

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, DISIPLIN KERJA DAN
IKLIM KERJA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI
KECAMATAN KOTABUMI KOTA KABUPATEN LAMPUNG UTARA**

Oleh

Elly Ismarini, Sulton Djasmi, Irawan Suntoro

FKIP Unila: Jl. Soemantri Brojonegoro No.1 Gedung Meneng, Bandar Lampung

E-mail: elly.ismarini@gmail.com

HP. 085841235300

Abstract: Influences of The Principal Leadership, Work Discipline and School Work Climate, Toward Teachers Performance SMPN Sub District Kotabumi Kota Regency North Lampung. Approach of two research are whether: 1) the influences principal leadership toward teachers performance SMPN sub district Kotabumi Kota Regency North Lampung, 2) the influences work discipline toward teachers performance SMPN sub district Kotabumi Kota Regency North Lampung, 3) The influence school work climate toward teachers performance SMPN sub district Kotabumi Kota Regency North Lampung, and 4) the principal leadership, work discipline, and school work climate altogether toward teachers performance SMPN sub district Kotabumi Kota Regency North Lampung. The research is a descriptive research by using method of survey. Research populations are PNS teachers of SMPN sub district Kotabumi Kota regency North Lampung. Samples were taken counted 118 people who were taken by using proportional stratified random sampling. The variable which is analyzed are principal's leadership (X_1), work discipline (X_2), school work climate (X_3) and teachers' performance (Y). These data's were taken by using the enquate and Likert scale, and then analyzed by using descriptive statistic and inferential statistic. The conclusions of this research are: 1) there is positive influence and significant of the principal's leadership with contribution of 30,1% toward teachers performance SMPN sub district Kotabumi Kota Regency North Lampung, 2) there is positive influence and significant of work discipline with contribution of 31,1% toward teachers performance SMPN sub district Kotabumi Kota Regency North Lampung, 3) there is positive influence and significant school work climate with contribution of 33,5% toward teachers performance SMPN sub district Kotabumi Kota Regency North Lampung, and 4) there is positive influence and significant of the principal's leadership, work discipline, and school work climate altogether with contribution of 35,9% toward teachers performance SMPN sub district Kotabumi Kota Regency North Lampung.

Key words: principal leadership, school work climate, teacher performance, work discipline.

Abstrak: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dengan menganalisis: 1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, 2) disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, 3) pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, dan 4) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim kerja sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode *survey*. Populasi penelitian ini adalah guru PNS Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, sampel diambil sebanyak 118 orang yang diambil dengan teknik *proportional stratified random sampling*. Variabel yang diteliti adalah kepemimpinan kepala sekolah (X_1), disiplin kerja (X_2), iklim kerja sekolah (X_3) dan kinerja guru (Y). Data penelitian diambil menggunakan angket dengan *skala likert*, selanjutnya dianalisis menggunakan statistic deskriptif dan statistic inferensial. Hasil penelitian memberi kesimpulan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan kontribusi sebesar 30,1% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dengan kontribusi sebesar 31,1% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim kerja sekolah dengan kontribusi sebesar 33,5% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, 4) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim kerja sekolah secara bersama-sama dengan kontribusi sebesar 35,9% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara.

Kata kunci: disiplin kerja, iklim kerja sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru

Guru merupakan faktor sentral di dalam sistem pembelajaran terutama di sekolah. Peranan guru sangat penting dalam mentransformasikan *input-input* pendidikan, sehingga dapat dipastikan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi mutu guru. UNESCO menyatakan bahwa “memperbaiki mutu pendidikan pertama-tama tergantung pada perbaikan perekrutan,

pelatihan, status sosial, dan kondisi para guru; mereka membutuhkan pengetahuan dan keterampilan, karakter personal, prospek profesional, dan motivasi yang tepat jika ingin memenuhi harapan stakeholder” (Delors, 1996).

Kualitas guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan, untuk itu guru dituntut untuk lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Tugas keprofesionalan guru menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun

2005 pasal 20 (a) tentang guru dan dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan pembelajaran serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, pemimpin yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab atas tugasnya. Apabila kinerja guru meningkat maka akan berpengaruh pada kualitas outputnya, oleh sebab itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini sekolah, (Samsudin, 2006:159). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Simamora (2000:10) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun non fisik yang menyebutkan berupa karya. Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, sering kali ditentukan oleh

penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumberdaya namun untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap prestasi kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi di sekolah dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjalankan peran dan tanggung jawabnya sebagai seorang manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan, administrator pendidikan, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2003:25). Kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif di sekolah, sehingga setiap guru dapat bekerja dengan maksimal sehingga kinerja kerja dapat tercapai.

Ada beberapa faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, yaitu disiplin kerja guru. Disiplin kerja sering terabaikan dikalangan guru. Hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: kedatangan ke sekolah terlambat, tidak berada di sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya dan lain-lain. Bagi mereka yang terpenting adalah mengisi daftar hadir. Hal demikian ini secara tidak

langsung akan mempengaruhi prestasi kerja guru. Hal ini terbukti dengan sedikitnya guru yang memperoleh kenaikan pangkat pilihan, penghargaan maupun promosi jabatan secara fair (Simamora: 2000:12).

Selain dipengaruhi oleh disiplin kerja kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim kerja sekolah. Menurut Hadiyanto (2004:176) iklim kerja sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dan guru, guru-dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antara peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah. Iklim kerja sekolah merupakan perasaan pribadi tentang pengalaman guru terhadap situasi dan kondisi lingkungan sekolah yang nyaman dan mendukung untuk kegiatan belajar dan mengajar, bimbingan keteraturan dan dan keamanan yang dirasakan oleh setiap personel sekolah. Iklim sekolah juga mencakup sejumlah variabel yang dipersepsikan oleh siswa, teman-teman seprofesi, kepala sekolah, pegawai tata usaha, dan personel lainnya serta kepedulian orang tua terhadap sekolah. Selain itu iklim sekolah juga mencakup perasaan guru sebagai bagian dari sekolah dan perasaan memiliki sekolah. Iklim sekolah juga menyangkut norma-norma yang berlaku dan harapan yang dipegang dan dikomunikasikan oleh anggota sekolah. Iklim sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru. Terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru akan menjadi nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik lagi. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Budaya dan iklim sekolah yang kondusif akan

memungkinkan setiap guru untuk menunjukkan kinerjanya secara unggul, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya.

Penulis mencoba mengkaji fenomena yang terjadi pada guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, bahwa terdapat kecenderungan melemahnya kinerja guru antara lain belum menerapkan strategi belajar yang bervariasi, belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran yang efektif, belum memperbaiki kinerja mengajar melalui penelitian PTK, serta dalam mengembangkan silabus belum melakukan analisa konteks.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, penulis menganggap perlu untuk melakukan penelitian yang berjudul, “pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Kontribusi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode survey yaitu penelitian yang bertujuan memberikan gambaran fenomena yang diamati dengan lebih mendetail misalnya disertai data numerik, karakteristik, dan pola hubungan antar variable (Sugiyono, 2009:115).

Populasi penelitian adalah guru-guru di SMP Negeri 1 Kotabumi, SMP Negeri 3 Kotabumi, dan SMP Negeri 4 Kotabumi sebanyak 164 guru. Dari jumlah guru tersebut diambil 118 guru sebagai responden penelitian.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah (x_1), disiplin kerja (x_2), dan iklim kerja sekolah (x_3), sedangkan variabel terbukanya adalah kinerja guru (Y).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Proportional Random Sampling*.

Untuk mendapatkan data tentang kinerja guru, akan dijangkau dengan menggunakan angket atau kuesioner. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mendistribusikan sejumlah instrument berupa kuisisioner kepada responden. Instrumen terdiri dari 5 opsi jawaban skala likert).

Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis hubungan variabel X dengan variabel Y digunakan analisis korelasi tunggal. Analisis korelasi tunggal dan ganda digunakan dengan menggunakan program SPSS 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru, membuktikan bahwa terdapat hubungan positif, dimana hasil koefisien korelasi yang diperoleh adalah $r_{xy1} = 0,413$ dengan koefisien determinasinya adalah $r^2 = 0,301$. Hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 30,1% terhadap kinerja guru, dan persamaan regresinya adalah $Y = 55,794 + 0.205X_1$. Persamaan regresi ini menjelaskan bahwa terjadi pengaruh

positif yang mana apabila skor kepemimpinan kepala sekolah naik maka skor kinerja guru juga naik. Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Berarti makin baik kepemimpinan yang ditunjukkan kepala sekolah kepada guru akan membuat guru meningkat dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini disebabkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mampu untuk memecahkan hambatan yang terjadi dalam hubungan antara pemimpin dengan bawahan atau kepala sekolah dengan guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard bahwa penerapan kepemimpinan secara tepat bukan hanya akan memotivasi bawahan (guru) tetapi juga membantu guru menjadi matang atau dewasa.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis mengenai hubungan antara variabel disiplin kerja (X_2) dengan kinerja guru, membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dimana hasil koefisien korelasi yang diperoleh adalah $r_{xy2} = 0,433$ dengan koefisien determinasinya adalah $r^2 = 0,311$. Hal ini berarti disiplin guru memberikan kontribusi sebesar 31,11% terhadap kinerja guru, dengan persamaan regresinya adalah $Y = 50,249 + 0.260X_2$. Persamaan regresi ini menjelaskan bahwa terjadi pengaruh positif yang mana apabila skor disiplin kerja naik maka skor kinerja guru juga naik. Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin guru terhadap kinerja guru, yang berarti makin baik disiplin kerja maka akan semakin tinggi kinerja guru dalam

melaksanakan pekerjaannya atau dengan kata lain apabila disiplin kerja tinggi maka kinerja guru akan semakin baik.

Pengaruh Iklim Kerja Sekolah (X_3) terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis mengenai hubungan antara variabel iklim sekolah (X_3) dengan kinerja guru, membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dimana hasil koefisien korelasi yang diperoleh adalah $r_{xy3} = 0,487$ dengan koefisien determinasinya adalah $r^2 = 0,335$. Hal ini berarti iklim sekolah memberikan kontribusi sebesar 33,5% terhadap kinerja guru, dengan persamaan regresinya adalah $Y = 59,744 + 0,146 X_3$. Persamaan regresi ini menjelaskan bahwa terjadi pengaruh positif yang mana apabila skor iklim sekolah naik maka skor kinerja guru juga naik.

Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru, yang berarti makin baik iklim sekolah maka akan semakin tinggi kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya atau dengan kata lain apabila iklim sekolah kondusif maka kinerja guru akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Haynes dan Marion (1986) bahwa iklim sekolah berkaitan dengan hubungan antar individu, kenyamanan, serta keamanan sekolah ikut mempengaruhi kinerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Iklim Kerja Sekolah (X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis hipotesis tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim sekolah, terhadap kinerja

guru membuktikan terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara variabel-variabel tersebut, di mana hasil koefisien korelasi jamak yang diperoleh adalah $r_{yx123} = 0,446$ dengan koefisien determinasinya adalah $r^2 = 0,359$. Hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, iklim sekolah secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 35,9% terhadap kinerja guru, sedangkan sisa yang lainnya ditentukan oleh faktor-faktor yang lain, yang ikut mempengaruhi kinerja guru. Ini berarti bahwa 35,9% variasi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim sekolah, secara bersama-sama melalui hubungan linier $\hat{Y} = 53,197 + 0,175X_1 + 0,133X_2 + 0,174X_3$.

Kekuatan hubungan tersebut mengisyaratkan bahwa kinerja guru dapat diestimasi melalui pendekatan terhadap ketiga variabel tersebut. Pendekatan tersebut sangat penting karena ketiga variabel bebas tersebut saling mendukung dalam upaya meningkatkan kinerja guru ke arah yang lebih baik. Jika kepemimpinan kepala sekolah memberikan dorongan bagi guru meningkatkan kinerjanya, maka disiplin kerja dan iklim sekolah akan memacu guru untuk meningkatkan kinerjanya secara sistematis. Pendekatan variabel tersebut sangat penting karena ketiga variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 saling mendukung dalam upaya meningkatkan kinerja guru ke arah yang lebih baik. Namun demikian perlu dipahami bahwa bukan hanya faktor-faktor tersebut yang mempengaruhi kinerja guru, tetapi masih banyak lagi faktor-faktor lain yang perlu diperhatikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, yang ditunjukkan dari harga t_{hitung} sebesar 3,546 dengan signifikansi = $0,001 < 0,005$. Variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi 30,1% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara. Ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan yang ditunjukan kepala sekolah maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, ditunjukkan dari harga t_{hitung} sebesar 3,800 dan taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Variabel disiplin kerja memberikan kontribusi 31,1% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara. Ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kabupaten Lampung Utara, ditunjukkan dari harga t_{hitung} sebesar 2,055 dan taraf signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$. Variabel iklim sekolah memberikan kontribusi

33,5% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara. Ini berarti semakin kondusif iklim sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru.

4. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kabupaten Lampung Utara, ditunjukkan dari harga di mana hasil koefisien korelasi jamak yang diperoleh adalah $r_{yx123} = 0,446$ dengan koefisien determinasinya adalah $r^2 = 0,359$. Hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, iklim kerja sekolah secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 35,9% terhadap kinerja guru, sedangkan sisa yang lainnya ditentukan oleh faktor-faktor yang lain, yang ikut mempengaruhi kinerja guru. Ini berarti semakin kondusif kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim kerja sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi maka penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Bagi guru-guru SMP Negeri khususnya di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara harus dapat mengupayakan untuk dapat meningkatkan kinerja guru dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada siswa yang pada akhirnya adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui

- peningkatan kesadaran diri atas tugas dan tanggung jawab yang diemban, dan upaya pengendalian diri untuk senantiasa mematuhi tata tertib yang berlaku. Prilaku yang disiplin harus dimulai dari diri sendiri dari hal-hal yang kecil dengan kesungguhan dan niat yang tulus.
2. Bagi pihak sekolah, khususnya kepala sekolah agar memberikan pembinaan tentang kinerja guru secara terus menerus baik melalui kedinasan maupun pendekatan reliquius. Upaya penciptaan suasana kondusif harus terus dikembangkan untuk dapat memberikan efek nyaman dalam bekerja.
 3. Bagi Dinas-Dinas terkait yang jajarannya di atas kepala sekolah hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau masukan dalam menentukan suatu kebijakan yang ada hubungannya dengan peningkatan kinerja guru sebagai aparatur Negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Dellors. 1996. Unesco. Review. Online Jurnal of Perencanaan Penelitian dan Administrasi, and IEPA vol. XIII No. 2 April 1999. (<http://www.educationalforindia.com.page80.html>). diakses tanggal 15 Oktober 2013.
- Hadiyanto. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Haynes, Marion E. 1986. *Managng Performance: A Comprehensive Guide to Afeective,Supervision*. California: Lifetime Learning Publitions.
- Mulyasa, E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi : Konsep, Karakteristik. Dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Samsudin, sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1. Bandung: Pustaka Setia.
- Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STUE YPKN.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Trihendradi, C. 2012. *Step by Step SPSS 20 Analisis Data Statistik*. Yogyakarta: Andi.