

**DETERMINASI KOMPETENSI, MOTIVASI BERPRESTASI
DAN KESEJAHTERAAN GURU TERHADAP
KINERJA GURU PADA SMP NEGERI
DI KECAMATAN BUSUNGBIU**

oleh
I Putu Asiatina

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji determinasi kompetensi, motivasi berprestasi, dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan pada semua SMP Negeri di Kecamatan Busungbiu. Populasi penelitian berjumlah 120 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *propositional random sampling*. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan tabel dari Robert V Krejcie dan Daryle W Morgan dengan taraf kepercayaan 95%, sehingga menjadi 92 orang. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner model Skala Likert. Uji validitas butir dihitung dengan memakai koefisien korelasi *Product Moment*, dan reliabilitas dihitung dengan memakai koefisien *Alpha Cronbach*. Uji persyaratan analisis untuk normalitas sebaran data memakai uji Kolmograp-Smirnov dan homogenitas varian data dengan *Homogenitas Slop Scatterplot*.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, ditemukan bahwa terdapat determinasi yang positif dan signifikan antara kompetensi guru (X_1) dan kinerja guru (Y). Kedua, terdapat determinasi yang positif dan signifikan motivasi berprestasi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Ketiga, terdapat determinasi yang positif dan signifikan kesejahteraan guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dengan koefisien korelasi $r_{x_3y} = 0,376$, dan koefisien determinasi $(r_{x_3y})^2 = (0,376)^2 = 14,10\%$ yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $\hat{Y} = 112,030 + 0,281X_3$. Keempat, secara simultan, terdapat determinasi kompetensi, motivasi berprestasi dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru. Kelima, penelitian juga membuktikan, bahwa berdasarkan besarnya koefisien korelasi parsial determinasi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru menduduki peringkat pertama, kemudian determinasi kompetensi guru terhadap kinerja guru menduduki peringkat kedua, dan determinasi kesejahteraan guru terhadap kinerja guru menduduki peringkat ketiga. Implikasi hasil penelitian ini adalah kompetensi, motivasi berprestasi, dan kesejahteraan guru agar terus ditingkatkan secara optimal agar kinerja guru dapat ditingkatkan, khususnya guru di SMP Negeri di Kecamatan Busungbiu.

Kata kunci: kompetensi, motivasi berprestasi, kesejahteraan, kinerja

THE DETERMINATION OF COMPETENCIES, ACHIEVEMENT MOTIVATION AND TEACHER'S WELLBEINGS ON TEACHER'S TEACHING PERFORMANCES IN PUBLIC JUNIOR HIGH SCHOOLS IN BUSUNGBIU DISTRICT

oleh
I Putu Asiatina

ABSTRACT

The aim of the study was to discover determination of competence, achievement motivation and teachers' welfare towards their performance. The study was conducted at all the SMPN around the area of Busungbiu district. It involved about 120 teachers as the population, while the samples were drawn based on a proporsional random sampling technique. The number of sample was determined based on the table of Robert V Krejcie and Daryle W Morgan with 95% of significant level to result 92 persons. All the data were collected by using questionnaires based on Likert Scale Model. The validity tes was made by using *product moment correlation* coefficient, while its reliability was judged based on the *Alpha Cronbach* coefficient. Kolmograp-Smirnove tes was used to determine the normal distributing data, and *Homogeneity Slop Scatterplot* was used to judge the homogeneity of variants.

The results of this study showed that: First, there was a positive and significant determination between teacher's competence (X_1) towards their performance (Y). Second, there was a significant and positive determination of the theacers' achieving motivation (X_2) towards their performance (Y). Third, there was a positive and significant determination of the teachers' welfare (X_3) towards their performance (Y). Fourth, there was a simultaneous determination of competence, achieving motivation and the teachers' welfare towards their performance. Fifth, the study also proved that based on the partial correlation coefficient, the determination of achieving motivation towards their performance occupied the first level on the second level was the teachers' competence determination towards their performance. The third level was the teacher's welfare towards their. The implication was that the teachers' competence, achieving motivation, and their welfare should be kept improving in order to improve their performances in particular at the SMP Negeri around Busungbiu district.

Key words: competence, achieving motivation, welfare, performance.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan pada hampir semua aspek kehidupan manusia, seperti berbagai permasalahan dipecahkan dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain bermanfaat bagi kehidupan manusia di satu sisi, perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu

berperan dalam persaingan global, maka sebagai bangsa kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kegiatan prioritas yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan, kalau tidak ingin bangsa ini kalah bersaing dalam menjalani era globalisasi tersebut.

Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia dan amat relevan dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa, fungsi pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang dapat bermanfaat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini juga sejalan dengan tujuan pendidikan yang tertuang dalam GBHN tahun 1998 yang menyatakan bahwa Pendidikan Nasional bertujuan meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti yang luhur, berkepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, berdisiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung jawab, dan produktif serta sehat jasmani dan rohani (GBHN, 1998).

Agar tujuan pendidikan yang tertera dalam GBHN dan harapan yang tertuang dalam penjelasan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 dapat tercapai, pendidikan hendaknya dikelola secara profesional dengan tenaga yang profesional pula.

Salah satu yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan adalah guru. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Peningkatan kinerja guru merupakan hal yang mutlak dilakukan, agar guru dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional. Guru sebagai pendidik profesional bukan saja dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan profesional. Menurut hasil diskusi pengembangan hasil pendidikan profesional tenaga kependidikan, yang diselenggarakan oleh PPS IKIP Bandung, 1990 (dalam Sukmadinata, 2005:191) ada 10 ciri profesi, yaitu

(1) memiliki fungsi dan signifikansi sosial, (2) memiliki keahlian/ketrampilan tertentu, (3) keahlian/ketrampilan diperoleh dengan menggunakan teori dan metode ilmiah, (4) didasarkan atas disiplin ilmu yang jelas, (5) diperoleh dengan pendidikan dalam masa tertentu yang cukup lama, (6) aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional, (7) memiliki kode etik, (8) kebebasan untuk memberikan *judgment* dalam memecahkan masalah dalam lingkup kerjanya, (9) memiliki tanggung jawab profesional dan otonomi, dan (10) ada pengakuan dari masyarakat dan imbalan atas layanan profesinya.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas guru di dalam kelas dan tugas pendidik di luar kelas. Sikap ini akan disertai pula dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi.

Mathis Robert (2002) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dan seberapa banyak memberikan kontribusi pada organisasi, antara lain: 1) kualitas input, 2) kualitas output, 3) jangka waktu output, 4) kehadiran di tempat kerja, dan 5) sikap kooperatif. Sedangkan Sahertian (1994), menyatakan kinerja guru yang baik, yaitu: 1) guru dapat melayani pembelajaran secara individual maupun kelompok, 2) mampu memilih dan menggunakan media pembelajaran yang memudahkan siswa untuk belajar, 3) mampu merencanakan dan menyusun persiapan pembelajaran, 4) mengikutsertakan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar, dan 5) guru menempatkan diri sebagai pemimpin yang aktif bagi peserta didik.

Salah satu penyebab rendahnya kinerja guru yang berimplikasi terhadap mutu pendidikan di Indonesia adalah komponen mutu guru. Rendahnya profesionalitas guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Balitbang Depdiknas (2008) mengemukakan bahwa guru-guru yang layak mengajar untuk tingkat SD baik negeri maupun swasta ternyata hanya 28,94%. Guru SMP negeri 54,12%, swasta 60,99%, guru SMA negeri 65,29%, swasta 64,73%, guru SMK negeri 55,91 %, swasta 58,26 %.

Elia Cahaya (2009) juga menyatakan bahwa, dari 885 guru rayon 21 (wilayah Bali) yang mengikuti Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) tahun 2009, 417 orang (47,1%) dinyatakan tidak lulus dan wajib mengikuti ujian perbaikan. Dengan rincian, 380 orang guru (91,1%) gagal karena tidak menguasai teori/materi bidang studi yang diajarkan, 10 orang (2,4%) gagal karena kemampuan mengajarnya rendah dan 27 orang guru (6,5%) memiliki kelemahan mendasar pada kedua aspek penilaian utama tersebut. Lebih lanjut disampaikan bahwa penguasaan materi yang rendah ditambah kemampuan mengajar yang rendah akan berpengaruh signifikan terhadap rendahnya kualitas transfer ilmu pengetahuan terhadap anak didiknya. Kemampuan yang rendah dalam menyusun perencanaan pembelajaran mengakibatkan proses pembelajaran di kelas cenderung tidak terstruktur dan tidak terarah.

Kompetensi guru merupakan ukuran yang diterapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan dengan tujuan mendapatkan jaminan kualitas diri dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Lebih lanjut manfaat dari kompetensi guru, adalah: (1) menjadi tolok ukur dibidang pendidikan dalam rangka pembinaan, peningkatan kualitas dan penjenjangan karier guru, (2) meningkatkan kinerja guru dalam bentuk kreativitas, inovasi, keterampilan, kemandirian, dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan profesinya (Depdiknas, 2003)

Pada pasal 28 ayat (3) Peraturan Pemerintah 19 tahun 2005 dan pasal 10 ayat (1) Undang-Undang No. 14 tahun 2005 disebutkan, kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Hal ini memberi peluang pendidikan profesi guru yang konsekutif dan secara eksplisit peluang itu tercantum dalam penjelasan pasal 15 Undang-Undang Nomor 20, tahun 2003.

Selain itu, tuntutan Peraturan Pemerintah No.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, setiap insan pendidikan harus mencapai standar dalam penyelenggaraan pendidikan. Salah satu dari delapan standar pendidikan adalah Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Standar itu mengatakan bahwa pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan

nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik dengan dibuktikan adanya ijazah dan/atau sertifikat keahliannya sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi guru sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

Indikasi rendahnya kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Busungbiu ditinjau dari tingkat pendidikan formal, sebagai berikut: Dari 120 guru, 5 orang (4,17%) tingkat pendidikannya SMA/ sederajat, 19 orang (15,83%) tingkat pendidikannya Diploma, 95 orang (79,17%) tingkat pendidikannya Sarjana, dan 1 orang (0,83%) berpendidikan S2 (Data guru dari Kantor UPP Kecamatan Busungbiu Bulan Maret 2010)

Menurut para pakar pendidikan, seseorang akan bekerja secara profesional apabila ia memiliki kompetensi yang memadai. Maksudnya adalah seseorang akan bekerja secara profesional apabila ia memiliki kompetensi secara utuh. Seseorang tidak akan bisa bekerja secara profesional apabila ia hanya memenuhi salah satu kompetensi di antara sekian kompetensi yang dipersyaratkan. Kompetensi tersebut merupakan perpaduan antara kemampuan dan motivasi. Betapapun tingginya kemampuan seseorang, ia tidak akan bekerja secara profesional apabila ia tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Sebaliknya, betapapun tingginya motivasi kerja seseorang, ia tidak akan bekerja secara profesional apabila ia tidak memiliki kemampuan yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Selaras dengan penjelasan ini adalah satu teori yang dikemukakan oleh Glickman (dalam Surya Dharma, 2008: 52). Menurutnya ada empat prototipe guru dalam mengelola proses pembelajaran. Prototipe guru yang terbaik, menurut teori ini, adalah guru prototipe profesional. Seorang guru bisa diklasifikasikan ke dalam prototipe profesional apabila ia memiliki kemampuan tinggi (*high level of abstract*) dan motivasi kerja tinggi (*high level of commitment*). Berdasarkan rasional tersebut kepala sekolah, di samping membina kompetensi atau kemampuan atau keterampilan guru, perlu membina motivasi kerja guru. Hal senada juga dikemukakan oleh Sukmalana (dalam Adie, 2008: 21). Ia mengatakan bahwa abilitas dan motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Abilitas seseorang dapat ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan skill dapat dipengaruhi oleh kecakapan. Kepribadian dan pengetahuan dapat

dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman latihan dan minat. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat bersumber dari luar diri seseorang yang disebut motivasi eksternal.

Motivasi sangat penting dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang menyebabkan individu atau kelompok mencapai hasil optimal sesuai yang diharapkan. Dalam arti kognitif, motivasi diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan perilaku tersebut. Dalam arti afektif, motivasi diartikan sebagai sikap dan nilai dasar yang dianut seseorang atau kelompok bertindak atau tidak bertindak. Mengingat pentingnya motivasi bagi guru, maka guru perlu memiliki motivasi untuk bisa tumbuh dan berkembang mencapai hasil kinerja yang optimal. Terkait dengan pencapaian hasil optimal, McClelland (dalam Rahmawati, 2006) menyebutkan bahwa kinerja yang optimal bisa dicapai apabila seseorang memiliki motivasi berprestasi tinggi dengan ciri-ciri sebagai berikut: (1) berprestasi yang dihubungkan dengan seperangkat standar, (2) memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukannya, (3) adanya kebutuhan untuk mendapatkan umpan balik atas pekerjaan yang dilakukannya sehingga dapat diketahui dengan cepat bahwa hasil yang diperoleh dari kegiatannya lebih baik atau buruk, (4) menghindari tugas-tugas yang terlalu sulit atau terlalu mudah, tetapi memilih tugas-tugas yang tingkat kesukarannya sedang, (5) inovatif, yaitu dalam melaksanakan suatu pekerjaan dilakukan dengan cara yang berbeda, efisien dan lebih baik dari pada sebelumnya. Hal ini dilakukan agar individu mendapatkan cara-cara yang lebih menguntungkan dalam mencapai tujuan, (6) tidak menyukai keberhasilan yang bersifat kebetulan atau karena tindakan orang lain dan ingin merasakan sukses atau kegagalan disebabkan individu itu sendiri.

Selain masalah kompetensi guru dan motivasi berprestasi guru, masalah kesejahteraan guru juga berkontribusi pada peningkatan kualitas guru. Kesejahteraan guru yang kurang terjamin akan melemahkan konsentrasinya pada peningkatan kualitas dan kapasitas dirinya. Guru berkecenderungan untuk mengajar dan mendidik siswa ala kadarnya, bahkan sekadar masuk kelas tanpa target belajar yang jelas dan terarah. Untuk itu, upaya menempatkan guru dalam posisi yang terhormat sebagai sosok pencetak

generasi unggul bangsa perlu dilakukan. Guru tentunya harus memiliki kualitas yang baik, termasuk juga kesejahteraan yang memadai. Tingkat kesejahteraan guru yang terjamin harapannya akan berbanding lurus dengan profesionalitas guru. Guru sebagai sebuah profesi menghendaki profesionalitas dan kesejahteraan finansial yang berjalan beriringan. Terkait dengan hal ini, Loper Winartha (2006) dalam penelitiannya pada sekolah unggulan mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh bagaimana cara pemerintah memperhatikan kesejahteraannya. Lebih lanjut disampaikan bahwa beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru yaitu : 1) gaji/insentif secara nasional masih rendah, 2) gaya kepemimpinan kepala sekolah, 3) iklim kerja sekolah, 4) minimnya kesempatan untuk mengikuti kegiatan pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk *inservis training*, 5) kurangnya kesempatan membaca karena mencari hasil tambahan di samping harga buku yang cukup mahal, 6) tidak bangga jadi guru karena perlakuan yang kurang adil terhadap guru, dan 7) rasa kurang nyaman dan aman dalam bertugas. Beberapa faktor di atas bila dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005, sudah pasti tidak sesuai dengan amanah UU yang merupakan hak dari seorang.

Supriyadi (dalam Anom, 2009:23) menyatakan bahwa kesejahteraan merupakan penentu yang amat penting bagi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Lebih lanjut disampaikan bahwa kesejahteraan dalam arti luas meliputi gaji, tunjangan-tunjangan, insentif, dan lain-lain yang diberikan karena menjalankan tugasnya. Kesejahteraan meliputi aspek material yang berupa gaji, insentif, penyediaan fasilitas-fasilitas seperti: perumahan, perpustakaan, tunjangan kesehatan dan sebagainya. Dan nonmaterial seperti: kemudahan kenaikan pangkat, suasana kerja, perlindungan hukum, jaminan sosial dan lain-lain.

Dari informasi awal di lapangan, masih banyak dijumpai indikasi rendahnya kinerja guru, selain tingkat pendidikan formalnya, juga dijumpai ciri-ciri kinerja guru yang rendah antara lain: (1) kehadiran guru ke sekolah maupun ke kelas sering terlambat dan mendahului meninggalkan kelas sebelum berakhirnya pelajaran, (2) datang ke sekolah hanya pada saat ada jam pelajaran, (3) bersikap acuh terhadap perkembangan teknologi dalam bidang pendidikan, (4) guru dalam mengajar kurang persiapan dan hanya memenuhi tugas dan kewajibannya saja sebagai pendidik, (5) guru sering menunda pekerjaan dan menyiapkan perangkat pembelajaran hanya pada saat di

supervisi oleh kepala sekolah ataupun oleh pengawas, (6) guru belum menerapkan model pembelajaran yang inovatif, (7) guru mencari kerja sampingan untuk menambah kesejahteraannya.

Pemilihan objek penelitian ini didasarkan atas pertimbangan mayoritas guru berada di daerah perbatasan daerah kabupaten dan teridentifikasi belum pernah dilakukan penilaian kompetensi secara menyeluruh atas kinerja guru, sehingga belum diketahui sejauh mana kompetensi guru yang ada pada saat ini.

Dengan memperhatikan permasalahan-permasalahan tersebut di atas, maka perlu kiranya dilakukan penelitian lebih mendalam untuk mengetahui determinasi kompetensi, motivasi berprestasi, dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Busungbiu, sehingga nantinya memberikan pertimbangan atau masukan untuk peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Seberapa besar determinasi kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Busungbiu?; (2) Seberapa besar determinasi motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Busungbiu?; (3) Seberapa besar determinasi kesejahteraan guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Busungbiu?; (4) Secara simultan seberapa besar determinasi kompetensi, motivasi berprestasi, dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Busungbiu?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) determinasi kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Busungbiu; (2) determinasi motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Busungbiu; (3) determinasi kesejahteraan guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Busungbiu; (4) Secara simultan determinasi kompetensi, motivasi berprestasi, dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Busungbiu.

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Manfaat Teoritis, yaitu a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu administrasi pendidikan, menambah atau memperkaya khasanah kajian tentang determinasi kompetensi, motivasi berprestasi, dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru yang berdampak pada kualitas *output* atau *outcome* pendidikan di sekolah, b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan

masukannya bagi peneliti berikutnya dalam penelitian lainnya yang relevan. Sedangkan (2) Manfaat Praktis, yaitu a) Bagi Kepala Sekolah, hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengambil kebijakan dalam usahanya meningkatkan kinerja guru yang berimplikasi pada *output* atau *outcome* pendidikan di sekolahnya, b) Bagi para guru, hasil penelitian ini sebagai bahan masukan untuk tetap meningkatkan kinerja dalam melaksanakan peran dan tugas sebagai garda terdepan peningkatan mutu pendidikan di sekolah, c) Bagi Komite sekolah sebagai *stakeholders* sekolah dan masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, acuan, pertimbangan dalam penyusunan rencana kegiatan anggaran sekolah, seperti memasukkan anggaran penghargaan serta kesejahteraan guru dalam kaitannya dengan peningkatan kinerjanya.

II. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian dapat diartikan sebagai strategi mengatur langkah penelitian agar diperoleh data yang valid sesuai dengan karakteristik variabel dan tujuan penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* karena gejala/variabel yang diteliti baik variabel bebas dan terikat telah terjadi sebelum penelitian ini dilakukan. Riduwan (2009), mengemukakan bahwa penelitian *ex-post facto* merupakan penelitian yang variabel-variabel bebas sudah terjadi ketika penelitian mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian. Ditinjau dari pendekatannya penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan rancangan kausal korelasional karena dalam penelitian ini mencoba mengetahui hubungan kausal atau sebab akibat dan fungsional antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian. Proses analisis data mengikuti langkah – langkah sebagai berikut: 1) deskripsi data, 2) persyaratan analisis, dan 3) pengujian hipotesis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SMP Negeri di kecamatan Busungbiu yang berjumlah 120 orang. Populasi tersebut memiliki kualitas dan karakteristik yang sama dan cukup homogen dari kesamaan dalam melaksanakan tugas dan peranannya dalam proses pembelajaran. Karena keterbatasan tenaga, dana, waktu dan pemikiran, maka peneliti menggunakan sampel sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai sumber data. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik “*proporsional random sampling*”. Teknik sampling ini digunakan dengan pertimbangan pencapaian

tujuan penelitian serta memperhatikan homogenitas populasi, kesamaan kualitas dan karakteristik populasi penelitian. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan tabel dari Robert V Krejcie dan Daryle W. Morgan yang mempunyai taraf kepercayaan 95% (Sugiyono, 2003: 62). Dengan menggunakan tabel *Krejcie*, untuk jumlah populasi sebesar 120 orang, maka ukuran sampelnya adalah 92. Dari jumlah tersebut diasumsikan akan dapat diobservasi sebesar 95%, dan diperkirakan hanya 90% datanya yang dapat diolah dengan mempertimbangkan kehilangan data dan kesalahan dalam pengisian kuesioner dalam penelitian. Dengan demikian, anggota sampel yang diharapkan agar target minimal dapat dipenuhi, dengan perhitungan berdasarkan formula dari Warwick dan Lininger, maka ukuran sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 107,602 (dibulatkan menjadi 108 orang). Untuk memperoleh data variabel yang diteliti, digunakan kuesioner yang berisi jawaban dengan rentangan skor dari 1 – 5. Konsepsi yang mendasari penyusunan instrumen kuesioner bertitik tolak dari indikator-indikator variabel penelitian, yang selanjutnya dijabarkan dan dikembangkan sendiri sehingga menjadi butir pertanyaan tentang kompetensi guru, motivasi berprestasi guru, kesejahteraan guru, dan kinerja guru. Masing-masing angket berisi lima kemungkinan jawaban menurut pertanyaan yang diajukan pada masing-masing variabel penelitian yang diukur. Kelima jawaban itu diberikan rentangan skor dari 5 sampai 1 untuk pertanyaan positif, dengan pengkategorian sebagai berikut: SL (selalu) = 5, SR (sering) = 4, KD (kadang-kadang) = 3, JR (jarang) = 2, TP (tidak pernah) = 1. Pernyataan negatif diberi skor 1 sampai 5 dengan kategori sebagai berikut: SL (selalu) = 1, SR (sering) = 2, KD (kadang-kadang) = 3, JR (jarang) = 4, TP (tidak pernah) = 5.

Sebelum instrumen ini digunakan, maka dilakukan uji validitas isi. Untuk uji validitas isi (*content validity*) dikonsultasikan dulu kepada pakar untuk dilakukan penilaian. Setelah dilakukan pengujian oleh pakar, selanjutnya instrumen yang disusun dilakukan ujicoba empiris dengan menggunakan responden guru pada SMP Negeri 3 dan SMP Negeri 4 Seririt sebanyak 45 orang untuk menentukan validitas butir dan reliabilitas tes. Untuk kuesioner kompetensi guru yang berjumlah 50 butir diujicobakan terhadap 45 responden guru dan kemudian datanya dianalisis dengan menggunakan rumus product moment, untuk menghitung indeks korelasi antara skor butir dengan skor total. Setelah dianalisis dengan bantuan program *Microsoft Excel*, hanya 47 butir kuesioner dari 50 butir nilai r-hitung yang diperoleh lebih besar dari r-kritis untuk 45

responden (r -kritis = 0,294 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$). reliabilitasnya dengan menggunakan rumus alpha Cronbach diperoleh koefisien reliabilitas kuesioner sebesar 0,914. Kuesioner motivasi berprestasi guru yang berjumlah 40 butir diujicobakan terhadap 45 responden guru dan kemudian Setelah datanya dianalisis dengan bantuan program *Microsoft Excel* , hanya 38 butir kuesioner dari 40 butir nilai r -hitung yang diperoleh lebih besar dari r -kritis dengan koefisien reliabilitas kuesioner sebesar 0,914. Kusioner kesejahteraan guru yang berjumlah 50 butir diujicobakan terhadap 45 responden guru dan kemudian datanya dianalisis, hanya 46 butir kuesioner dari 50 butir nilai r -hitung yang diperoleh lebih besar dari r -kritis dengan koefisien reliabilitas kuesioner sebesar 0,914. Sedangkan Kuesioner kinerja guru yang berjumlah 40 butir diujicobakan terhadap 45 responden guru dan kemudian datanya dianalisis, hanya 38 butir kuesioner dari 40 butir nilai r -hitung yang diperoleh lebih besar dari r -kritis dengan diperolehnya koefisien reliabilitas kuesioner sebesar 0,914.

Oleh karena nilai koefisien reliabilitas kuesioner kompetensi, motivasi berprestasi, kesejahteraan guru dan kinerja guru lebih besar dari 0,70 (criteria Guilford, 1959: 154), maka keempat instrumen tersebut dapat digunakan lebih lanjut sebagai instrumen penelitian.

Sebelum data dianalisis, terlebih dulu dilakukan uji persyaratan analisis/asumsi. Untuk mengetahui normalitas sebaran data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan komputer melalui SPSS 16.0 *for windows*. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov merupakan semua variabel yang diteliti $p > 0,05$ yaitu $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji linearitas digunakan uji F dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows*. Hasil uji F menunjukkan semua hubungan antara masing-masing variabel bebas dan terikat berbentuk linier dan berarti. Dengan demikian telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan dengan analisis regresi sederhana dan ganda. Uji multikolinearitas menggunakan Regression Linear dari program SPSS 16.0 *for windows*. Hasil uji ini menunjukkan angka toleransi berada di bawah satu, angka VIF berada disekitar 1. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antarvariabel bebas tidak terdapat masalah multikolinearitas. Uji homogenitas slop regresi (heterokedastisitas) menggunakan *model regression linear* dengan program SPSS 16.0 *for Windows*. Hasil uji heterokedastisitas hubungan Y atas X_1 , X_2 dan X_3 tampak titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu

Y, maka dapat disimpulkan bahwa kelompok data variabel terikat atas variabel bebas bersifat homogen. Uji autokorelasi dideteksi dengan uji Koefisien Durbin-Watson. Hasil uji autokorelasi ternyata koefisien Durbin-Watson besarnya 2,096 (mendekati 2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas Kompetensi guru (X_1), motivasi berprestasi guru (X_2), dan kesejahteraan guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) tidak terjadi autokorelasi.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dirumuskan di atas, data yang telah terkumpul dalam penelitian ini dianalisis dengan teknik-teknik regresi. Adapun teknik regresi yang digunakan adalah teknik regresi sederhana dan regresi ganda. Regresi sederhana dipakai untuk mengetahui (1) Determinasi kompetensi guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y), (2) Determinasi motivasi berprestasi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y), (3) Determinasi kesejahteraan guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Regresi ganda dipakai untuk mengetahui determinasi kompetensi guru (X_1), motivasi berprestasi guru (X_2), dan kesejahteraan guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan analisis data statistik dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows*.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengolahan data dengan analisis statistik program SPSS 16.0 dapat dideskripsikan hal-hal sebagai berikut: (1) Terdapat determinasi positif dan signifikan antara kompetensi guru (X_1) dengan kinerja guru (Y) melalui persamaan $Y = 77,537 + 0,411 X_1$ dengan $F_{hitung} = (22,298) > F_{tabel(\alpha; 0,05)} = 3,95$. Sesuai dengan kaidah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, hasil pengujian tersebut adalah signifikan dan uji linearitas dikatakan bahwa hipotesis nol diterima karena $F_{hitung} = (1,009) < F_{tabel(\alpha; 0,05)} = 1,68$. Dengan demikian persamaan regresi tersebut berbentuk linear. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan SPSS 16.0 *for windows* diperoleh besarnya koefisien korelasi $r_{x_1y} = 0,446$. Hasil tersebut signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, koefisien determinasinya $(r_{x_1y})^2 = (0,446)^2 = 19,90\%$, sumbangan efektifnya sebesar 10,78%. Dengan demikian, makin baik kompetensi guru, maka semakin baik pula kinerja guru. (2) Terdapat determinasi positif dan signifikan antara motivasi berprestasi guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) melalui persamaan $\hat{Y} = 103,528 + 0,355 X_2$ dengan $F_{hitung} = (30,452) > F_{tabel(\alpha; 0,05)} = 3,95$. Sesuai dengan kaidah $F_{hitung} > F_{tabel}$, hasil pengujian adalah signifikan sedangkan

untuk uji linearitas dikatakan bahwa hipotesis nol diterima karena. $F_{hitung} = (0,592) < F_{tabel(\alpha; 0,05)} = 1,87$. Dengan demikian persamaan regresi tersebut berbentuk linear. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan SPSS 16.0 *for windows* diperoleh besarnya koefisien korelasi $r_{x_2y} = 0,503$. Hasil tersebut signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. koefisien determinasi $(r_{x_2y})^2 = (0,503)^2 = 25,30\%$, dengan sumbangan efektifnya sebesar 15,58%. Dengan demikian, makin tinggi motivasi berprestasi guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru. (3) Terdapat determinasi positif dan signifikan antara kesejahteraan guru (X_3) dengan kinerja guru (Y) melalui persamaan $Y = 112,030 + 0,281X_3$. dengan $F_{hitung} = (14,778) > F_{tabel(\alpha; 0,05)} = 3,95$. Sesuai dengan kaidah $F_{hitung} > F_{tabel}$, hasil pengujian adalah signifikan sedangkan untuk uji linearitas dikatakan bahwa hipotesis nol diterima karena. $F_{hitung} = (0,737) < F_{tabel(\alpha; 0,05)} = 1,76$. Dengan demikian persamaan regresi tersebut berbentuk linear. Koefisien korelasi $r_{x_3y} = 0,376$. Hasil tersebut signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, koefisien determinasi $(r_{x_3y})^2 = (0,376)^2 = 14,10\%$, sumbangan efektifnya sebesar 7,77%. Dengan demikian maka makin baik kesejahteraan guru maka makin baik pula kinerja guru, (4) Terdapat determinasi yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kompetensi guru (X_1), motivasi berprestasi guru (X_2), kesejahteraan guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan regresi $Y = 57,085 + 0,223X_1 + 0,219X_2 + 0,155X_3$ (perhitungan dengan bantuan SPSS 16.0 *for windows*) dengan $F_{hitung} = (15,197) > F_{tabel(\alpha; 0,05)} = 2,72$. Sesuai dengan kaidah $F_{hitung} > F_{tabel}$, hasil pengujian adalah signifikan dan linear. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan komputer SPSS 16.0 *for windows* diperoleh besarnya koefisien korelasi $R_{y123} = 0,584$. Hasil ini signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$ maupun $\alpha = 0,01$. koefisien determinasi $(r_{x_1x_2x_3y})^2 = (0,584)^2 = 34,10\%$, dengan besarnya sumbangan efektif variabel kompetensi guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah 10,78%, besarnya sumbangan efektif motivasi berprestasi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah 15,58%, dan besarnya sumbangan efektif kesejahteraan guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) adalah 7,77%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat determinasi positif dan signifikan antara kompetensi guru (X_1), motivasi berprestasi guru (X_2), kesejahteraan guru (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) pada SMP Negeri di Kecamatan Busungbiu. (5) Penelitian ini juga membuktikan bahwa berdasarkan besarnya koefisien korelasi parsial $r_{1y-2.3} = 0,250$, $r_{2y-1.3} = 0,304$, $r_{3y-1.2} = 0,231$, ternyata determinasi motivasi berprestasi terhadap kinerja

guru menduduki peringkat pertama dengan koefisien determinasi $(r_{2y-1.3})^2 = (0,304)^2 = 9,24\%$, kemudian determinasi kompetensi guru terhadap kinerja guru menduduki peringkat kedua dengan koefisien determinasi $(r_{1y-2.3})^2 = (0,250)^2 = 6,25\%$, dan determinasi kesejahteraan guru terhadap kinerja guru menduduki peringkat ketiga dengan koefisien determinasi $(r_{3y-1.2})^2 = (0,231)^2 = 5,34\%$.

IV. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan sebagai berikut. (1) Penelitian ini menemukan bahwa determinasi kompetensi guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y) yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $\hat{Y} = 77,537 + 0,411 X_1$ adalah signifikan. Ini artinya setiap peningkatan satu satuan skor variabel kompetensi guru akan dapat meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri di kecamatan Busungbiu sebesar 0,411 pada konstanta 77,537. Demikian juga dengan koefisien determinasi yang menyatakan pengaruh determinasi kompetensi guru (X_1) dengan kinerja guru (Y) yaitu $r_{x1y} = 0,199$ adalah signifikan. Ini berarti besarnya variasi kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh kompetensi guru yaitu sebesar 19,90%. (2) Penelitian ini menemukan bahwa determinasi motivasi berprestasi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $\hat{Y} = 103,528 + 0,355 X_2$ adalah signifikan. Ini artinya setiap peningkatan satu satuan skor variabel motivasi berprestasi guru akan dapat meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri di kecamatan Busungbiu sebesar 0,355 pada konstanta 103,528. Demikian juga dengan koefisien determinasi yang menyatakan pengaruh determinasi motivasi berprestasi guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) yaitu $r_{x2y} = 0,253$ adalah signifikan. Ini berarti besarnya variasi kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh motivasi berprestasi guru yaitu sebesar 25,30%. (3) Penelitian ini menemukan bahwa determinasi kesejahteraan guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $\hat{Y} = 112,030 + 0,281X_3$ adalah signifikan. Ini artinya setiap peningkatan satu satuan skor variabel kesejahteraan guru akan dapat meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri di kecamatan Busungbiu sebesar 0,281 pada konstanta 112,030. Demikian juga dengan koefisien determinasi yang menyatakan pengaruh determinasi kesejahteraan guru (X_3) dengan kinerja guru (Y) yaitu $r_{x3y} = 0,141$ adalah signifikan. Ini berarti besarnya variasi kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh kesejahteraan guru yaitu sebesar 14,10%. (4) Penelitian ini menemukan bahwa

determinasi kompetensi guru, motivasi berprestasi guru, dan kesejahteraan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 57,085 + 0,223X_1 + 0,219X_2 + 0,155X_3$ dan persamaan regresi ganda $R_{y123} = 0,584$ adalah signifikan. Ini berarti besarnya variasi kinerja guru dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh kompetensi guru, motivasi berprestasi guru, dan kesejahteraan guru adalah sebesar 34,10%. (5) Penelitian ini juga menemukan bahwa berdasarkan koefisien korelasi parsial ternyata (a) hubungan kompetensi guru terhadap kinerja guru menempati peringkat kedua dengan koefisien korelasi parsial sebesar = 0,304 jika motivasi berprestasi guru dan kesejahteraan guru dikontrol, (b) hubungan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru menempati peringkat pertama dengan koefisien korelasi parsial sebesar = 0,250 jika kompetensi guru dan kesejahteraan guru dikontrol, dan (c) hubungan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru menempati peringkat ketiga dengan koefisien korelasi parsial sebesar = 0,231 jika kompetensi guru dan motivasi berprestasi guru dikontrol.

Berdasarkan temuan dan implikasi di atas perlu diperhatikan beberapa saran sebagai berikut. **Pertama**, Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah agar tetap memperhatikan kesejahteraan guru melalui tunjangan sertifikasi guru maupun tunjangan yang lain secara berkelanjutan sehingga guru lebih terfokus dalam melaksanakan tugasnya dan keluarganya bisa hidup yang layak. **Kedua**, Kepala Sekolah agar tetap mempertahankan dan mengupayakan untuk meningkatkan secara terusmenerus kompetensi guru dengan jalan memberikan rekomendasi kepada guru untuk meningkatkan pendidikan formalnya selain melalui pendidikan dan latihan (diklat), *workshop* dan loka karya. **Ketiga**, Kepala Sekolah agar tetap memberikan dorongan kepada guru untuk tetap berprestasi khususnya dalam mata pelajaran yang diampunya melalui pembelajaran yang inovatif, kreatif dan menyenangkan serta dalam bidang yang lain dengan tetap menjaga kompetitif yang positif, elegan serta menjaga sportivitas kerja. **Keempat**, Kepala Sekolah dan Komite Sekolah dalam penyusunan Rencana Kerja Anggaran Sekolah (RKAS) tetap memperhatikan kesejahteraan guru berdasarkan asas keadilan seperti memperhatikan kesejahteraan berdasarkan kinerja guru. **Kelima**, Guru agar tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya sebagai jabatan profesi melalui kualifikasi pendidikan, motivasi berprestasi yang tetap menjaga persaingan yang sehat, sportivitas kerja dan semuanya bermuara pada faktor internal guru tanpa

mengenyampingkan faktor eksternal dari guru. **Keenam**, Untuk peneliti dan para ilmuwan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk penelitian-penelitian selanjutnya pada bidang ilmu terkait. Ada beberapa faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru seperti faktor-faktor internal maupun eksternal dari guru itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adie e, Yusuf. 2008. "Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja," *Uncategorized*<http://teknologikinerja.wordpress.com/.../adietekkinerja> *Weblog*. Published May 6, 2008
- Anom Aryawan, I Nyoman, 2009. Kontribusi Kesejahteraan Guru, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan SMA di Kabupaten Tabanan, *Tesis*. Program Pascasarjana Undiksha Singaraja.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Cetakan Kedua. Jakarta: Bina Aksara.
- Dantes, N. & Oka, A.A. K. 1986. Analisis Item. Singaraja: FKIP UNUD Singaraja
- Dantes, Nyoman. 2008. "Penjaminan Mutu dan Kebijakan Sertifikasi Guru dalam Jabatan". Dalam *Workshop Mutu Sekolah*. Universitas Pendidikan Ganesha. Singaraja 17-25 Maret 2008
- Elia Cahya, I Made, 2009. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Kuta Utara. *Tesis* (Tidak diterbitkan). Program Pascasarjana Undiksha Singaraja.
- Garis-Garis Besar Haluan Negara. 1998. Surabaya: Penerbit Bina Pustaka Tama.
- Harrydfauzi@gmail.com, "Pengaruh Tingkat Kesejahteraan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Cugenang, Kabupaten Cianjur tahun pelajaran 2004-2005".
- Loper Winartha, 2006. Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Unggulan di Kota Denpasar, *Tesis*, Program Pascasarjana Undiksha Singaraja.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2*. Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. 2000. *Human Resources Management*. 9th Edition. Jakarta : Salemba Empat
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. 2005. Jakarta: Depdiknas.

- Rahmawati, Ade. 2006. Motivasi Berprestasi Mahasiswa ditinjau dari Pola Asuh. Medan:USU(<http://www.library.usu.id/download/fd/06009830/pdf>) diakses pada tanggal 10 Desember 2007.
- Riduwan. 2009. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, P.A. 1994. *Profil Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sujana. 2005. *Metoda Statistika*. Edisi Keenam. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2003. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Kelima. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2003. *Landasan Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Surya Dharma. 2008. *Materi Diklat Calon Kepala Sekolah dan Kepala Sekolah tentang Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*. PMPTK Depdiknas Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 14 mengenai Hak dan Kewajiban Guru.*
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. 2003. Jakarta: Depdiknas