

PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL GURU, DISIPLIN KERJA GURU, DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU MA AL-MIFTAH KECAMATAN PASEAN KABUPATEN PAMEKASAN

Ali Maksum

alimaksumalkurdi@gmail.com

Nugroho Mawardi Wibowo

Muninghar

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This research was conducted at the ma al-miftah kecamatan pasean kabupaten pamekasan with a total sample of 48 people. The results showed that managerial capabilities simultaneously, teacher, the discipline of work and competence of teachers teachers had a very significant influence on performance Teacher, evidenced by the value of F is calculated with a degree of 3,135 the significance of 0.003 (less than 0.05). Partially, the managerial capabilities of the teacher, discipline and competence of teachers teacher's work has a significant influence on performance teacher on ma al-miftah kecamatan pasean kabupaten pamekasan.

Keywords: *Managerial abilities of teachers (X1), Discipline of work teachers (X2), Competence of teachers (X3) and Performance of the teacher (Y).*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di ma al-miftah kecamatan pasean kabupaten pamekasan dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 48 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kemampuan manajerial guru, disiplin kerja guru dan kompetensi guru mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja Guru, dibuktikan dengan nilai F_{hitung} adalah sebesar 3.135 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 (lebih kecil dari 0,05). Secara parsial, kemampuan manajerial guru, disiplin kerja guru dan kompetensi guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru pada ma al-miftah kecamatan pasean kabupaten pamekasan.

Kata Kunci : Kemampuan Manajerial Guru (X1), Disiplin Kerja Guru (X2), Kompetensi Guru (X3) dan Kinerja Guru (Y).

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan suatu bangsa. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan / latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan pada tahap manapun dalam perjalanan hidupnya.

Kinerja guru di setiap organisasi sekolah perlu menjadi pelopor dalam mencapai tujuan organisasi. yang menempatkan guru sebagai anggota organisasi dan bukan sekedar sebagai sumberdaya manusia. Dalam hal ini, maka para pimpinan bidang SDM kedepannya perlu mengembangkan kemampuan dalam mengidentifikasi kebutuhan akan tenaga kerja, baik dari internal maupun dari eksternal organisasi, serta merumuskan tindakan-tindakan strategik yang sesuai untuk menjamin ketersediaan guru yang produktif dan berkompoten.

Salah satu upaya keberhasilan pendidikan melalui faktor kemampuan manajerial yang di terapkan. Kemampuan manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang tidak berwujud yang dapat dimanfaatkan oleh pimpinan Sofyan (2012:88). Sofyan (2012:88) menggambarkan modal intelektual adalah modal manusia yang memiliki pengetahuan dan pengalaman, Keterampilan profesional, kapasitas teknologi jika digunakan dapat

memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Sedangkan disiplin kerja guru sangat diharapkan oleh sekolah dalam rangka merealisasikan tujuan sekolah, dan keberlangsungan proses belajar mengajar. Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri para guru dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja tim di dalam sebuah organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi guru. Sebagaimana diketahui seorang guru harus memiliki 4 kompetensi agar mampu mengarahkan anak didiknya menuju pintu kesuksesan. Kompetensi dimaksud adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Mewujudkan kompetensi guru agar mampu meningkatkan kinerja, pemerintah melalui dinas pendidikan telah dilakukan langkah-langkah strategis misalnya: penyempurnaan kurikulum, mengadakan analisis yang lebih seksama terhadap tujuan-tujuan pendidikan, pengembangan dibidang sarana seperti perbaikan gedung, pengadaan peralatan praktek, pengadaan buku, penyediaan biaya operasional, peningkatan kemampuan profesional guru melalui berbagai penataran.

Tinjauan Teoritis Kinerja Guru

Banyak pakar telah memberikan definisi tentang kinerja guru. Menurut Poerwadarminta (2015:83), secara etimologis kinerja guru berarti sesuatu yang dicapai seorang guru atas prestasi yang diperlihatkan. Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dihasilkan seseorang/guru secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari berbagai pendapat para ahli yang dikemukakan, dapat disimpulkan kinerja guru sebagai tingkat keberhasilan seseorang/guru atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta lingkungan kerja untuk mencapai tujuan dan standart yang telah ditetapkan. Sedangkan Sedarmayanti (2015:77), mengemukakan kinerja guru adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kemampuan Manajerial Guru

Seorang kepala sekolah, di samping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi-fungsi manajemen, juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan. Wayan Koster mengemukakan bahwa dalam konteks MPMBS, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan: (1) menjabarkan sumber daya sekolah untuk mendukung pelaksanaan proses

belajar mengajar, (2) kepala administrasi, (3) sebagai manajer perencanaan dan pemimpin pengajaran, dan (4) mempunyai tugas untuk mengatur, mengorganisir dan memimpin keseluruhan pelaksanaan tugas-tugas pendidikan di sekolah.

Dikemukakan pula bahwa sebagai kepala administrasi, kepala sekolah bertugas untuk membangun manajemen sekolah serta bertanggungjawab dalam pelaksanaan keputusan manajemen dan kebijakan sekolah. Sementara itu, menurut pendapat Sanusi yang dikutip M. Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir (2013:97) bahwa : “ Perubahan dalam peranan dan fungsi sekolah dari yang statis di jaman lampau kepada yang dinamis dan fungsional-konstruktif di era globalisasi, membawa tanggung jawab yang lebih luas kepada sekolah, khususnya kepada administrator sekolah.

Disiplin Kerja Guru

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “diciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moekijat, 2015:84). Menurut Handoko (2013:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Menurut Nitisemito (2014:199) menyatakan masalah kedisiplinan kerja guru, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian

tujuan organisasi. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2013:104) memandang disiplin melalui adanya hukuman.

Tujuan disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh perusahaan. Dengan kata lain, agar seseorang dapat melakukan penyesuaian sosial dengan baik. Namun demikian, ketika bekerja, seorang karyawan dapat menampilkan perilaku yang tidak disiplin.

Tujuan Disiplin Kerja Menurut Henry Simamora (2013:746) adalah:

1. Memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten terhadap aturanaturan yang berlaku di perusahaan.
2. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahan.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan perumusan masalah tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian berupa penelitian *eksplanatory* (penelitian penjelasan). Penelitian *eksplanatory* merupakan penelitian yang menggunakan data yang sama, dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antar variabel independent dengan variabel dependent. Ruang lingkup penelitian yang dilakukan pada berbagai pokok masalah yang berhubungan kemampuan manajerial guru, disiplin kerja guru dan kompetensi guru serta pengaruhnya terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah (MA) Al-Miftah Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan. Dalam penelitian ini yang

digunakan sebagai subyek penelitian adalah guru di Madrasah Aliyah (MA) Al-Miftah Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu :

1. Variabel bebas atau variabel independen yang dilambangkan dengan simbol X, terdiri dari :
 - Kemampuan manajerial guru (X1)
 - Disiplin kerja guru (X2)
 - Kompetensi guru (X3)
2. Variabel terikat atau variabel dependen, yang dilambangkan dengan simbol Y, yaitu :
 - Kinerja guru.

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

a. Kinerja Guru (Y)

Adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Mangkunegara, (2013), yang meliputi :

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar,
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan,
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar,
4. Mampu memberikan tugas-tugas kepada siswa untuk melatih kreatifitas dan kecerdasan siswa,

5. Kemampuan mengelola kelas,
 6. Mampu melakukan penilaian dan evaluasi,
 7. Penguasaan professional keguruan dan pendidikan,
 8. Penguasaan cara-cara penyesuaian diri,
 9. Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.
- b. Kemampuan Manajerial Guru (X1)
Adalah kemampuan guru dalam melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi-fungsi manajemen, juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan.
Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Mangkunegara, (2005), yang meliputi :
1. Kemampuan pembuatan RPP,
 2. Kemampuan Megelola Kelas,
 3. Kemampuan menggunakan sumber daya sekolah secara efektif,
 4. Sebagai manajer perencanaan kurikulum pemimpin pengajaran,
 5. Sebagai pemimpin pengajaran di ruang kelas,
 6. Mempunyai kemampuan untuk mengatur siswa,
 7. Mempunyai kemampuan mengorganisir,
 8. Memiliki kemampuan meemimpin keseluruhan pelaksanaan tugas di sekolah.
- c. Disiplin Kerja Guru(X2)
Adalah tingkat konsistensi dan konsekuensi seorang guru terhadap suatu komitmen atau kesepakatan

bersama yang berhubungan dengan tujuan proses pelaksanaan pengajaran.

Indikator disiplin guru yang digunakan mengacu pada pendapat Ghozali Saydam (20010) meliputi :

1. Hadir di sekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang setelah jam pelajaran selesai,
 2. Tidak meninggalkan sekolah tanpa seizin Kepala Sekolah,
 3. Melaksanakan semua tugasnya secara tertib dan teratur,
 4. Membuat program catur wulan,
 5. Membuat persiapan mengajar sebelum mengajar,
 6. Melaksanakan ulangan harian minimal 3x dalam satu catur wulan dan ulangan umum setiap akhir catur wulan,
 7. Menyelesaikan administrasi kelas secara baik dan teratur,
 8. Membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar dan memberikan program pengayaan kepada yang mempunyai kecakapan lebih,
- d. Kompetensi Guru (X3)
Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.
Indikator kompetensi dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Sudarmayanti (2004) meliputi:
1. Ketrampilan menjalankan tugas,
 2. Ketrampilan mengelola tugas,
 3. Ketrampilan mengambil tindakan,
 4. Ketrampilan bekerja sama,

5. Kemampuan menyelesaikan masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data bahwa Kemampuan Manajerial, Kualitas Pelayanan dan Kemampuan Mengajar Berpengaruh Terhadap Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Miftah Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan.

Untuk mengetahui gambaran jawaban para responden atas kuesioner yang diajukan dalam penelitian ini, maka berikut ini disajikan tabel deskripsi frekuensi jawaban responden mengenai masing-masing variabel penelitian sesuai dengan persepsi masing-masing.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan SPSS yang diuraikan pada bahasan sebelumnya diketahui bahwa kemampuan manajerial guru (X1), disiplin kerja guru (X2) dan kompetensi guru (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik kemampuan manajerial guru, disiplin kerja guru, kompetensi guru yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama kemampuan manajerial guru (X1), disiplin kerja guru (X2) dan kompetensi guru (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y), yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 3.135 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 ($<0,05$). Berdasarkan penelitian

yang dilakukan Moh. Zainal, (2016) dan Messa Media Gusti, (2012) menjelaskan adanya hasil temuan penelitian tentang kemampuan manajerial guru, disiplin kerja guru dan kompetensi guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru; diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Edy Suparno (2014) yang menghasilkan temuan yang sama. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) kemampuan manajerial guru, disiplin kerja dan kompetensi guru, secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru MA AL-MIFTAH Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan diterima.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa kemampuan manajerial guru (X1), disiplin kerja guru (X2) dan kompetensi guru (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y). Demikian pula disiplin kerja guru (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Moh. Zainal, (2016) dan Messa Media Gusti, (2012); dan Edy Suparno (2014) yang menghasilkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kemampuan manajerial guru, disiplin kerja guru dan kompetensi guru pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebas baik kemampuan manajerial guru, disiplin kerja guru dan kompetensi guru maka akan meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua (H2) kemampuan manajerial guru, disiplin kerja guru dan kompetensi guru secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh kinerja

guru MA AL-MIFTAH Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan diterima.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas dilihat dari nilai t hitungnya. Nilai t hitung untuk kemampuan manajerial guru (X1) sebesar 2.961 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk disiplin kerja guru (X2) sebesar 3.112 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk kompetensi guru (X3) sebesar 1.513 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penelitian Engkay Karweti (2010), mengemukakan adanya pengaruh dominan dari kemampuan manajerial terhadap kinerja guru. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kemampuan manajerial guru (X1), disiplin kerja guru (X2) dan kompetensi guru (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MA AL-MIFTAH Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan.

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang dihasilkan. Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,691. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah sebesar 69,1%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 69,1% kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan manajerial guru, disiplin kerja guru, kompetensi guru. Sedangkan sisanya

30,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka, simpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan Manajerial guru merupakan Perubahan dalam peranan dan fungsi sekolah dari yang status di zaman lampau kepada yang dinamis, Disiplin kerja guru merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan, Kompetensi guru merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja, yang diharapkan bisa dicapai seseorang setelah menyelesaikan suatu program pendidikan. Kinerja guru merupakan perwujudan atau penampilan seseorang Guru dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Secara simultan, kemampuan manajerial guru, disiplin kerja guru, dan kompetensi guru secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Al Miftah Kec. Pasean Kab.Pamekasan.
3. Secara parsial, kemampuan manajerial guru, disiplin kerja guru dan kompetensi guru secara parsial mempunyai pengaruh

signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Al Miftah Kec. Pasean Kab.Pamekasan.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta

Anwar dan Amin. 2013. *Administrasi & Issu, Bandung: Bumi Siliwangi Arikunto, Suharsini. 2002. Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad, M., 2012. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

Assauri, Sofyan. 2012. *Manajemen Pemasaran (dalam konsep dan strategi)*. Jakarta: Rajawali Grafindo.

Bejo, Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Byars, Lioyd L. dan Rue, Leslie W., 2015. *Human Resource Management*, McGraw Hill.

Dale, Timpe. 2015. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*. Cetakan Kelima. Jakarta; PT Elex Media Komputindo.

Danim, Sudarwan. 2014. *Pengembangan Profesi Guru dari Pra-jabatan ke Profesional*. Jakarta: Kencana Praneda Media Group.

Danim, Sudarwan. 2016. *Pengantar Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.

Dermawan Wibisono, 2015. *Metode Penelitian & Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dharma, Surya. 2015. *Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Djohar. 2016. *Pengembangan Pendidikan Nasional Menyongsong Masa Depan*. Yogyakarta; Grafika Indah.

Ernie Trisnawati. S. dan Kurniawan. S. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta, Kencana.

Fred, Luthans. 2013. *Perilaku Organisasi*. Eedisi Sepuluh. PT. Andi: Yogyakarta.

Gibson, James L., Invancevich, John M., dan Donnelly, Jame H. Jr., 2014. *Organisasi*, Jakarta: Bina Aksara.

Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.

Gouzali, Saydam, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta: Djambatan.

Greenberg. J. dan R.A. Baron. 2013. *Behavior in Organizations*.

Guest, D. 2013. *Black pod: Diverse pathogens with a global impact on cocoa yield*. Phytopathology .

Gujarati, D.N. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta. Terjemahan Mangunsong, R.C. Salemba Empat, buku 2, Edisi 5.

Gusti, Messa Media. 2012. *Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi*. Tesis.

- Hadari, Nawawi. 2015. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Handoko, T Hani, 2012. *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T Hani, 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu SP., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjirachman, 2013. *Manajemen Personalia*. BPFE-Yogyakarta.
- Henry Simamora. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Idochi, Anwar dan Yayat Hidayat Amir. 2013. *Administrasi Pendidikan, Teori, Konsep dan Isu*. UPI. Bandung.
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Indrafachrudi. 2016. *Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: P3T IKIP Malang.
- Isjoni. 2013. *Pembelajaran kooperatif*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Itlay, Simeon, et al. 2013. *Kebudayaan Jayawijaya Dalam Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Kantz, Daniel & Kahn, Robert L. 2013. *The Social Psychology of Organizations*. Dalam Becker & Neuhauser *The Efficient Organizations*. New York. Elsevier.
- Karweti, Engkay. 2010. *Pengaruh Kemampuan Manajerial Dan Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB DI Kabupaten Subag*. Tesis.
- Kusmiati, Endang. 2014. *Hubungan Keterampilan Manajer Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Suko Manunggal Kota Surabaya*. Tesis, PPs UNY.
- Made, Pidarta. 2015. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta; PT. Bina Aksara.
- Mahsun. 2014. *Teks dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia Kurikulum 2013*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2012. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mejia, Luis R. Gomez., dkk. 2012. *Managing Human Resources*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, Fourth Edition.
- Moekijat. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, R Wayne, Robert M. Noe Shane R. Premeaux. 2015. *Human Resource Management 7th Edition*. Prentice Hall.
- Muhlisin. 2014. *Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan*. (Online). Diakses Tanggal 2 Oktober 2018.
- Mulyasa. 2013. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung; Remaja Rosda Karya.
- Musfah, Jejen. 2013. *Peningkatan Kompetensi Guru, Melalui Pelatihan*

- dan Sumber Belajar Teori dan Praktik.* Jakarta: Kencana.
- Mussen, P.H., Conger, J.J., Kagan, J & Huston, C.A., 2013. *Perkembangan dan Kepribadian Anak.* (terjemahan). Edisi Enam. Jakarta: Arcan.
- Nitisemito, Alex., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE UGM.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang *Standar Nasional Pendidikan.*
- Pidarta, Made. 2013. *Supervisi Pendidikan Kontekstual.* Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Poerwadarminta. W.J.S. 2015. *Kamus Umum Bahasa Indonesia.* Jakarta: Balai Pustaka.
- Purwanto, Ngalm. 2013. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan.* Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- R.Terry, George. 2013. *Prinsip- Prinsip Manajemen.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Rao, Ourba. 2014. *Measuring Consumer Perception Through Factor Analysis.* The Asian Manager (February-March).
- Robbins, SP dan Judge. 2013. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- Schuler, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil,* Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: BumiAksara.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simamora, Henry.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Ke-3. STIE YKPN Yogyakarta.
- Singodimejo, Markum, 2015. *Human Resources Management,* Jakarta: Asosiasi institute Manajemen Indonesia.
- Soetjipto, Budi W. 2013. *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Amara Book.
- Sugiyono, 2013. *Statistika Untuk Penelitian,* Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyorini. 2014. *Evaluasi Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan .* Yogyakarta; TERAS.
- Suliyanto. 2014. *Statistika nonparametrik: dalam statistik penelitian.* Andi publisher. Yogyakarta.
- Suparno, Edy. 2014. *Pengaruh Kompetensi Guru, Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Rayon Barat Kabupaten Sragen.* Tesis.
- Syuhadak. 2013. *Judul Meningkatkan hasil belajar dimensi tiga melalui media pembelajaran computer siswa kelas V MI Nurul Hidayah tahun 2014/2010.*
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam manajemen, edisi 1.* Jakarta. PT Raja Grafindo.
- Usman , Husaini .2013. *Manajemen Tteori, Praktik, dan Riset Pendidikan.* Edisi

- Keempat: Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Perusahaan Ke Praktik, Edisi ke-1*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wildavsky, Aaron dan Caiden, Naomi. 2012. *Dinamika Proses Politik Anggaran*. Yogyakarta. Universitas Proklamasi '45.
- Zainal, Moh. 2016. *Analisis Pengaruh Kemampuan Manajerial, Kompetensi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 24 Surabaya*. Tesis.