berarti kontribusi sikap profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring adalah sebesar 26,5%, (6) terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring melalui persamaan garis regresi: $y = 51,68 + 0,355X_2$, dengan koefisien korelasi (r_{x_2y}) sebesar 0,395 dan determinasi (r^2) sebesar 0,156 atau 15,6% yang berarti kontribusi antara etos kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring sebesar 15,6%, (7) terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring melalui persamaan garis regresi: $y = 78,128 + 0,159 X_3$, dengan koefisien korelasi (r_{x_3y}) sebesar 0,381 dan determinasi (r^2) sebesar 0,145 atau 14,5% yang berarti kontribusi antara iklim kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring sebesar 14,5%, dan (8) terdapat kontribusi yang signifikan antara sikap profesional, etos kerja guru, dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring melalui persamaan

garis regresi:
 $y = 13,979 + 0,270X_1 + 0,033X_2 + 0,130X_3$, dengan koefisien korelasi (R_{y123}) sebesar 0,736 dan determinasi (R^2) sebesar 0,542 atau 54,2% yang berarti kontribusi antara sikap profesional, etos kerja guru, dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring sebesar 54,2%.

PENUTUP

1. Kecenderungan sikap profesional SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring berada dalam kategori cukup baik dengan rata-rata skor mencapai 93,21. Terdapat kontribusi yang signifikan sikap profesional dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring melalui persamaan garis regresi: $y = 73,525 + 0,257.X_1$, dengan koefisien korelasi (r_{x_1y}) sebesar 0,515 dan determinasi (r^2) sebesar 0,265 atau 26,5% yang berarti variabel sikap profesional memberi kontribusi sebesar 26,5% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring;
2. Kecenderungan etos kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring berada dalam kategori sangat baik dengan rata-rata skor mencapai 128,82. Terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja guru dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring melalui persamaan garis regresi: $y = 51,688 + 0,355X_2$, dengan koefisien korelasi (r_{x_2y}) sebesar 0,395 dan determinasi (r^2) sebesar 0,156 atau 15,6% yang berarti variabel etos kerja memberi kontribusi sebesar 15,6% terhadap kinerja guru

SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring.

- 3) Kecendrungan iklim kerja SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring berada dalam kategori sangat baik dengan rata-rata skor mencapai 128,8. Terdapat kontribusi yang signifikan iklim kerja dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring melalui persamaan garis regresi: $y = 51,688 + 0,355X_3$, dengan koefisien korelasi (r_{x_3y}) sebesar 0,395 dan determinasi (r^2) sebesar 0,156 atau 15,6% yang berarti variabel iklim kerja memberi kontribusi sebesar 15,6% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring.
- 4) Kecendrungan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring berada dalam kategori cukup baik dengan rata-rata skor mencapai 97,47.
- 5) Terdapat kontribusi yang signifikan antara sikap profesional, etos kerja guru, dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring melalui persamaan garis regresi: $13,979 + 0,270X_1 + 0,330X_2 + 0,130X_3$, dengan koefisien korelasi (R_{y123}) sebesar 0,736 dan kontribusi (R^2) sebesar 0,542 atau 54,2% yang berarti variabel sikap profesional, etos kerja guru, iklim kerja secara bersama-sama memberi kontribusi sebesar 54,2% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring.

Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dikemukakan

sebelumnya, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut.

1. Bagi kepala sekolah agar Berperan aktif dalam membentuk iklim kerja organisasi sekolah yang kondusif, komunikasi yang interaktif dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dengan mengembangkan keterbukaan dalam melakukan komunikasi secara bebas dan bertanggungjawab
2. Para guru agar selalu meningkatkan kompetensinya. Kompetensi yang dimaksud disini meliputi: (a) kompetensi pedagogik yaitu kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik misalnya dengan cara sering mengikuti MGMP, seminar, lokakarya khususnya tentang cara mengelola pembelajaran, (b) kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, berwibawa serta menunjukkan keteladanan kepada peserta didik, (c) kompetensi sosial, yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali siswa dan masyarakat, dan (d) kompetensi profesional yaitu kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam dengan cara meningkatkan kemampuan akademik, membaca buku dan mengikuti perkembangan teknologi dan informatika.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. (1998) :*Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan*, Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Amstrong.1988 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia
- Arikunto.S.1992. *Penilaian Program Pendidikan*. Jakarta : Bina Aksara
- Arikunto Suharsimi 2001 *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* (edisi revisi).Jakarta Bumi Aksara
- Anggan Suhandana, Gde. 2008. "Pengembangan Model Pendekatan Supervisi Pengajaran Direktif, Kolaboratif, dan Non Direktif para Kepala Sekolah untuk Pembinaan Kompetensi Guru dalam Pengembangan Model-Model Pembelajaran Inovatif, dan Pengaruhnya terhadap Hasil Belajar Siswa". *Usulan Penelitian Hibah Penelitian Tim Pascasarjana*. Singaraja: Undiksha.
- Bafadal, Ibrahim. 1992. *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dantes, I Nyoman. 1986. *Variabel Penelitian dan Perumusan Hipotesis*. Singaraja: Jurusan Ilmu Pendidikan, FKIP Unud.
- Depdiknas. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Biro Hukum dan Organisasi Sekjen Depdikbud.
- Depdiknas. 2004. *Standar Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama*. Jakarta Depdiknas.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI.1986 *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Penerbit Balai Pustaka. Jakarta
- Engkoswara, 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung, Alfabeta
- Glickman, Carl.D. 1980. *DevelovmentSupervision (AlternativePracticefor HelpingTeacher Improve Instruction)*. Virginia: ASCD.
- Gibson, James, Ivancevick & John M.D onnelly. 1992. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur*. Terj. Deddy Jacobus & Dwi Prabantini. Jakarta : Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Manual SPS Paket Midi*. Yogyakarta: UGM. Hadi, Sutrisno. 2000. *Statistik*. Yogyakarta : Andi
- Hadi, Sutrisno. 2001. "Isu Uji Asumsi". Dalam *Buletin Psikologi* (hlm. 1-7)
- Hamzah B. Uno, dkk. 2001. *Pengembangan Instrumen untuk Penelitian*. Jakarta : Dilema Press Handoko T, Ham. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hamalik, Oemar.2003. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hoy, WK. and Miskel, C.G. 1987. *Educational Administration: A System Approach to Managing*. London: Addisonwesely Publishing Company.
- Kerlinger, Fred N. 2002. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: University Press.
- Koper. 2008."Studi Korelasi Penilaian Guru tentang Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Moral Kerja, dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SD Inti di Kecamatan Mengwi Badung"(Tesis) Singraja: Undiksha
- Likert, Resis. 1961. *New Pattern of Management*. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Likert, Resis. 1986. *Organisasi Manusia: Nilai dan Manajemen*. Terj. P.Suramo.Jakarta : Erlangga.
- Maslow, Abraham 1954. *Motivation and Personality*. New York-Evaston-London : Harper & Row.Publisher.
- Muktar, Iskandar, 2009. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta : Gaung Persada
- Mulyono,2008, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Yogyakarta:AR-RUZZ MEDIA
- Natajaya, N. 1994. "Studi hubungan antara Pelaksanaan Supervisi Pengajaran dengan Kemampuan Mengajar PMP Guru-Guru SD Negeri se-Kabupaten Buleleng di Daerah Tingkat II Buleleng"(Tesis). Malang: IKIP
- Natajaya, N. 2003. "Profri Kepemimpinan Kepala Sekolah SLTP di Daerah Kabupaten Buleleng"(Hasil Penelitian). Singaraja: IKIP
- Nawawi, Hadari. 1985. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nawawi, Hadari. 1990. *Administrasi Personil: Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV.Haji Masagung.
- Nawawi, Hadari. 1994. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: CV.Haji Masagung.
- Nurdin, muhamad. 2004. *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta: Prismsophie.
- Pidarta, Made.2009. *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, Jakarta,Rineka Cipta
- Purwanto, Ngalim. 2002. *Psikologi Pendidikan Indonesia*. Bandung: PT. Remaja
- Riduwan, 2010. *Metode Dan Tehnik Penyusunan Proposal Penelitian*, Bandung, Alfabeta

- Sukmadinata, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan. Remaja Rosdakarya* Bandung, Rosdakarya kabupaten Badung” (Tesis). Singaraja : Undiksha.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, A.Piet dan Ida Alieda. 1990. *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Education*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sahertian, Piet. 2000. *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Education*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soetjipto dan Kosasi, Raflis, 2004. *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana. 1996. *Metoda Statistika Edisi 6*. Bandung : Tarsito
- Sagala. 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, Bandung : Alfabeta
- Tilaar. 2002. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Walgito Bimo. 2003. *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi
- Widarsana. 2008. “Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kualitas Supervisi Pengawasan, dan Semangat Kerja Guru Terhadap Kualitas Pembelajaran Guru di