

VARIABEL-VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI GUGUS 07 KOTA KEDIRI

Iing Sri Hardiningrum
Universitas Islam Kadiri
cahyaningrumhif@gmail.com

Abstract

The objective of this study is to evaluate the influence of style of leadership, competencies, and school atmosphere toward the teacher performance in seven group own state Prelementry School City District-Kediri City. Analysis instrument use in this study uses multiple linear regression analyse, which consist of teacher performance as dependent variables and style of leadership (X_1), competencies (X_2), and school atmosphere (X_3) as independent variables. Determine the most independent factors that influence the teacher performance the researcher use T-test analyse, data collected from questioners, observations and school document.

In this study, we found that teacher competencies is the most factors which influence the teacher performances. In this study, we found too that style of leadership, competency, and school atmosphere significant influence the teacher performance.

Keywords: Style Of Leadership, Competency, School Atmosphere, And Teacher Performance

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu lembaga pendidikan khususnya sekolah dasar, karena peranannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional lembaga pendidikan. Agar lembaga pendidikan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi seperti modal, metode dan sarpras tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Pemahaman akan tugas-tugas yang diemban dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta gaya kepemimpinan kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka ia akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerja. Dalam banyak penelitian tentang peranan kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan (Heather et al, 2001; Chen, 2004), kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Bryan, 1999). Menurut Bass et al (1993), budaya organisasi dan kepemimpinan telah secara independen dihubungkan dengan kinerja perusahaan. Para peneliti telah menguji hubungan antara gaya

kepemimpinan dan kinerja (Bass et al, 1993). Banyak pakar menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi (Abdul Rashid et al, 2003).

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah: (1) mengetahui pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) menganalisis pengaruh yang signifikan Kompetensi Guru kepala sekolah terhadap Kinerja Guru; (3) menganalisis pengaruh yang signifikan lingkungan kerja secara terhadap kinerja Guru; (4) menganalisis pengaruh yang signifikan Gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru; (5) menganalisis variabel-variabel yang mendominasi kinerja guru.

II. Landasan Teori

Gaya Kepemimpinan

Pemimpin harus mengutamakan tugas, tanggung jawab dan membina hubungan yang harmonis, baik dengan atasannya maupun bawahannya. Jadi pemimpin harus mengandalkan komunikasi ke atas dan ke bawah baik komunikasi formal maupun informal. Menurut Hasibuan (2009) pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan kepada bawahannya atau dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Robert Tanembaun dalam Silalahi (2010), pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasi, mengarahkan dan mengontrol para bawahannya yang bertanggungjawab supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan instansi kerja atau organisasi tersebut. Dari uraian mengenai pengertian tentang pemimpin, maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin mempunyai kepentingan terhadap hasil (outcome) yang ingin dicapai dan sumber daya manusia atau orang lain dalam organisasinya.

Kompetensi

Profesional dimengerti sebagai kemampuan seseorang untuk memanfaatkan ilmu dan teknologi yang sesuai dengan keahliannya dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mario Edmon, kualifikasi profesional diantaranya menguasai pengetahuan sesuai bidang keahliannya (Sahertian, 1994). Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Guru adalah seorang motivator, administrator, informator, instruktur dan sebagaimana dalam mendidik dan mengajar peserta didik melalui proses pembelajaran. Tugas berat dipanggul oleh guru untuk membangun generasi baru yang bermoral dan berprilaku jujur, mulia dan bermartabat demi masa depan bangsa dan negara melalui proses pendidikan. Kompetensi guru sebagai seorang motivator, administrator, informatory, serta instruktur mutlak diperlukan.

Kompetensi guru yang meliputi kemampuan profesional dan prestasi kerja dapat dilihat melalui kegiatan-kegiatan yang diatur dalam kepmenpan No. 84/1993. Adapun jenis kegiatan guru menurut keputusan ini digolongkan menjadi dua yaitu:

- 1) Unsur utama, yang terdiri dari 3 bidang, yaitu bidang pendidikan dan pelatihan, bidang proses belajar mengajar dan bimbingan, dan bidang pengembangan profesi.
- 2) Unsur penunjang, yang terdiri atas pengabdian terhadap masyarakat dan penunjang pendidikan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dalam bekerja, meliputi pengarutan penerangan, pengontrolan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan kerja. Menurut Nitisemito (1992) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Menurut (Sedarmayanti, 2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

- 2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja internal pada dasarnya merupakan faktor yang turut mempengaruhi tuga yang dibebankan pada pegawai secara langsung atau segala sesuatu yang berada di lingkungan pegawai yang turut mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan. Adapun bentuk lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan eksternal merupakan lingkungan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat dan gairan pegawai.

Kinerja Guru

Kinerja adalah istilah yang popular di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Menurut Sedarmayanti (1994) bahwa "Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja". Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik amupun non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikat dan keterampilan.

Kinerja menurut Kamus Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan secaa periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi dan pegawai berdasarkan sasaran, standar dan kinerja yang telah

ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan pegawainya dalam menjalankan amanah yang diterimanya.

Unsur dapat mengetahui kinerja seseorang atau organisasi perlu diadakan pengukuran kinerja. Menurut Stout (dalam BPKP, 2000) pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Maksudnya setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian visi dan misi organisasi. Produk dan jasa yang dihasilkan akan berkurang berarti apabila tidak ada kontribusinya terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

III. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research* yang bertujuan menganalisis hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar gugus 07 yang berjumlah 43 orang. Prosedur pengambilan dan pengumpulan data yaitu dengan membagikan angket atau kuesioner kepada guru dan kepala sekolah.

Definisi operasional variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1. Kisi-kisi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
Gaya Kepemimpinan	Pengambilan Keputusan
	Sikap terhadap pekerjaan
	Ketertarikan pada bidang pekerjaan
	Umpam balik pada pekerjaan
	Tanggung jawab dalam kelompok
	Latar belakang pendidikan
Kompetensi	Pemahaman materi ajar
	Penggunaan metode pembelajaran
	Mampu mendesain pembelajaran berbasis pada kompetensi peserta didik
	Mampu menyusun program tahunan serta perangkat pembelajaran
Lingkungan Kerja	Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik
	Penataan tata ruang dan taman sekolah
	Sarana belajar dalam kelas
	Suasana sekolah
	Kesempatan pengembangan diri guru
Kinerja Guru	Penghargaan akan prestasi guru
	Etos kerja guru akan keberhasilan peserta didik
	Pemenuhan target prestasi
Kinerja Guru	Profesional dalam bekerja
	Manajemen diri dan waktu

Sumber: Data Diolah

Analisis data penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda. Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap kinerja guru.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru SD Negeri gugus 7 Kec Kota, Kota Kediri

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Kompetensi

X_3 = Lingkungan Kerja

A = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

Melalui persamaan regresi berganda diatas diharapkan dapat merefleksikan kondisi hubungan serta pengaruh diantara variabel-variabel yang berkaitan serta mempengaruhi kinerja guru.

IV. Hasil dan Pembahasan

Uji instrumen

Uji instrument terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas item-item pernyataan dalam kuesioner. digunakan untuk mendapatkan data apakah masing-masing pertanyaan tersebut memiliki dukungan terhadap nilai tiap variabel penelitian.

Tabel 2: Hasil Uji Validitas

Item	r hitung	Sig	Ket
Gaya kepemimpinan (X1)			
X1-1	0,620	0.000	valid
X1-2	0,771	0.000	valid
X1-3	0,659	0.000	valid
X1-4	0,798	0.000	valid
X1-5	0,740	0.000	valid
Kompenasi (X2)			
X2-1	0,438	0.000	valid
X2-2	0,736	0.000	valid
X2-3	0,823	0.000	valid
X2-4	0,692	0.000	valid
X2-5	0,764	0.000	valid
X2-6	0,714	0.000	valid
Lingkungan kerja (X4)			
X3-1	0,684	0.000	valid
X3-2	0,762	0.000	valid
X3-3	0,769	0.000	valid
X3-4	0,733	0.000	valid
X3-5	0,702	0.000	valid
X3-6	0,447		
Kinerja guru (Y)			
Y-1	0,608	0.000	valid
Y-2	0,704	0.000	valid
Y-3	0,706	0.000	valid

Sumber : Data diolah SPSS

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji reliabel atau tidaknya pada suatu pertanyaan yang telah valid, dan dilakukan dengan menggunakan *alphacrombach*

Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha	Keterangan
X ₁	0,8194	Reliabel
X ₂	0,7871	Reliabel
X ₃	0,7750	Reliabel
Y	0,7492	Reliabel

Sumber: diolah

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda dengan SPSS diperoleh hasil:

Tabel 4: Rangkuman Perhitungan Regresi Linier Berganda

No	Variabel Terikat	Variabel Bebas	β	Sign
1	Kinerja			
2		Gaya Kepemimpinan	0,220	0,002
3		Kompensasi	0,333	0,001
4		Lingkungan Kerja	0,331	0,002

Constanta = 2,302
 R^2 = 0,740
 Sign = 0,000
 F_{hitung} = 95,086

Sumber: Data Diolah SPSS

Dari table 4, persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah:

$$Y = 2,302 + 0,220X_1 + 0,333X_2 + 0,331X_3$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 2,302, hal ini dapat dijelaskan bahwa kinerja guru sebesar +2,302, dengan asumsi apabila variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi adalah konstan.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan adalah sebesar +0,220, dapat dijelaskan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan mengalami peningkatan, maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.
- Koefisien regresi kompensasi adalah sebesar +0,333, dapat dijelaskan apabila kompetensi meningkat, maka hal ini akan meningkatkan kinerja guru dengan asumsi bahwa variabel-variabel bebas yang lain tetap.
- Koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar +0,331, dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja mengalami perbaikan, maka kinerja guru akan meningkat pula, dengan asumsi variabel-variabel bebas yang lain tetap.

Variabel kompetensi ditemukan permasalahan mengenai ketidakmampuan guru dalam melaksanakan evaluasi secara valid, reliabel dan komprehensif. Ketidakmampuan guru dalam melakukan evaluasi akan memungkinkan terjadinya salah sasaran dalam pencatatan terhadap nilai belajar siswa. Permasalahan lain yang harus segera mendapatkan penanganan adalah adanya sikap guru yang tidak

mau belajar metode pembelajaran yang berkembang terus menerus. Karena guru menghadapi makhluk hidup yang juga berkembang daya nalarnya, maka guru harus dapat menyeimbangkan diri dengan perkembangan anak didiknya.

Variabel lingkungan kerja merupakan variabel kedua yang berpengaruh kuat terhadap kinerja setelah kompetensi. Lingkungan kerja memengang peran yang sangat penting terhadap kinerja guru. Keadaan lingkungan sekitar sekolah mampu menciptakan suatu kondisi yang tenang ataupun kondisi yang tidak tenang terhadap kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Lingkungan sekolah harus senantiasa terjaga kenyamanannya karena kondisi yang nyaman juga akan membangkitkan semangat belajar pada diri siswa.

Variabel lingkungan kerja yang telah diteliti dalam penelitian ini ditemukan bahwa ada beberapa permasalahan pada lingkungan kerja yang harus segera ditangani. Adanya sikap guru yang belum menyadari perlunya kerja keras untuk dapat menghasilkan siswa yang berkualitas. Siswa pada tingkat SD adalah siswa-siswi yang belum mempunyai kemandirian pemikiran tentang pentingnya proses belajar yang dia lakukan. Disinilah peran guru menjadi dominan untuk memberikan rangsangan kepada siswa-siswi tersebut untuk lebih meningkatkan semangat belajarnya. Permasalahan lain adalah mengenai tidak adanya kesempatan bagi guru untuk mengembangkan diri secara cukup. Kesempatan dalam hal ini bisa berupa pelatihan-pelatihan ataupun workshop yang mendukung kemampuan guru tersebut dalam mengembangkan sikap profesional guru.

Variabel gaya kepemimpinan menjadi variabel bebas terakhir dalam memperbaiki pengaruh terhadap kinerja guru. Pada semua kondisi bahwa seorang pekerja memerlukan suatu gaya kepemimpinan untuk mampu menghasilkan suatu karya yang optimal. Masing-masing pegawai memiliki gaya kepemimpinan utama yang berbeda, namun pada dasarnya gaya kepemimpinan adalah hal yang paling utama yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan seoptimal mungkin. Apa yang harus dilakukan oleh suatu organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan organisasi yang ada adalah salah satunya dengan megaya kepemimpinan sumber daya manusia yang ada untuk bekerja seoptimal mungkin. Gaya kepemimpinan yang kuat akan membentuk karakter yang kuat serta etos kerja yang kuat pula. Pengenalan permasalahan utama yang mendasari pegawai dalam bekerja, berusaha mengenali keinginan pegawai dan berusaha mensinergi kepentingan pegawai dengan kepentingan organisasi, dengan mendasarkan kepada tingkat kebutuhan dan kemampuan organisasi diharapkan akan membentuk suatu gaya kepemimpinan yang kuat bagi para pegawai untuk melaksanakan apa yang sudah menjadi tugas guru SD Negeri Gugus VII Kecamatan Kota Kediri.

Pada variabel gaya kepemimpinan yang telah diteliti dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa ada beberapa permasalahan pada gaya kepemimpinan yang perlu untuk segera ditangani. Permasalahan dalam hal penerimaan tanggungjawab dalam kelompok. Institusi sekolah merupakan tanggung jawab bersama semua elemen yang ada di dalam sekolah tersebut. Sehingga semua elemen tersebut memikul tanggung jawab bersama. Rasa bertanggung jawab atas sekolah akan menimbulkan semangat kerja sama dalam tim yang kuat sehingga akan meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan. Permasalahan lain yang perlu segera mendapat penanganan secara cepat adalah mengenai minat guru terhadap pekerjaan. Pimpinan harus membangkitkan gaya kepemimpinan bagi bawahannya agar dapat membangkitkan semangat dalam bekerja. Semangat yang tinggi pada guru baik langsung maupun tidak langsung akan memberikan semangat juga pada

diri siswa untuk lebih bersemangat dalam mengikuti kegiatan belajar mengajar di kelas.

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada guru SD Negeri Gugus VII Kecamatan Kota Kota Kediri ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudjono Stefanus pada tahun 2007, dimana pada penelitian Sudjono Stefanus variabel lingkungan kerja yang mempunyai peranan lebih kuat pada kinerja guru. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan Sunarno pada tahun 2009, dimana pada penelitian Sunarno juga variabel lingkungan kerja yang mempunyai peranan pada kinerja guru. Sedangkan pada penelitian ini yang menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri Gugus VII Kecamatan Kota Kediri adalah variabel kompetensi. Hal ini karena obyek atau sampel dari dua penelitian adalah berbeda. Dimana pada obyek penelitian ini sampel penelitian guru SD Negeri Gugus VII Kecamatan Kota Kediri, menganggap bahwa guru yang memiliki kompetensi tinggi akan dapat memberikan pengajaran yang lebih baik kepada peserta didiknya. Sehingga akan menghasilkan *out put* yang baik pula.

V. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari apa yang sudah diteliti dan dijelaskan dalam Bab VI, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus VII kecamatan Kota Kediri
2. Bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus VII kecamatan Kota Kediri.
3. Bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus VII Kecamatan Kota Kediri.
4. Bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus VII Kecamatan Kota Kediri
5. Variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi tingkat kinerja guru SD Negeri Gugus VII Kecamatan Kota Kediri

Saran

Berkaitan dengan adanya permasalahan pada gaya kepemimpinan, maka perlu adanya:

- a. Perbaikan dalam hal sikap penerimaan tanggung jawab guru dalam kelompok. Misalnya memberikan jabatan sebagai pembina pada kegiatan di sekolah baik kegiatan intra maupun kegiatan ekstra sekolah.
- b. Penumbuhan mimat guru terhadap pekerjaan. Pemimpin dari guru-guru SD Negeri Gugus VII Kecamatan Kota Kediri harus membangkitkan gaya kepemimpinan bagi bawahannya agar dapat membangkitkan semangat dalam bekerja. Gaya kepemimpinan dapat berupa pujian, kompetensi dan promosi bagi guru yang berprestasi.

Berkaitan dengan permasalahan pada kompetensi guru, maka perlu adanya tindakan:

- a. Pelatihan untuk perbaikan kemampuan guru dalam melaksanakan evaluasi secara valid, reliabel dan komprehensif pada guru SD Negeri Gugus VII Kecamatan Kota Kediri sehingga kualitas siswa dapat tercatat dengan benar dan sesuai dengan kemampuan siswa yang bersangkutan.

- b. Penataran khusus untuk perbaikan terhadap sikap guru yang tidak mau belajar metode pembelajaran yang berkembang terus menerus. Karena guru menghadapi makhluk hidup yang juga berkembang daya nalarnya, maka guru harus dapat menyeimbangkan diri dengan perkembangan anak didiknya.

Berkaitan dengan permasalahan di lingkungan kerja maka perlu adanya tindakan:

- a. Teguran dari kepala sekolah, baik secara lisan maupun tertulis terhadap sikap guru yang belum menyadari perlunya kerja keras untuk dapat menghasilkan siswa yang berkualitas. Peran guru menjadi dominan untuk memberikan suatu rangsangan kepada siswa-siswi tersebut untuk lebih meningkatkan semangat belajarnya.
- b. Pemberian kesempatan bagi guru untuk mengembangkan diri secara cukup. Kesempatan dalam hal ini bisa berupa pelatihan-pelatihan yang mendukung. Kemampuan guru tersebut dalam mengembangkan sikap profesional guru serta kesempatan mengikuti lomba sesuai dengan bidang keahlian guru yang bersangkutan.

Daftar Referensi

- Arikunto, Suharsimi, 1995. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Balai Aksara
Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP). 2000. Pengukuran Kinerja,
Suatu Tinjauan Instansi Pemerintah. Tim Studi Pengembangan Sistem
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, jakarta
Bass, B.M, Bass and Russel, J.A. 1993. *Human Resources Management, An
Experiential Approach*; Mc Graw Hill, Singapurare.
Depdikbud. 1994. Pembangunan Pendidikan dan Kebudayaan Menjelang Era Tinggal
Landas. Jakarta
Hasibuan, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
Nitisemito, Alex S. 1996. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya
Manusia), Jakarta, Ghalatia Indonesia.
Sedaryanti, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bina Angkasa. Solo.
Silalahi, Uber. 2010. Dasar-dasar Manajemen. Alphabeta. Bandung
Suwardi, 2009. Manajemen Pembelajaran, Salatiga: STAIN Salatiga Press
Umar, Husein. 1998. Riset Akuntansi: Jakarta: Gramedia.
Undang-undang RI. 2007 tentang Guru dan Dosen.