

STUDI KORELASIONAL ANTARA IKLIM KERJA DILINGKUNGAN SEKOLAH DENGAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SNESMA

Sri Sulistyowati, Suyitno

Prodi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana (S2),
Universitas Gresik.

ABSTRACT

KeyWords: *Working Climate in School Environment, Teacher Professionalism and Teacher Performance.*

The work climate refers to a shared system of meaning shared by members who differentiate organizations from organizations in schools. The quality of education in Indonesia has ups and downs. The development of the quality of education in Indonesia is still categorized as low on the world level This study aims to describe the influence of work climate in the school environment on teacher performance and the influence of teacher professionalism on teacher performance as well as the influence of work climate in school environment and teacher professionalism on teacher performance in SMPN 1 Mantup .

This study uses descriptive or research conducted based on the level of explanation or explanation, ie research that intends to explain the position of the variables studied and the relationship between one variable with another variable. While based on the hypothesis proposed. Then this research includes associative research, or research that will test whether there is relationship and influence between variables studied, using quantitative data type. Population in this research is 50 teacher and also as sample of this research in academic year 2016/2017.

The results of this study are illustrated from the Hipótesis of this study answered, in accordance with the results of the F test and t test. 1). The hypothesis states that "there is an influence of work climate in the school environment on the performance of teachers in SMPN 1 Mantup" is acceptable. Based on the above output, the value of t-count is 5,313 and the significance value is 0.000 less than 5%, so Ho is rejected. Thus it can be concluded that the work climate variables within the school influence significantly on teacher performance. 2). The second hypothesis states that "there is an influence of teacher professionalism on teacher performance in SMPN 1 Mantup" is acceptable. Based on the above output, the value of t-count is 2,948 and the significance value is 0.005 less than 5%, so Ho is rejected. Thus it can be concluded that teacher professionalism variables significantly influence the performance of teachers. With conclusion there is influence of work climate of school environment and teacher professionalism to teacher performance at SMPN 1 Mantup.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Isu ras (rasial, agama dan suku) saat ini menjadi masalah nasional yang cukup memprihatinkan. Tilaar (2000) mengemukakan bahwa kenyataan kehidupan bermasyarakat akhir-akhir ini terganggu dengan adanya konflik yang berbau SARA, Kasus yang berkejolak di beberapa daerah, yang sumbernya adalah karena masalah ras, sangat rentan dijadikan pemicu fisik. Derita yang terjadi, bahkan korban nyawa sudah bukan hal baru. Dengan latar budaya

beranekaragam yang tersebar di hampir 13.000 pulau, menjadikan suatu kekayaan dan sekaligus permasalahan untuk mengelolanya. Hal ini dikarenakan bangsa Indonesian memiliki kebhinekaan dalam hal etnis, budaya dan agama Untuk memberikan solusi penyatuan yang paling relevan mengenai kebhinnekaan yang ada di Indonesia melalui lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan yang multikultural. Namun pendidikan yang berdimensi multikural masih sebatas wacana.

Menurut Zamroni (2000) sekolah sebagai suatu sistem memiliki tiga aspek pokok yang sangat berkaitan erat dengan mutu sekolah, yakni: proses belajar mengajar, kepemimpinan dan manajemen sekolah, serta kultur sekolah. Idealnya seorang kepala sekolah harus dapat memerankan tugas dan fungsinya dalam menjalankan peraturannya di institusi yang dibawah wewenang dan tanggungjawabnya secara optimal.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kepala sekolah harus memahami kultur atau budaya sekolah yang dipimpinya. Kultur sekolah ini perlu memperkaya visi yang dimilikinya tentang masa depan sekolah dalam membangun sekolah. Kepala sekolah harus memiliki budaya sekolah berdasarkan pandangan hidup, Pandangan hidup itu sendiri nampak dalam sifat, kebiasaan dan menjadi kekuatan pendorong kehidupan suatu kelompok masyarakat/organisasi, tercermin dalam berperilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau pada waktu bekerja (Lembaga Administrasi Negara, 1994).

Oleh karena itu untuk mengubah iklim kerja sekolah yang modern dan profesional dalam waktu singkat merupakan hal yang berat bagi guru maupun kepala sekolah. Hal tersebut juga disebabkan oleh adanya dukungan berbagai pihak termasuk dinas pendidikan suatu saat sebagai pembina terkait tidak sesuai dengan apa yang harap oleh guru maupun kepala sekolah.

Pemimpin akan muncul jika ada sekelompok orang bekerja yang melakukan aktivitas bersama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dan kesiapan, seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan atau mengelola orang lain agar mereka mau berbuat sesuatu demi tercapai tujuan bersama (Gibson dalam Sudarmayanti, 2002:272). Jadi dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau memotivasi orang lain/bawahannya agar mereka mau melaksanakan tugasnya dengan baik. Pengertian lain bahwa kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok (Miftah Toha, 2004:9). Pengertian juga mengungkapkan bahwa pemimpin ditentukan oleh bakat dan kemampuannya/kepandaian. Bakat yaitu sifat

yang dibawa sejak lahir sedang kemampuan atau kepeandaian yaitu suatu kemampuan yang dicapai karena belajar atau berlatih secara teori maupun praktek mengenai kepemimpinan untuk bertindak sebagai pemimpin. Di dalam prakteknya akan lebih baik apabila kedua hal tersebut ada pada diri seorang pemimpin, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi dan kemampuan untuk mengelola pekerjaan atau suatu organisasi.

Kinerja guru dan karyawan yang baik, yang sesuai prosedur yang berlaku akan membentuk sekolah yang bagus, berkualitas sesuai dengan keinginan masyarakat yang akan menghasilkan input berupa peserta didik yang baik dan berguna di masyarakat. Bertolak dari pemikiran diatas penulis mengambil penelitian dengan judul “Studi Korelasional antara Iklim Kerja di lingkungan Sekolah dengan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru di SMP N 1 Mantup”.

Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh supervisi pengawas sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di SMP N 1 Mantup?
2. Apakah ada pengaruh keefektifan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di SMP N 1 Mantup?
3. Apakah ada pengaruh supervisi pengawas sekolah dan keefektifan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di SMP N 1 Mantup?

Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh iklim kerja di lingkungan sekolah terhadap kinerja guru di SMP N 1 Mantup?
2. Apakah ada pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMP N 1 Mantup?
3. Apakah ada pengaruh iklim kerja di lingkungan sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMP N 1 Mantup?

Tujuan penelitian

Dalam penelitian ini untuk mengetahui :

1. Pengaruh iklim kerja di lingkungan sekolah terhadap kinerja guru di SMP N 1 Mantup.
2. Pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMP N 1 Mantup.

3. Pengaruh iklim kerja dilingkungan sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMP N 1 Mantup.

Manfaat penelitian

1. Bagi sekolah
Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan memberi masukan pada sekolah dalam rangka membantu meningkatkan iklim kerja yang efektif dilingkungan sekolah.
2. Bagi guru
Hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai wacana bagi guru untuk lebih meningkatkan keprofesionalannya.
3. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan
Temuan hasil penelitian ini untuk memberi data empirik yang akurat tentang iklim kerja sekolah, profesionalisme guru terhadap kinerja guru.

Batasan Konseptual

1. Iklim kerja di lingkungan Sekolah (X₂) adalah nilai-nilai yang bersifat normative yang dijadikan sandaran interaksi dan perilaku yang menjadi doktrin pemersatu tujuan anggota dalam berorganisasi di lingkungan sekolah. Oleh sebab itu perilaku yang muncul dapat berbeda-beda sebagai realitas dari keinginan anggota organisasi dalam mencapai tujuan.
2. Profesionalisme guru (X₂) didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki kapabilitas pemahaman baik dalam ruang lingkup konsep atau metode dan juga pemahaman yang bersifat universal terhadap tugas pokok keguruan itu sendiri.
3. Kinerja guru (Y), variabel ini didefinisikan sebagai suatu wujud perilaku guru dalam organisasi sekolah dengan orientasi prestasi. Variabel ini diukur oleh guru sendiri dengan melakukan proses introspeksi melalui kuesioner yang diberikan oleh peneliti mengenai kinerja guru saat ini

KAJIAN PUSTAKA

A. Iklim Kerja Sekolah

1. Pengertian iklim organisasi

Pemahaman tentang iklim organisasi sesungguhnya tidak lepas

dari konsep dasar tentang iklim itu sendiri, yang merupakan salah satu terminologi yang banyak digunakan dalam bidang antropologi. Dewasa ini, dalam pandangan antropologi sendiri, konsep iklim ternyata telah mengalami pergeseran makna. Sebagaimana dinyatakan oleh C.A. Van Peursen (1984) bahwa dulu orang berpendapat iklim meliputi segala manifestasi dari kehidupan manusia yang berbudi luhur dan yang bersifat rohani, seperti : agama, kesenian, filsafat, ilmu pengetahuan, tata negara dan sebagainya. Tetapi pendapat tersebut sudah sejak lama disingkirkan.

Dewasa ini iklim diartikan sebagai manifestasi, kehidupan setiap orang dan setiap kelompok orang-orang. Kini iklim dipandang sebagai sesuatu yang lebih dinamis, bukan sesuatu yang kaku dan statis. Iklim tidak tidak diartikan sebagai sebuah kata benda, kini lebih dimaknai sebagai sebuah kata kerja yang dihubungkan dengan kegiatan manusia. Marvin Bower seperti disampaikan oleh Alan Cowling dan Philip James (1996), secara ringkas memberikan pengertian iklim sebagai "cara kita melakukan hal-hal di sini".

Menurut Vijay Santhe "sebagaimana dikutip oleh Taliziduhu Ndraha (1997) iklim adalah : *"The set of important assumption (often unstated) that members of community share in common"*.

Secara umum namun operasional, Edgar Schein (2002) dari MIT dalam tulisannya tentang *Organizational Culture & Leadership* mendefinisikan iklim sebagai: *"A pattern of shared basic assumptions that the group learned as if solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way you perceive, think, and feel in-relation to those problems."*

Dari Vijay Sathe dan Edgar Schein, kita temukan kata kunci dari pengertian iklim yaitu *shared basic assumptions* atau menganggap pasti terhadap sesuatu. Taliziduhu Ndraha mengemukakan bahwa asumsi meliputi *beliefs* (keyakinan) dan *value* (nilai). *Betiefs* merupakan asumsi dasar tentang dunia dan bagaimana dunia berjalan.

Duverger sebagaimana dikutip oleh Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir (2000) mengemukakan bahwa *belief* (keyakinan) merupakan *state of mind* (lukisan pikiran) yang terlepas dari ekspresi material yang diperoleh suatu komunitas.

Value (nilai) merupakan suatu ukuran normatif yang mempengaruhi manusia untuk melaksanakan tindakan yang dihayatinya. Menurut Vijay Sathe dalam Taliziduhu (1997) nilai merupakan "*basic assumption about what ideats are desirable or worth striving for.*" Sementara itu, Moh surya (1995) memberikan gambaran tentang nilai sebagai berikut: "setiap orang mempunyai berbagai pengalaman yang memungkinkan dia berkembang dan belajar. Dari pengalaman itu individu mendapatkan patokan-patokan umum untuk bertingkah laku. Misalnya, bagaimana cara berhadapan dengan orang lain, bagaimana menghormati orang lain, bagaimana memilih tindakan yang tepat dalam satu situasi, dan sebagainya. Patokan-patokan ini cenderung dilakukan dalam waktu dan tempat tertentu."

Pada bagian lain dikemukakan pula bahwa nilai mempunyai fungsi : (1) nilai sebagai standar; (2) nilai sebagai dasar penyelesaian konflik dan pembuatan keputusan; (3) nilai sebagai motivasi; (4) nilai sebagai dasar penyesuaian diri; dan (5) nilai sebagai dasar perwujudan diri. Hal senada dikemukakan oleh Rokeach yang dikutip oleh Danandjaya dalam Taliziduhu Ndraha (1997) bahwa : "*a value system is learned organization rules to help one choose between alternatives solve conflict, and make decision*".

Dalam iklim organisasi ditandai adanya *sharing* atau berbagi nilai dan keyakinan yang sama dengan seluruh anggota organisasi. Misalnya berbagi nilai dan keyakinan yang sama melalui pakaian seragam. Namun menerima dan memakai seragam saja tidaklah cukup. Pemakaian seragam haruslah membawa rasa bangga, menjadi alat kontrol dan membentuk citra organisasi. Dengan demikian, nilai pakaian seragam tertanam menjadi basic. Menurut Sathe dalam Taliziduhu Ndraha (1997) bahwa *shared basic assumptions* meliputi : (1)

shared things; (2) *shared saying*, (3) *shared doing*; dan (4) *shared feelings*.

Pada bagian lain, Edgar Schein (2002) menyebutkan bahwa *basic assumption* dihasilkan melalui : (1) *evolve as solution to problem is repeated over and over again*; (2) *hypothesis becomes reality*, dan (3) *to learn something new requires resurrection, reexamination, frame breaking*.

Dengan memahami konsep dasar iklim secara umum di atas, selanjutnya kita akan berusaha memahami iklim dalam konteks organisasi atau biasa disebut iklim organisasi (*organizational culture*). Adapun pengertian organisasi di sini lebih diarahkan dalam pengertian organisasi formal. Dalam arti, kerja sama yang terjalin antar anggota memiliki unsur visi dan misi, sumber daya, dasar hukum struktur, dan anatomi yang jelas dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Sejak lebih dari seperempat abad yang lalu, kajian tentang iklim organisasi menjadi daya tarik tersendiri bagi kalangan ahli maupun praktisi manajemen, terutama dalam rangka memahami dan mempraktekkan perilaku organisasi.

Edgar Schein (2002) mengemukakan bahwa iklim organisasi dapat dibagi ke dalam dua dimensi yaitu :

- 1) Dimensi *external environmenfs*; yang didalamnya terdapat lima hal esensial yaitu: (a) *mission and strategy*, (b) *goals*; (c) *means to achieve goals*; (d) *measurement* dan (e) *correction*.
- 2) Dimensi internal integration yang di dalamnya terdapat enam aspek utama, yaitu : (a) *common language*; (b) *group boundaries for inclusion and exclusion*; (c) *distributing power and status*; (d) *developing norms of intimacy, friendship, and love*; (e) *reward and punishment* dan (f) *explaining and explainable* : *ideology and religion*.

Pada bagian lain, Edgar Schein mengetengahkan sepuluh karakteristik iklim organisasi, mencakup : (1) *observe behavior: language, customs traditions*; (2) *groups norms: standards and values*; (3) *espoused values: published, publicly announced values*;

(4) *formal philosophy: mission*; (5) *rules of the game: rules to all in organization*; (6) *climate: climate of group in interaction*; (7) *embedded skills*; (8) *habits of thinking, acting, paradigms: shared knowledge for socialization*; (9) *shared meanings of the group*; dan (10) *metaphors or symbols*.

Sementara itu, Fred Luthan (1995) mengetengahkan enam karakteristik penting dari iklim organisasi, yaitu : (1) *observed behavioral regularities*; yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu; (2) *norms*; yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan; (3) *dominant values*; yaitu adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi; (4) *philosophy*, yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan (5) *rules*; yaitu adanya pedoman yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi (6) *organization climate*; merupakan perasaan keseluruhan (anoverall "feeling") yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cata berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Dari ketiga pendapat di atas, kita melihat adanya perbedaan pandangan tentang karakteristik iklim organisasi, terutama dilihat dari segi jumlah karakteristik iklim organisasi. Kendati demikian, ketiga pendapat tersebut sesungguhnya tidak menunjukkan perbedaan yang prinsipil.

Iklim organisasi dapat dipandang sebagai sebuah sistem. Mc Namara (2002) mengemukakan bahwa dilihat dari sisi input, iklim organisasi mencakup umpan balik (*feed back*) dari masyarakat, profesi, hukum, kompetisi dan sebagainya. sedangkan dilihat dari proses, iklim organisasi mengacu

kepada asumsi, nilai dan norma, misalnya nilai tentang : uang, waktu, manusia, fasilitas dan ruang. Sementara dilihat dari *out put*, berhubungan dengan pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku organisasi, teknologi, strategi, image, produk dan sebagainya.

Dilihat dari sisi kejelasan dan ketahanannya terhadap perubahan, John P. Kotter dan James L. Heskett (1998) memilah iklim organisasi menjadi ke dalam dua tingkatan yang berbeda. Dikemukakannya, bahwa pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu bahkan meskipun anggota kelompok sudah berubah. Pengertian ini mencakup tentang apa yang penting dalam kehidupan, dan dapat sangat bervariasi dalam perusahaan yang berbeda: dalam beberapa hal orang sangat mempedulikan uang, dalam hal lain orang sangat mempedulikan inovasi atau kesejahteraan karyawan. Pada tingkatan ini iklim sangat sukar berubah, sebagian karena anggota kelompok sering tidak sadar akan banyaknya nilai yang mengikat mereka bersama. Pada tingkat yang terlihat, iklim menggambarkan pola atau gaya perilaku suatu organisasi, sehingga karyawan-karyawan baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku sejawatnya. Sebagai contoh, katakanlah bahwa orang dalam satu kelompok telah bertahun-tahun menjadi "pekerja keras", yang lainnya sangat ramah terhadap orang asing dan lainnya lagi selalu mengenakan pakaian yang sangat konservatif. Iklim dalam pengertian ini, masih kaku untuk berubah, tetapi tidak sesulit pada tingkatan nilai-nilai dasar.

2. Tradisi Akademik

Iklim sekolah memberi gambaran bagaimana seluruh akademika civitas bergaul, bertindak dan menyelesaikan masalah dalam segala urusan di lingkungan sekolahnya. Kebiasaan mengembangkan diri sebagaimana telah dikemukakan pada bagian awal, terutama bagaimana setiap anggota kelompok di sekolah berusaha memperbaiki diri dan meningkatkan mutu pekerjaannya, merupakan kultur yang hidup sebagai suatu tradisi yang

tidak lagi dianggap sebagai suatu beban kerja. Begitu juga halnya dengan supervisi usaha meningkatkan dalam mutu pembelajaran, bila telah memiklim, guru yang melaksanakannya tidak lagi menganggap bahwa pembinaan bukan merupakan suatu paksaan yang datang dari luar dirinya. Melainkan tradisi akademik yang di junjung tinggi karena berguna buat sekolah secara keseluruhan.

Iklm mengacu kepada suatu sistem kehidupan bersama yang diyakini sebagai norma atau pola-pola tingkah laku yang dipatuhi bersama. Iklm menjadi pegangan bagaimana setiap urusan di sekolah semestinya diselesaikan oleh para anggotanya. Iklm sekolah merupakan variabel yang mempengaruhi bagaimana anggota kelompok bertindak dan berperilaku. Iklm menjadi pegangan berperilaku dari seruruh anggotanya. Depdiknas sendiri bersemboyan *Tut Wuri Handayani, Ing Madya Mangun Karsa, Ing ngarso sung tulodo*. Semboyan ini menjadi tradisi yang menjadi ciri khas berperilaku dilingkungan Depdiknas.

Iklm biasanya memiliki karakteristik yang dianut dan diyakini sebagai pegangan bertindak, menurut Luthan (1989:320) karakteritik iklm pada umumnya digunakan untuk :

- a) Sebagai aturan perilaku, baik berkomunikasi, berperilaku, memecahkan masalah maupun ritual
- b) Norma aturan dalam bekerja.
- c) Nilai-nilai yang dijunjung tinggi.
- d) Filosofi yang dijadikan pegangan atau *way of life organization*.
- e) Petunjuk dan pedoman memecahkan masalah.
- f) Iklm organisasi dan ukuran kepuasan kerja.

Iklm organisasi inilah yang menumbuh suburkan bagaimana mutu dan kinerja dilaksanakan oleh para anggotanya. Bagaimana kebiasaan bekerja memperbaiki diri dirasakan sebagai bagaian dari kehidupannya. Iklm ini dalam kaitannya dengan penciptaan kepuasan pihak yang dilayani sangat penting, sebab setiap personil sekolah merasakan peningkatan diri dan memperbaiki diri bukan lagi paksaan yang datang dari supervisor sebagai suatu pembinaan, melainkan

dirasakan sebagai suatu bagian integral dari keharusan dirinya memecahkan masalah kerja demi kepuasan peserta didik mendorong semangat merupakan iklm kerja yang konstruktif produktif.

John Saphier dan Mattiuw King (1987:89), mengemukakan karakteristik khusus iklm sekolah terdiri dari :

- a) *Collegiality*
- b) *Experimentation*
- c) *Hight Expectatian*
- d) *Trust and Confidency*
- e) *Tangibel support*
- f) *Reaching out to the knowledge bases*
- g) *Appresiation an recognition*
- h) *Caring, celebration and humor*
- i) *Involument in decision making*
- j) *Protection of what's important*
- k) *Traditions*
- l) *Honest, open communication.*

Kultur sekolah dibangun oleh pola-pola kerja yang dilakukan warganya setiap hari, kehidupan keseharian kemudian membentuk iklm sekolah yang kemudian dianut sebagai suatu nilai yang menjadi tradisi sekolah. Tradisi yang dijalankan oleh sekolah secara berulang-ulang, menjadi ritual kemudian muncul sebagai kultur sekolah yang terus dipertahankan anggotanya secara turun temurun, dan akan menjadi kebanggaan. Sekolah menjadi "rumah tinggal" yang memberi kebanggaan kepada seluruh penghuninya.

Sekolah merupakan tempat bersama dalam melakukan pengabdian kepada pemerintah dan bangsa, oleh karena itu suasananya harus dipelihara bersama supaya menyenangkan. Dalam sekolah yang iklmnya kondusif sesama personil terasa sebagai suatu keluarga besar. Segala sesuatu yang menjadi permasalahan di bicarakan untuk di cari pemecahan bersama dengan sebaik-baiknya.

B. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme adalah salah satu kunci sukses yang esensial di dalam menjalin hubungan dengan pelanggan dalam jangka waktu yang panjang sedangkan berperilaku profesional adalah berperilaku sebagai orang yang memiliki kemampuan dalam pekerjaannya dapat mengendalikan

emosi dengan baik, dan bersikap rasional.

Profesionalisme sendiri berasal dari kata *profesus* (bahasa latin), yang berarti siap tampil di depan publik. Jadi untuk tampil di depan umum, seorang profesional harus telah siap untuk menghadapi semua masalah dan menyelesaikannya dengan baik. Profesi, juga mempunyai unsur tanggung jawab terhadap Tuhan. Oleh karena itu sesuatu yang disebut profesi, harus memiliki konotasi yang baik yang berorientasi pada tanggung jawab kepada Tuhan. Misalnya seorang memiliki pekerjaan sebagai dokter, dia akan disebut memiliki profesi sebagai dokter, dia seyogyanya tidak akan menggunakan cara-cara ataupun melakukan tindakan-tindakan yang tidak bertanggung jawab. Demikian pula sebagai seorang guru, dia akan disebut memiliki profesi sebagai guru.

Seorang yang memiliki predikat profesional memiliki ciri-ciri yang selalu melekat dalam pikirannya dan tercermin dalam tingkah laku dari para profesional. Ciri-ciri tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Disiplin
- b) Berorientasi pada kualitas
- c) Rajin dan antusias
- d) Berpikir positif
- e) Fleksibel
- f) Rasional
- g) Etis
- h) Kompeten
- i) Strategis

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru adalah bisa didasarkan kepada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2007 tentang guru, dinyatakan bahwasanya salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh Guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

Pengertian penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk penguasaan kemampuan akademik lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme Guru. Kemampuan akademik tersebut antara lain, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu jenjang dan jenis

pendidikan yang sesuai. Berbagai kendala yang dihadapi sekolah terutama di daerah luar kota umumnya mengalami kekurangan guru yang sesuai dengan kebutuhan. Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan subjek atau bidang studi yang sesuai dengan latar belakang guru. Akhimya sekolah terpaksa menempuh kebijakan yang tidak populer bagi anak, guru mengasuh pelajaran yang tidak sesuai bidangnya. Dari pada kosong sama sekali, lebih baik ada guru yang bisa mendampingi dan mengarahkan belajar di kelas. Oleh karena itu profesionalisme guru adalah seseorang yang memiliki kapabilitas pemahaman baik dalam ruang lingkup konsep atau metode dan juga adalah pemahaman yang bersifat universal terhadap tugas-tugas pokok keguruan itu sendiri.

2. Pendekatan Profesionalisme

Apabila pendidikan merupakan salah satu instrumen yang utama dalam pengembangan SDM, tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab untuk mengemban tugas itu. Siapa saja yang menyanggah profesi sebagai tenaga kependidikan, ia harus secara kontinyu menjalani profesionalisme. Namun demikian, masalah esensial yang dihadapi dalam pengelolaan tenaga kependidikan di Indonesia saat ini adalah tidak hanya terletak pada cara menghasilkan tenaga kependidikan yang bermutu yang melalui Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK), melainkan sejauh mana profesi itu dapat di akui oleh negara sebagai profesi yang sesungguhnya.

Menurut Danim (2002) dalam konteks profesionalisasi, istilah profesi dapat dijelaskan dengan tiga pendekatan (approach), yaitu pendekatan karakteristik dan pendekatan institusional.

a) Pendekatan Karakteristik

Tahap-tahap untuk memprofesionalkan suatu pekerjaan diatas, tidak mutlak dilakukan secara rigid. Artinya. Tidak mutlak harus "menetapkan pekerjaan terlebih dahulu". Melainkan dapat diawali dengan mendirikan sekolah-sekolah atau universitas sebagai wahana pendidikan.

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah penampiran hasil karya SDM dalam suatu organisasi, didalam hal ini hasil karya guru di sekorah. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya guru dalam sekolah melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakekatnya penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja. Bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, hal ini berarti pekerjaan itu berhasil dikerjakan dengan baik. Bila penilaian kinerja menunjukkan hasil di bawah uraian pekerjaan hal ini berarti pelaksanaan pekerjaan tersebut kurang baik. Dengan demikian penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai proses formal yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja guru dan memberikan umpan balik untuk kesesuaian tingkat kinerja.

Kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengerrian *performance*. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Menurut (Amstrong dan baron 1998) dalam (Fianka 2008), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekedaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut August W. Smith dalam (Dirjen Peningkatan Mutu, 2008), Kinerja adalah *performance is output derives from processes, human*

otherwise, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Sedangkan Mangkunegara (2000) dalam (Fianka, 2008) adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab, yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003) dalam (Fianka, 20008) "kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2004) kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, (<http://wikipedia.org/wiki/kinerja-22-k>). Lebih khusus lagi kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil ujuk kerja (Dirjen Peningkatan Mutu, 2008).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan suatu wujud perilaku guru dalam organisasi sekolah dengan orientasi prestasi. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment dan validity*. Adapun ukuran kinerja menurut T.R. Mitchell (1989) dalam (Dirjen peningkatan Mutu 2008), dapat dilihat dari lima hal, yaitu: 1). *Quality of work* yaitu kualitas hasil kerja 2). *Promptness* yaitu ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan 3). *Initiative* ialah prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan 4). *capability* yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan 5). *Comunication* ialah kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan.

Menurut Ivancevich (1996) dalam (Dirjen Peningkatan Mutu 2008), patokan tersebut meliputi: 1) hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi; 2) efisiensi, mengacu pada

penggunaan sumber daya langka oleh organisasi; 3) kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi ketruhan karyawan atau anggotanya; dan 4) keadaptasian mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian survei, kuantitatif, deskriptif dengan model penelitian korelasi yang bertujuan untuk mencari informasi faktual tentang studi korelasional antara iklim kerja di lingkungan sekolah dengan profesionalisme guru terhadap kinerja guru.

Pada penelitian ini akan mengikuti prosedur penelitian yaitu menentukan lokasi penelitian, melakukan observasi, mengidentifikasi masalah, menentukan jenis dan jumlah populasi, menentukan jenis dan jumlah sampel, membuat proposal penelitian, membuat instrumen penelitian, menguji instrumen penelitian agar layak digunakan dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, mendistribusikan instrumen penelitian ke responden, mengambil data dari responden, mengumpulkan data dari responden, menguji kelayakan data dengan uji normalitas data, menganalisis data dengan bantuan uji statistik uji Anova, membuat kesimpulan penelitian, membuat laporan penelitian.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut kamus riset karangan Drs. Komaruddin dalam Mordalis (2007:53), yang dimaksud dengan populasi adalah; semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Pada kenyataannya populasi itu adalah sekumpulan kasus yang perlu memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Kasus-kasus tersebut dapat berupa orang, barang, binatang, hal, peristiwa. Sekiranya populasi itu terlalu banyak jumlahnya maka biasanya diadakan sampling. Untuk menentukan sampel itu dapat mewakili populasi, diperlukan perhitungan statistik agar

dapat memberi petunjuk mengenai penyimpangan sampel dari populasi dan sekaligus dapat memberi kepastian mengenai tingkat kepercayaan yang selanjutnya dipergunakan untuk menilai data yang didapat dari sampel.

Adapun populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah 50 Guru dan tenaga kependidikan.

2. Sampel

Pengambilan sampel akan dilakukan dengan cara *simple random sampling*. Sampel yang bertujuan mewakili populasi. Responden yang telah ditentukan secara acak akan diambil datanya dengan menggunakan instrumen penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Zaenal Arifin (2012:67), sebagai berikut :

“Pengambilan sampel dengan tehnik acak adalah pengambilan anggota-anggota sampel yang dilakukan dengan cara mengacak individu-individu anggota populasi. Tehnik ini biasa disebut tehnik *random sampling*. Tehnik ini cukup populer dan banyak dianjurkan penggunaannya dalam proses kegiatan penelitian. Pada tehnik acak ini, secara teoritis, semua anggota dalam populasi mempunyai probabilitas atau kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Untuk memperoleh responden yang hendak dijadikan sampel, satu hal penting yang harus diketahui oleh para peneliti mengetahui jumlah responden yang ada dalam populasi.”

Adapun tehnik acak yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik acak tradisional yaitu tehnik yang cukup sederhana, yaitu dengan cara undian. Sedangkan dari formula empiris dapat dibuat tabel penentuan sampel. Tabel ini disiapkan oleh Isaac (1981:193) dalam buku Zaenal Arifin (2012:75), yang merupakan hasil akhir perhitungan dengan formula empiris untuk jumlah populasi antara 10 -10.000 ,didapatkan $N= 110$ maka $S=86$ ($N=$ Jumlah populasi, $S=$ Jumlah sampel yang diperlukan). Adapun populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah 50 Guru dan tenaga kependidikan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Taro Yamane dengan

menetapkan tingkat kesalahan atau taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 maka ukuran sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dengan menggunakan rumus penentuan sampel diatas maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel adalah sebesar:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

$$n =$$

C. Instrumen Penelitian

1. Karakteristik Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berbentuk kuesioner dengan jenis pertanyaan tertutup, yaitu peneliti menyediakan jawaban yang terbatas agar responden menjawab hanya dalam jawaban yang telah disediakan saja dan tidak akan keluar dari jawaban yang telah dibuat oleh peneliti.

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup karena memiliki kelebihan dan kelemahan sebagaimana dikemukakan oleh Riduwan (2007:2) sebagai berikut :

Kelebihan angket model tertutup :

1. Mudah memberikan nilai
2. Gampang pemberian kode
3. Responden tidak perlu menulis

Adapun kelemahan model tertutup :

1. Bagi peneliti : kurang mampu memberikan alternatif jawaban yang relevan kepada responden.
2. Bagi responden : sulit untuk memilih alternatif jawaban.

Setiap pertanyaan/ Pernyataan dalam kuesioner dibuat berdasarkan acuan konsep untuk mendapatkan nilai dari variasi variabel. Responden akan menjawab pertanyaan/ pernyataan sesuai keadaan mereka melalui jawaban yang telah disediakan secara terbatas oleh peneliti, setiap

pertanyaan ataupun pernyataan dibuat dengan mengacu pada pengisian nilai variasi variabel operasional yang telah ditentukan dari variabel konseptual.

2. Uji yang harus dilakukan terhadap kuesioner

Dalam penelitian ini akan dilakukan beberapa pengujian awal terhadap bagai syarat sebelum lan data kepada -pengujian tersebut

a. Uji Validitas Kuesioner

Uji validitas dipergunakan untuk mengetahui ketepatan alat ukur penelitian yang akan digunakan, agar data yang diperoleh dapat menrepresentasikan secara tepat mengukur sifat dari obyek penelitian. Karena alat ukur yang tidak cermat akan mendapatkan data yang salah untuk diteliti, sehingga hasil penelitiannya tidak akan berarti.

Alat ukur yang baik mampu memberikan informasi yang secara tepat kondisi sesungguhnya namun dalam penelitian sosial hal ini diartikan secara relatif tepat atau mendekati kondisi sesungguhnya,

Menurut Suryabrata (1998:40) bahwa "Validitas penelitian mempersoalkan derajat kesesuaian hasil penelitian dengan keadaan sebenarnya; sejauh mana hasil penelitian mencerminkan keadaan yang sebenarnya".

Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur informasi yang diperlukan, pengujian ini dilakukan dengan interval validity, dimana kriteria yang dipakai berasal dari dalam tes itu sendiri dan masing – masing item. Tiap variabel dikorelasikan dengan nilai total yang diperoleh dari koefisien korelasi *product moment*.

Hipotesis yang berlaku adalah sebagai berikut :

$$H_0 : r = 0$$

$$H_1 : r = 0$$

Pernyataan dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat (db) n-2 atau jika nilai probabilitas < 0,05

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau kendala dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuisioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap obyek yang sama pada waktu yang berlainan.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kesalahan sampling

yang dapat ditoleransi dari ketidak-konsistenan suatu instrumen penelitian pada kelompok yang sama, hal tersebut bertujuan agar diterima tingkat kepercayaan atas data yang diambil dari suatu kelompok sampel. Walaupun instrumen penelitian digunakan berulang kali.

Menurut Azwar (2006:4) "Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah"

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien alpha Cronbach yang dirumuskan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{r}{1+(k-1)}$$

Dimana :

α = Keandalan Alpha Cronbach

k = Jumlah pernyataan dalam skala

r = Rata – rata koorelasi diantara butir pernyataan

Dalam penelitian ini kuesioner diuji agar dapat dipergunakan untuk memperoleh data dengan tingkat kepercayaan yang relatif dapat dipercaya sesuai toleransi yang ditentukan dan dapat diterima. Untuk memudahkan penghitungan digunakan SPSS 16.00 for windows.

D. Tipe Data dan Skala Penelitian

1. Tipe Data

Tipe data dalam penelitian ini adalah bertipe ordinal yang memungkinkan data diproses dengan metode analisis Anova.

2. Skala Penelitian

Menurut Sugiono (2006:86) "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial". Penggunaan skala Likert menurut Nazir (2003) untuk data ordinal adalah skala dibentuk mulai dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju sampai sangat tidak setuju.

Alasan peneliti menggunakan kuesioner dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Hadi (1992:157) adalah:

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.
2. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar-benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Pada metode ini, responden diminta untuk menjawab pertanyaan yang diberikan dan jawaban dibagi dalam empat macam kategori, yaitu: "Sangat Rendah" (SR), "Rendah (R), "Tinggi" (T), "Sangat Tinggi" (ST), dengan meniadakan alternatif "Cukup". Menurut Hadi (2004:20), tidak adanya pilihan jawaban cukup dengan alasan yaitu "kategori tersebut mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum memberikan jawaban, netral atau ragu-ragu. Kategori jawaban yang memiliki arti ganda ini tidak diharapkan dalam instrumen". Menurut Rahayu (2005:70) penghilangan jawaban di tengah berdasarkan tiga alasan, yaitu:

1. Kategori ragu-ragu memiliki arti ganda, bisa diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju tidak.
2. Tersedianya jawaban yang ditengah menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya.
3. Maksud kategori jawaban SS-S-TS-ST adalah terutama untuk melihat kecenderungan pendapat responden kearah setuju atau kearah tidak setuju

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur itu (kuesioner) mengukur apa yang diinginkan. Valid atau tidaknya alat ukur tersebut dapat diuji dengan

mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pertanyaan. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas adalah *Corrected Item-Total Correlation*.

- Jika nilai $r_{hitung} > 0,30$ berarti pernyataan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} \leq 0,30$ berarti pernyataan tidak valid.

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial dilakukan pengujian koefisien regresi dengan menggunakan statistik Uji t. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Uji Hipotesis Parsial

Variabel	t	Sig.
Iklm kerja	5.313	0.000
Profesionalisme guru	2.948	0.005

Sumber : Lampiran 10

Berdasarkan output tersebut dapat dilihat hasil pengujian pengaruh setiap variabel independent (Iklim kerja dilingkungan sekolah dan Profesionalisme guru) terhadap variabel dependent (Kinerja guru) adalah sebagai berikut:

a) Hipotesis pertama menyebutkan bahwa “ada pengaruh iklim kerja dilingkungan sekolah terhadap Kinerja guru di SMPN 1 Mantup” dapat diterima. Berdasarkan output di atas diketahui nilai t-hitung sebesar 5,313 dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 5%, sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel iklim kerja dilingkungan sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

b) Hipotesis kedua menyebutkan bahwa “ada pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMPN 1 Mantup” dapat diterima. Berdasarkan output di atas diketahui nilai t-hitung sebesar 2,948 dan nilai signifikansi 0,005 kurang dari 5%, sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Profesionalisme guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hipotesis penelitian ini terjawab, sesuai dengan hasil dari uji F dan uji t. adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh iklim kerja dilingkungan sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 1 Mantup.
2. Ada pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMPN 1 Mantup.
3. Ada pengaruh iklim kerja dilingkungan sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMPN 1 Mantup.

B. Saran

1. Iklim kerja dilingkungan sekolah merupakan suasana tempat bersama dalam melakukan pengabdian kepada pemerintah dan bangsa, oleh karena itu suasananya harus dipelihara bersama supaya dalam sekolah iklimnya kondusif, dan dapat mencapai pembelajaran yang efektif diantara sesama guru, sehingga mampu meningkatkan kinerja guru di sekolah.
2. Seorang guru yang profesional mampu mempersiapkan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Diharapkan tenaga pendidik memiliki kapabilitas pemahaman baik dalam ruang lingkup konsep atau metode dan juga pemahaman

yang bersifat universal terhadap tugas pokok profesi keguruan itu sendiri, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah.

3. Sekolah memberikan dorongan guru untuk meningkatkan kualitas dirinya dengan menempuh pendidikan yang lebih tinggi dan tercipta suatu rasa penghargaan atas sesuatu yang telah dicapai melalui usaha yang optimal, sehingga mampu menciptakan iklim kerja yang dinamis didukung dengan profesionalisme guru maka akan terwujud kinerja guru yang baik dan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alan Cowling & Philip James. 1996. *The Essence of Personnel Management an Industrial Relation* (terjemahan). Yogyakarta.
- Arifin, Muzayyin. (2003). *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. (1993). *Organisasi dan Administrasi*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- C.A.Van Peursen,1984. *Strategi Kebudayaan*. Jakarta- Yogyakarta : Kanisius-BPK Gunung Mulia.
- Danim, S. (2002). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Edgar H. Schein, (2002) *Organizational Culture and Leadershif* , San Fransisco : Josseybass Publ
- Fred Luthan. 1995.*Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill,Inc.
- Flippo, E B. (2000). *Personal Management, Terjemahan Manajemen Personalia, Alih Bahasa : Moch. mas'ud, Edisi Kedua, Jilid II*. Jakarta : Erlangga.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr, 1997. *Organizations: Behaviour, Structure and Process* , Mc. Graw-Hill Companies Inc, Boston.
- Handoko, T. H. (1997). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi ke-2*. Yogyakarta : BPPE.
- Hadiyanto. (2004). *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan Dini Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hamalik, Oemar. (1992). *Administrasi dan Supervisi Pengembangan Kurikulum*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sutisna. (1983). *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*. Bandung : Angkasa.
- Surya, Muhammad. (2003). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Yayasan Bhakti Winaya.
- Syah, Muhibbin. (2000). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Tilaar, H.A.R. (2002) *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Thoha. (1992). *Kepemimpinan dalam manajemen : Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta : CV. Rajawali Pers.
- Tjiptono, F. (2002). *Riset Pemasaran, edisi kedua*. Jakarta : Kelompok Multimedia.
- Usman, Moh. Uzer. (1994). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Van Peursen. C. A. 1984. *Strategi Kebudayaan*. Yogyakarta: PT. Kanisius