

PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN, DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU NON PNS SEKOLAH DASAR DI KOTA MAKASSAR

Andi Jam'an

Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

Email: andi.jam'an@unismuh.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine and explain the influence of competence, leadership, and school climate on teacher performance. The population in this study were 842 non civil servant elementary school teachers in Makassar City. A sample of 89 respondents based on the Slovin formula with a confidence level of 10%. Data were analyzed using SPSS 18 with multiple linear regression analysis method. The results of the study found that competence has a significant positive effect on teacher performance with a coefficient value of 0.371. This shows that the better the competence, the better the performance of teachers at SD Sekota Makassar. Leadership has a significant influence on teacher performance of 0.177. This shows that the better a person is in carrying out his role, the better the teacher's performance will be. School climate has a significant positive effect on teacher performance with a coefficient value of 0.121. This shows that the better the school climate, the better the teacher's performance. The performance of teachers towards education the better the quantity, quality, efficiency and effectiveness of teacher work, the better the quality of education produced.

Keywords: *Competence, Leadership, and School Climate*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru. Populasi pada penelitian ini adalah guru non PNS Sekolah Dasar di Kota Makassar berjumlah 842 orang. Sampel sebanyak 89 orang responden berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 10%. Data dianalisis menggunakan SPSS 18 dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien sebesar 0,371. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja guru di SD Sekota Makassar akan semakin baik. Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,177. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik seorang dalam menjalankan perannya maka kinerja guru akan semakin baik. Iklim sekolah mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien sebesar 0,121. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim sekolah maka kinerja guru akan semakin baik. Kinerja guru terhadap pendidikan yang semakin baik kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja guru, semakin baik kualitas pendidikan yang dihasilkan.

Kata Kunci : Kompetensi, Kepemimpinan, dan Iklim Sekolah

1. PENDAHULUAN

Dalam memasuki era globalisasi yang ditandai dengan terjadinya perubahan-perubahan yang serba cepat dan kompleks, baik menyangkut perubahan nilai maupun struktur yang berkaitan dengan kehidupan manusia, serta mengingat bahwa persaingan antarbangsa yang semakin meningkat, maka setiap negara harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hal ini sangat perlu dilakukan mengingat pertumbuhan ekonomi dalam suatu negara tidak hanya tergantung pada sumber daya alamnya semata, namun ditentukan juga oleh kreativitas sumber daya manusianya (*human resource*) yang meliputi, keterampilan, kemampuan manajemen dan kemampuan penguasaan teknologi. Nurdin (2008:36) menyatakan hal yang harus dilakukan agar dapat berkiprah dalam dunia peredaran global adalah dengan cara menata SDM baik dari aspek intelektualitas, emosional, spiritual, kreativitas, moral, maupun pertanggungjawabannya. Dalam tata dunia yang telah

disebutkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa salah satu cara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui bidang pendidikan.

Pendidikan merupakan salah satu cara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan oleh pembangunan di bidang pendidikan memiliki hubungan timbal balik dengan upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia sehingga keduanya saling mempengaruhi satu sama lainnya. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan memegang peran penting dalam kehidupan di masyarakat, melalui pendidikan, kehidupan seseorang akan menjadi lebih baik, karena mampu bekerja secara efektif dan efisien, mampu menghasilkan produk yang bermanfaat, dan mampu mengelola sumber daya alam secara efektif dan efisien. Bahkan yang lebih penting lagi pendidikan membuat orang berpikir rasional dan mampu mengendalikan emosi, sehingga hubungan antarindividu dengan masyarakat terjalin harmonis dan saling menyenangkan.

Menurut Wakiran, dkk (2004), dalam pasal 2 ayat (3) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 secara tegas dinyatakan, bahwa di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pejabat yang berwenang dapat mengangkat Pegawai Tidak Tetap.

Guru Tidak Tetap (Non PNS) yang bekerja pada beberapa sekolah Negeri maupun swasta, sampai saat ini belum memiliki standar gaji yang menitikberatkan pada bobot jam pelajaran, tingkatan jabatan, dan tanggung jawab masa depan siswanya. Apalagi untuk guru yang mengajar yang mengajar di tingkat SD/Mi. Banyak diantara mereka yang bekerja melebihi dari imbalan yang mereka terima. Dengan kata lain, insentif atau gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka laksanakan dan tanggung jawab yang mereka terima terhadap masa depan siswanya, berhasil atau tidaknya menyelesaikan program pendidikan di sekolah.

Namun perlu disadari bahwa ada berbagai masalah yang berkaitan dengan kondisi guru yang perlu segera diatasi agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan seperti yang diharapkan, antara lain: (1) adanya keragaman kemampuan guru dalam proses pembelajaran dan penguasaan pengetahuan, (2) belum adanya pembinaan alat ukur yang akurat untuk mengetahui kemampuan guru, (3) pembinaan yang dilakukan belum mencerminkan kebutuhan, dan (4) kesejahteraan guru yang belum memadai (Depdiknas, 2004). Dengan demikian peranan guru sangatlah penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, oleh karena itu peningkatan kinerja guru merupakan hal yang mutlak harus dilakukan, agar guru dapat melakukan tugas dan fungsinya secara professional. Hal ini dapat disadari bahwa jabatan guru adalah jabatan profesi yang memerlukan kompetensi khusus dimana seorang guru memiliki spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai atau sikap serta penerapannya di dalam tugasnya sebagai guru, sesuai dengan standar kerja yang dibutuhkan.

Kinerja guru adalah usaha tertinggi yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru, dalam upayanya mencapai tujuan-tujuan pembelajaran yang telah ditentukan. Kinerja guru yang baik adalah: (1) guru dapat melayani pembelajaran secara individual maupun kelompok, (2) mampu memilih dan menggunakan media pembelajaran yang memudahkan siswa belajar, (3) mampu merencanakan dan menyusun persiapan pembelajaran, (4) mengikut sertakan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) guru menempatkan diri sebagai pemimpin yang aktif bagi peserta didik.

Profesionalisme guru mempunyai makna penting, yaitu: (1) profesionalisme memberikan jaminan perlindungan kepada kesejahteraan masyarakat umum; (2) profesionalisme guru merupakan suatu cara untuk memperbaiki profesi pendidikan yang selama ini dianggap oleh sebagian masyarakat rendah; (3) profesionalisme memberikan kemungkinan perbaikan dan pengembangan diri yang memungkinkan guru dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin dan memaksimalkan kompetensinya (Kusnandar, 2011:48).

Sedangkan Depdiknas (2004) mengemukakan bahwa guru yang memiliki kinerja tinggi, adalah guru yang memiliki 10 kemampuan dasar professional. Kemampuan professional atau kompetensi yang dimaksud yaitu: (1) kemampuan menguasai bahan ajar, (2) kemampuan mengelola program pembelajaran, (3) kemampuan mengelola kelas, (4) kemampuan memilih dan menggunakan media dan sumber belajar, (5) kemampuan menerapkan prinsip-prinsip landasan pendidikan, (6) kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, (7) kemampuan menilai prestasi belajar siswa,

(8) kemampuan mengenal fungsi dan program layanan dan bimbingan penyuluhan, (9) kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (10) kemampuan menganalisis hasil-hasil peneliti pendidikan dan mengimplementasikan dalam proses pembelajaran.

Kamaruddin (2010:3) Saat ini banyak bermunculan masalah-masalah kinerja guru non PNS di Indonesia, khususnya yang terjadi di seluruh SD yang ada di Kota Makassar dimana Kinerja guru dikatakan tergolong rendah, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa hal antara lain: (1) Guru mendidik murid-muridnya dengan menggunakan sistem yang sesuai dengan kurikulum, sesuai dengan waktu mengajar namun pada saat ini masih ada guru non PNS yang mengajar tidak sesuai dengan kurikulum dan mengajar kurang dari jam mengajarnya, (2) Di sekolah terdapat tata tertib yang mengikat guru dan murid untuk taat pada peraturan yang berlaku, tetapi saat ini masih banyak guru yang melanggar tata tertib tersebut seperti datang terlambat dan sebagainya, (3) Pada teorinya guru yang mendapatkan pendapatan yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru akan tetapi pada kenyataannya hal ini tidak sesuai dengan teori tersebut. Guru non PNS di Kota Makassar pada umumnya digaji di bawah UMR Kota Makassar. Selain itu Kompetensi guru-guru non PNS SD di Kota Makassar masih rendah.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru namun di antaranya adalah : kemampuan atau kompetensi guru, gaya kepemimpinan dan iklim sekolah.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, guru yang profesional adalah guru yang mampu memiliki kinerja yang baik. Dalam hal ini yang dimaksudkan dengan kinerja memiliki empat komponen yaitu (1) kompetensi pedagogik (2) kompetensi kepribadian (3) kompetensi sosial (4) dan kompetensi profesional. Guru dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila dapat menguasai keempat kompetensi tersebut. Keempat kompetensi ini memiliki perannya masing-masing dan saling melengkapi (Hamalik, 2009:36).

Faktor yang kedua menentukan kinerja guru dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Putra (2008:131) yang berjudul: Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Supervise Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Gugsus IV Kecamatan Mengwi menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jadi dapat dikatakan kepemimpinan merupakan faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang tidak maksimal. Ketidakmaksimalan kinerja guru antara lain dipicu oleh tidak jelasnya konsep dan penerapan manajemen mutu terpadu di sekolah-sekolah yang diterapkan oleh kepala sekolah. Selama ini, pihak otoritas sekolah kerap berbicara tentang mutu pendidikan, tetapi mereka tidak paham pada konsep dan paparan manajemen mutu terpadu, sesuai dengan salah satu standar nasional pendidikan yaitu standar pengelolaan yang dapat dijadikan *good will* untuk mencapai mutu yang diharapkan. Akibatnya output pendidikan yang dihasilkan oleh sekolah- sekolah tetap tidak bermutu. (Adiputra.2006 : 4).

Hal ini dikarenakan kepala sekolah merupakan motor penggerak bagi sumber daya sekolah terutama guru-guru dan karyawan sekolah. Peranan kepala sekolah sangat besar dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya kegiatan sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri.

2. METODE

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penulis mengumpulkan data dengan mengadakan penelitian langsung pada objek yang akan diteliti dengan menggunakan berbagai instrument berupa :

1. Dokumen yaitu data yang diperoleh melalui pencatatan-pencatatan dari dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian.
2. Kuesioner yaitu mengajukan pertanyaan dalam bentuk tulisan. Membuat daftar pertanyaan secara berstruktur yang dibagikan kepada responden yaitu guru non PNS di Kota Makassar. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dirancang sedemikian rupa agar dapat memperoleh data dan informasi penting yang dibutuhkan dalam penelitian.

Metode Analisis Data

Untuk mendeskripsikan data penelitian digunakan statistik inferensial. Data yang diperoleh dianalisis menurut hipotesis yang diambil. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti pengaruh antara variabel tak bebas dengan beberapa variabel bebas. Untuk menguji model regresi ini digunakan program komputer SPSS version 15.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil penelitian, analisis pengukuran penelitian. Penjelasan yang dilakukan meliputi gambaran umum objek penelitian, penjelasan terhadap karakteristik responden, selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda dan pengujian terhadap hipotesis.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Schafer, Jr, (2004) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1

Dasar Interpretasi Skor Item dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1 - 1,8	Jelek/tidak penting
2	1,8 - 2,6	Kurang
3	2,6 – 3,4	Cukup
4	3,4 – 4,2	Bagus/penting
5	4,2 – 5,0	Sangat bagus/Sangat penting

Sumber: Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

Uraian dari analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut:

a. Kompetensi (X1).

Variabel kompetensi diukur dengan empat indikator yakni kompetensi profesional, kepribadian, sosial, dan pedagogik.

Persepsi responden tentang kompetensi dapat dilihat pada Tabel 2. berikut:

Tabel 2

Tabel Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Kompetensi

Simbol	Indikator	Mean
Profesional		
X1.1	Dengan pendidikan dapat menambah pengetahuan sebagai guru	4,03
X1.2	Guru memiliki kemampuan memahami bahan ajar	4,57
X1.3	Sikap guru sesuai dengan tingkat pendidikan dan menunjang penyelesaian pekerjaan	4,25
Kepribadian		
X1.4	Pendidikan guru sebagai penunjang utama dalam peningkatan mutu	4,60
X1.5	Guru memiliki etos kerja sebagai seorang pendidik	2,94
Sosial		
X1.6	Guru berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik	4,38
X1.7	Guru berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik	4,49
X1.8	Guru berkomunikasi dengan orang tua /wali peserta didik	4,22
Pedagogik		
X1.9	Guru memahami peserta didik	4,33
X1.10	Guru memahami dan menentukan strategi pembelajaran	4,06

Sumber: Data primer diolah (2017).

Tabel 2, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kompetensi dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4.19. Hal ini berarti bahwa para responden menganggap kompetensi sangat penting dalam menunjang pekerjaan guru Non PNS di Sekolah Dasar sekota Makassar, Indikator yang memiliki rerata paling tinggi dari variabel kompetensi adalah indikator kompetensi kepribadian yakni item pendidikan guru sebagai penunjang utama dalam peningkatan mutu (X1.4). Kompetensi kepribadian dalam penelitian ini terdiri dari tiga item yakni pendidikan guru sebagai penunjang utama dalam peningkatan mutu, guru memiliki etos kerja sebagai seorang pendidik, guru berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki guru di SD sekota Makassar sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, satu-satunya yang masih kurang adalah guru memiliki etos kerja sebagai seorang pendidik (X1.5). hal ini disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya guru belum diberi kesempatan berpartisipasi dan ikutserta dalam menentukan kebijakan, faktor personal meliputi skill, kemampuan dan kepercayaan diri.

b. Kepemimpinan (X2)

Variabel kepemimpinan diukur dengan empat indikator yakni pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan konsederasi individu.

Persepsi responden tentang kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Tabel Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Kepemimpinan

Simbol	Indikator	Mean
Pengaruh Idealisme		
X2.1	Perilaku kepala sekolah dalam mengelola sekolah	4,09
X2.2	Kepala sekolah terlibat dalam semua aspek kegiatan sekolah	4,11
X2.3	Kepala sekolah mendengarkan dan mendiskusikan pendapat guru	4,38
Motivasi Inspirasional		
X2.4	Kepala sekolah memberikan pujian karena bekerja dengan baik	4,33
X2.5	Kepala sekolah menggunakan berbagai teknik dalam mengelola	4,16
X2.6	Kepala sekolah bersikap arif dan bijaksana	4,18
Stimulasi Intelektual		
X2.7	Kepala sekolah memberikan dukungan agar bisa berhasil	4,25
X2.8	Kepala sekolah memberika semangat kepada guru	4,19
Konsederasi Individual		
X2.9	Kepala sekolah memberikan pemahaman tentang masa depan sekolah	4,09
X2.10	Kepala sekolah dapat bertindak sebagai trainer bagi guru dan staf	4,49

Sumber: Data primer diolah (2017).

Tabel 3, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kepemimpinan dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,23. Hal ini berarti responden sangat mengerti dan memahami pentingnya kepemimpinan dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki rerata tertinggi dari variabel kepemimpinan adalah indikator konsederasi individu (X2.10). konsederasi individu dalam penelitian ini terdiri dari dua item yakni kepala sekolah memberikan pemahaman tentang masa depan sekolah, dan kepala sekolah dapat bertindak sebagai trainer bagi guru dan staf, dengan nilai rerata sebesar 4.49. Menurut persepsi guru kepala sekolah dapat bertindak sebagai motivator dan trainer bagi para guru dan stafnya serta dapat mendengar dan mendiskusikan apa saja yang menjadi kebutuhan bawahannya. Indikator yang memiliki rerata paling rendah adalah pengaruh idealisme yakni perilaku kepala sekolah dalam mengelola sekolah. Hal ini disebabkan oleh perencanaan, pengaturan, dan pengontrolan kepala sekolah terhadap sekolah belum efektif.

c. Iklim sekolah (X3)

Variabel iklim sekolah diukur dengan empat indikator yakni iklim terkendali, iklim lepas, iklim tertutup, dan iklim terbuka.

Persepsi responden tentang iklim sekolah dapat dilihat pada Tabel 4. berikut:

Tabel 4
Tabel Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Iklim Sekolah

Simbol	Indikator	Mean
Iklim Terkendali		
X3.1	Ibu/bapak sekolah kurang peduli dengan apa yang personel lakukan	3,90
X3.2	Ibu/bapak guru merasa ada unsur pilih kasih	4,11
Iklim Terbuka		
X3.3	Ibu/bapak guru mendapat teguran bila datang terlambat	4,18
X3.4	Ibu/bapak kepala sekolah memberikan kesempatan untuk berinteraksi atau berinovasi	4,73
X3.5	Ibu/bapak guru berkomunikasi baik dengan kepala sekolah	4,53
Iklim Lepas		
X3.6	Ibu/bapak guru mendapat tugas yang kurang cocok dan kurang adil	4,00
X3.7	Ibu/bapak guru dalam melaksanakan tugas memerlukan komando	4,20
X3.8	Ibu/bapak guru mendapatkan perhatian dari sekolah	4,30
Iklim Tertutup		
X3.9	Ibu/bapak guru ikut berpartisipasi dalam memelihara sekolah	4,65
X3.10	Ibu/bapak guru mendapat penghargaan dalam melaksanakan tugas	4,30

Sumber: Data primer diolah (2017).

Tabel 4, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel iklim sekolah dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/ sangat penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4.29. Hal ini berarti responden memahami dan mengerti tentang iklim sekolah yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki rerata paling tinggi dari variabel iklim sekolah adalah indikator iklim terbuka yakni ibu/bapak kepala sekolah memberikan kesempatan untuk berinteraksi dan berinovasi (X3.4). Sudah terjadi iklim yang baik dalam sekolah karena guru dapat berkomunikasi, berinteraksi, berinovasi dan ikut berpartisipasi dalam memelihara sekolah. Indikator yang memiliki rerata paling rendah adalah iklim terkendali yakni ibu/bapak kepala sekolah kurang peduli dengan apa yang personel lakukan. Kepala sekolah harusnya peduli terhadap semua personel yang ada dalam sekolah, sebagai seorang pemimpin hendaknya mengetahui apa yang dilakukan dan apa yang menjadi kebutuhan personelnnya.

d. Kinerja Guru (Y1)

Variabel kinerja guru diukur dengan empat indikator yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan evaluasi.

Persepsi responden tentang kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 5. berikut:

Tabel 5
Tabel Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Kinerja Guru

Simbol	Indikator	Mean
Kualitas		
Y1.1	Kualitas mengajar guru SD sekota Makassar sesuai dengan standar kinerja guru	4,63
Y1.2	Guru SD sekota Makassar menguasai tehnik mengajar	4,60
Kuantitas		
Y1.3	Guru SD sekota Makassar mengadakan remedial bagi siswa yang belum mencapai KKM	4,17
Y1.4	Guru SD sekota Makassar menyediakan waktu khusus untuk bimbingan siswa	3,99
Y1.5	Guru SD sekota Makassar secara berkala memperbaiki program pembelajaran	4,38
Ketepatan Waktu		
Y1.6	Guru SD sekota Makassar masuk dan selesai mengajar tepat waktu	4,21
Y1.7	Jam mengajar guru dalam sepekan sesuai standar untuk sertifikasi	4,44
Y1.8	Guru SD sekota Makassar mampu menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik	4,47
Evaluasi		
Y1.9	Pekerjaan guru SD sekota Makassar dievaluasi oleh kepala sekolah dan supervisor setiap akhir tahun	4,17
Y1.10	Guru SD sekota Makassar dapat memenuhi angka kredit dalam setiap satu tahun penilaian	3,98

Sumber: Data primer diolah (2017).

Tabel 5, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kinerja guru dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,30. Hal ini berarti bahwa responden mengerti dan memahami kinerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki rerata paling tinggi dari variabel kinerja guru adalah indikator kualitas yakni kualitas mengajar guru SD sekota Makassar sesuai dengan standar kinerja guru (Y1.1). Hal ini memberi gambaran bahwa kinerja guru di kota Makassar sudah baik karena telah memenuhi standar kinerja guru hal ini dapat dilihat dari output yang dihasilkan oleh masing-masing sekolah. Indikator yang memiliki rerata paling rendah adalah evaluasi yakni guru SD sekota Makassar dapat memenuhi angka kredit dalam setiap satu tahun penilaian. Dalam setiap tahun tidak semua guru dapat mencapai angka kredit yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Analisis Hasil Penelitian

Uji Validitas Instrumen Penelitian.

Uji validitas tujuannya untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas akan dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti tentang masalah yang diteliti. Teknik yang dapat dipergunakan untuk uji validitas adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel, dengan menggunakan rumus *Product Moment*.

Cara menguji validitas dengan menggunakan formula *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $r_{xy} >$ tabel maka data tersebut adalah valid, tetapi jika $r_{xy} <$ tabel maka data tidak valid. Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil 0,05, maka uji tersebut merupakan konstruk yang kuat. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Item	r	sig.	Ket.	Reliabilitas	Keterangan	
Kompetensi	profesional	X1.1	0,443	0,000	Valid	0,622	Reliabel	
		X1.2	0,486	0,000	Valid			
		X1.3	0,432	0,000	Valid			
	Kepribadian	X1.4	0,587	0,000	Valid			
		X1.5	0,505	0,000	Valid			
	Sosial	X1.6	0,521	0,000	Valid			
		X1.7	0,496	0,000	Valid			
		X1.8	0,629	0,000	Valid			
		Pedagogik	X1.9	0,234	0,027			Valid
			X1.10	0,264	0,012			Valid
Kepemimpinan	Pengaruh ideal	X2.1	0,517	0,000	Valid	0,730	Reliabel	
		X2.2	0,386	0,000	Valid			
		X2.3	0,559	0,000	Valid			
		X2.4	0,478	0,000	Valid			
	Motivasi Inspirasi	X2.5	0,545	0,000	Valid			
		X2.6	0,728	0,000	Valid			
	Stimulasi Intelektual	X2.7	0,591	0,000	Valid			
		X2.8	0,633	0,000	Valid			
	Konsederaasi Individu	X2.9	0,459	0,000	Valid			
		X2.10	0,485	0,000	Valid			
Iklim Sekolah	Iklim Terkendali	X3.1	0,394	0,000	Valid	0,670	Reliabel	
		X3.2	0,516	0,000	Valid			
		X3.3	0,408	0,000	Valid			
	Iklim Terbuka	X3.4	0,222	0,037	Valid			
		X3.5	0,289	0,006	Valid			
	Iklim Lepas	X3.6	0,561	0,000	Valid			
		X3.7	0,489	0,000	Valid			
		X3.8	0,370	0,000	Valid			
	Iklim Tertutup	X3.9	0,467	0,000	Valid			
		X3.10	0,486	0,000	Valid			

Kinerja Guru	Perencanaan	Y1.1	0,504	0,000	Valid	0,656	Reliabel
		Y1.2	0,482	0,000	Valid		
	Pelaksanaan	Y1.3	0,434	0,000	Valid		
		Y1.4	0,426	0,000	Valid		
	Penilaian	Y1.5	0,454	0,000	Valid		
		Y1.6	0,580	0,000	Valid		
	Evaluasi	Y1.7	0,434	0,000	Valid		
		Y1.8	0,489	0,000	Valid		
		Y1.9	0,453	0,000	Valid		
		Y1.10	0,357	0,001	Valid		

Sumber : hasil uji validitas dan reliabilitas

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua subdimensi dan variabel bersifat valid.

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada Tabel 9, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto (1998), menunjukkan bahwa keandalan/alpha instrumen penelitian adalah tinggi. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas baik untuk uji secara parsial. Secara umum hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Ha: Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

$P \leq 0,05$, maka Ho ditolak

$P > 0,05$, maka Ho diterima

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi linier berganda, dari hasil olahan komputer sub program SPSS for Windows yang akan dipaparkan melalui tabel-tabel signifikansi, berikut penjelasan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan.

Pengujian Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut :

1. Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan keadaan dimana terdapat korelasi yang sangat tinggi antara variabel bebas dalam persamaan regresi. Menurut Gujarati (1999:157) multikolinieritas memiliki arti adanya korelasi yang tinggi (mendekati sempurna) diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflating Factor), jika nilai VIF kurang dari 5, maka pada model tersebut tidak terjadi Multikolinieritas (Santoso, 2003 dan Sulaiman, 2004).

Tabel 7
Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kompetensi	0.855	1.170	Non Multikolinieritas
Kepemimpinan	0.961	1.040	Non Multikolinieritas
iklim sekolah	0.857	1.167	Non Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi nilai 5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

2. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Heterokedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linier, yaitu bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut homoskedastisitas (Gujarati, 1999). Diagnosis adanya Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual (*ZRESID) dan variable yang diprediksi (*ZPRED). Jika sebaran titik dalam plot terpencah disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi Heterokedastisitas atau modek regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi (Santoso, 2003 dan Sulaiman, 2004). Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *Scatterplot*.

3. Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual yang berada di sekitar nol (data normal) atau tidak. Jika berada di sekitar nol, maka asumsi normalitas terpenuhi, demikian sebaliknya (Yarnest, 2004). Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji atau mendeteksi normalitas ini, diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien regresi. Hasil pengujian pada Tabel 11 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 8
Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect				Keterangan
			B	Beta	t hit	p-value	
H1	Kompetensi	Kinerja Guru	0,371	0,484	5,369	0,000	Signifikan*
H2	Kepemimpinan	Kinerja Guru	0,177	0,214	2,514	0,014	Signifikan *
H3	Iklim sekolah	Kinerja Guru	0,121	0.164	1,832	0,072	Signifikan**
R		= 0,640					
R Square		= 0,410					
F		= 19,704		Sig		= 0,000	

Sumber: Hasil Olahan Data

Keterangan : Signifikan ** Signifikan 10%

Dari keseluruhan model tiga jalur yang dihipotesiskan, semua jalur signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 8 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan $P = 0.000$ dengan nilai koefisien sebesar 0,371, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja guru di SD sekota Makassar akan semakin baik.
- b. Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan $P = 0.014$ dengan nilai koefisien sebesar 0,177, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik seorang pemimpin dalam menjalankan perannya maka kinerja guru akan semakin baik.
- c. *Iklim sekolah* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan $P = 0.072$ dengan nilai koefisien sebesar 0,121, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim sekolah maka kinerja guru akan semakin baik.
- d. R Square menghasilkan nilai sebesar 0,410, artinya korelasi variabel bebas dalam penelitian ini dengan kinerja guru sebesar 41,0% dan sisanya sebesar 59,0% berkorelasi dengan variabel lain diluar model penelitian

Pembahasan

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 8. Dari Tabel tersebut menunjukkan kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan $P = 0.000 < 0.05$. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi seorang guru maka kinerja guru akan semakin baik.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator yang dominan membentuk variabel kompetensi adalah indikator Pendidikan saya sebagai penunjang utama dalam peningkatan mutu (X1.4) hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki guru di SD sekota Makassar sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, selanjutnya guru menampilkan tindakan yang disesuaikan baik bagi peserta didik (X1.2), guru berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik (X1.7), guru berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik (X1.6), guru memahami peserta didik (X1.9), sikap guru disesuaikan dengan tingkat pendidikan dapat menunjang penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya (X1.3), guru berkomunikasi dengan orang tua/wali peserta didik (X1.8), guru menentukan strategi pembelajaran berdasarkan (X1.10), dengan pendidikan guru dapat menambah pengetahuan sebagai guru (X1.1).
satu-satunya yang masih kurang adalah guru memiliki etos kerja sebagai seorang pendidik (X1.5).

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa guru-guru yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan bidang ajarnya lebih mampu memahami dan mengajar siswanya dengan baik.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 8. Dari Tabel tersebut menunjukkan Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan $P = 0.014$ dengan nilai koefisien sebesar 0,177, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik peran seorang pemimpin disekolah maka kinerja guru akan semakin baik.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator yang dominan membentuk variabel kepemimpinan adalah Kepala sekolah dapat bertindak sebagai trainer bagi guru dan staf (X2.10), dengan nilai rerata sebesar 4.49, selanjutnya indikator Kepala sekolah mendengarkan dan mendiskusikan pendapat guru (X2.3), Kepala sekolah memberikan pujian karena bekerja dengan baik (X2.4), Kepala sekolah memberikan dukungan agar bisa berhasil (X2.7), Kepala sekolah memberika semangat kepada guru (X2.8), Kepala sekolah bersikap arif dan bijaksana (X2.6), Kepala sekolah menggunakan berbagai teknik dalam mengelola (X2.5), Kepala sekolah terlibat dalam semua aspek kegiatan sekolah (X2.2), Perilaku kepala sekolah dalam mengelola sekolah (X2.1), dan Kepala sekolah memberikan pemahaman tentang masa depan sekolah (X2.9).

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu aktif memantau guru dan staf pada jam pelajaran dan mendengarkan keluhan-keluhan dari guru serta mendiskusikan pendapat yang diusulkan oleh guru dan stafnya.

3. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 8. Dari Tabel tersebut menunjukkan iklim sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan $P = 0.072$ dengan nilai koefisien sebesar 0,121, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim kerja di sekolah maka kinerja guru akan semakin baik.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator yang dominan membentuk variabel adalah Ibu/bapak kepala sekolah memberikan kesempatan untuk berinteraksi atau berinovasi (X3.4), dengan nilai rerata sebesar 4.73, selanjutnya indikator Ibu/bapak guru ikut berpartisipasi dalam memelihara sekolah, Ibu/bapak guru berkomunikasi baik dengan kepala sekolah, Ibu/bapak guru mendapatkan perhatian dari sekolah, Ibu/bapak guru mendapat penghargaan dalam melaksanakan tugas, Ibu/bapak guru dalam melaksanakan tugas memerlukan komando, Ibu/bapak guru mendapat teguran bila datang terlambat, Ibu/bapak guru merasa ada unsur pilih kasih, Ibu/bapak guru mendapat tugas yang kurang cocok dan kurang adil, Ibu/bapak sekolah kurang peduli dengan apa yang personel lakukan.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada guru untuk berkomunikasi, berinovasi, berpartisipasi dengan baik dan mengikutsertakan semua warga sekolah dalam memelihara sekolah.

Menurut informan, saudari Suriani Rahman dan Kamsiani dari hasil wawancara diketahui bahwa iklim sekolah yang kondusif tidak hanya dapat diukur dari peran serta kepala sekolah mengkondusifkan suasana sekolah tetapi seluruh warga sekolah juga sangat berperan penting dalam penciptaan iklim sekolah yang nyaman. Terjalannya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru serta tenaga kependidikan maupun guru dengan teman sejawat jauh lebih efektif untuk menciptakan iklim sekolah yang diinginkan.

4. Variabel yang Berpengaruh Dominan

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 8. Dari Tabel tersebut menunjukkan kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien sebesar 0,484, dengan demikian hipotesis empat diterima. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan $P = 0.000 < 0.05$. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi seorang guru maka kinerja guru akan semakin baik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t sebesar 5,369 dan nilai koefisien sebesar 0,371. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja guru di SD se Kota Makassar akan semakin baik.
2. Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t sebesar 2,514 dan nilai koefisien sebesar 0,177. Hal menunjukkan bahwa semakin baik seorang pemimpin dalam menjalankan perannya maka kinerja guru akan semakin baik.
3. Iklim sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t sebesar 1,823 dan nilai koefisien sebesar 0,121. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim sekolah maka kinerja guru akan semakin baik.
4. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru adalah kompetensi dengan nilai t sebesar 5,369 dan nilai koefisien sebesar 0,371.
5. R Square menghasilkan nilai sebesar 0,410, artinya korelasi variabel bebas dalam penelitian ini dengan kinerja guru sebesar 41,0% dan sisanya sebesar 59,0% berkorelasi dengan variabel lain diluar model penelitian.

5. REFERENSI

- Adam, Indrawijaya. 1999. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Adiputra, I Made Suistana. 2006. *Hubungan antara Intelegensi, Kecerdasan Emosi, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kreativitas Guru Sekolah Dasar di Kota Tabanan*. Tesis. (tidak diterbitkan) IKIP Singaraja. Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana.
- Davis Keith, 2000. *Human Behaviour at Work Organizational Behaviour Six th Education*). Newyork Mc. Grew-bil Graw-Hil, inc.
- Depdiknas, 2004. *Standar Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama*. Jakarta: Depdiknas
- Dirjen Dikti. 1983. *Dictionary of Education*. Jakarta: Depdiknas
- Hadisusanto (2001). *Profit Pendidikan Profesional*. Yogyakarta. Andi offset.
- Filly, Hardian, 2004. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SLTP dan SMU di Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Banyu Asin*. Tesis MM UNSIRI
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2003) *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur*. Jakarta: Terjemahan Edisi Keempat. Erlangga.
- Hadisusanto (2001). *Profit Pendidikan Profesional*. Yogyakarta Andi offset
- Hall,John, et.al. 2002. *Transformational Leadership: The Transformation of Managers and Associates*
- Hamalik, Oemar. 2009. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE)
- Herrsey, Paul dan Blanchard, K. H. (1998). *Management of Organization Behavior*, New
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2001). *Education Administration: Theory, Research, and Practice* (6th ed., international edition). Singapore: Mc Graw-Hill Co.
- Idawati (2004) *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Bontomarannu, Gowa*. *Jurnal Kependidikan*, July 2014, volume 13 No 1
- Ilyas, Y., 1999, “*Kinerja*”, Cetakan pertama, Penerbit: Badan Penerbit FKM UI, Depok.
- Jayanata, Aditya Putra, 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan ESDM Kabupaten Jember*. Tesis UNIBRA
- Joni, T.Raka (1980) *Teori dan Psikologis Belajar*. Buletin Pendidikan Guru
- Kamaruddin, 2010. *Pengaruh dan Kontribusi Motivasi terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Makassar*. Thesis, UNM.
- Kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kusnandar. 2011. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kwelju Junus, 2009. *Analisis Kompetensi dan Iklim Sekolah dalam Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah pada Sekolah Negeri se-Kota Ambon*. Disertasi. Program Pascasarjana Universitas Sorong.
- Lukman, Hakim (2010). *Pengaruh Kompetensi, Iklim Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Bontomarannu*. Thesis, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan menyenangkan*. Bandung : Rosdakarya
- Putra, Made. 2008. *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Gugus IV Kecamatan Meis* (tidak diterbitkan) Universitas Pendidikan Undiksha Negeri Singaraja, Prodi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana.
- Robbins & Judge, 2008. *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Jakarta. Salemba Empat
- Samana, A (1994). *Profesional Keguruan*. Yogyakarta : kanisius
- Sanusi. Ahmad. (1991). *Beberapa Dimensi Mutu Pendidikan*. Bandung: FPS IKIP
- Sartika, Ikke Dewi (1999). “*Mutu Total STPDN: Kontribusi Budaya Organisasi yang Berorientasi Manajemen Mutu Total, Kepuasan Kerja dan Tahapan Mutu terhadap Kinerja Pengelola Dosen Tetap STPDN*.” Disertasi, FPS IKIP Bandung, tidak diterbitkan.

Competitiveness

p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: xxxx-xxxx

Vol. 7, Nomor 1 | Januari – Juni, 2018

- Sevilla, Consuelo, G., *et al.* (1960). “ *Pengantar Metode Penelitian* “. Terjemahan Allimuddin Tuwu, 1993.
- Siagian, Sondang, P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. Rineke Cipta
- Siagian. Sondang, P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta. LP3S
- Stringer, Robert. (1984). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta. LP3S
- Sucipta, K. Adhi. 2011. *Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kuta Utara*. Tesis
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Tabrani Rusyan (1992), *Guru Profesional*. Jakarta. PT Pustakajaya.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta. Gramedia
- Wakiran, Y, S. Diana, Sudibyanto, dan Suryawan. 2004. *Pengkajian Sistem Penggajian Pegawai Tidak Tetap*. Jakarta: Puslitbang Badan Kepegawaian Negara.