

PENGARUH VARIABEL DETERMINAN TERHADAP KOMPETENSI GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN

Zainal Abidin, Titi Prihatin², Heri Yanto³

¹SMK Negeri 2 Wonogiri

^{2,3}Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang

Abstrak

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kompetensi guru diantaranya adalah diklat, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Selain itu adanya keterlibatan pengawas yaitu kepala sekolah dan pengawas sekolah. jenis penelitian yang dipilih adalah analisis jalur (path analysis) menggunakan data yang dikumpulkan dari sampel. Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin yang menghasilkan jumlah sampel 200 orang guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang sudah divalidasi secara empirik terhadap 30 orang responden. Dengan teknik analisis jalur ditemukan hasil sebagai berikut. (1) diklat berpengaruh terhadap kompetensi guru secara langsung, berpengaruh terhadap kompetensi guru secara tidak langsung melalui supervisi kepala sekolah, melalui supervisi pengawas sekolah. (2) lingkungan kerja tidak mempengaruhi secara langsung terhadap kompetensi guru tetapi berpengaruh secara tidak langsung melalui supervisi kepala sekolah dan melalui supervisi pengawas sekolah. (3) motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi guru secara langsung, berpengaruh secara tidak langsung melalui supervisi kepala sekolah, melalui supervisi pengawas sekolah.

© 2014 Jurnal Penelitian Tindakan Sekolah dan Kepengawasan

Kata Kunci: variable determinan, kompetensi guru, sekolah kejuruan.

PENDAHULUAN

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) menegaskan bahwa pendidik harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini.

Suharsimi (1993) mengemukakan bahwa guru merupakan unsur yang mempunyai peran amat penting bagi terwujudnya pembelajaran menurut kualitas yang dikendaki. Zamroni (2000) bahwa guru merupakan sumber ilmu dan ketrampilan, dimana kehadirannya dimuka kelas merupakan kondisi mutlak yang harus ada agar proses belajar mengajar berlangsung. Pengetahuan dan keterampilan peserta didik dapat terwujud jika pendidik memiliki kompetensi dan profesional dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Dalam Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 1: "pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan

pendidikan nasional. Sedangkan kompetensi yang harus dimiliki meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial”.

Dalam kaitannya dengan pendidikan, kompetensi menunjukkan kepada perbuatan yang bersifat rasional untuk mencapai suatu tujuan yang sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi ini diperoleh melalui proses pendidikan atau latihan. Menurut teori Kurt Lewin dalam bukunya Hamzah (2009) Profesi Kependidikan menyatakan bahwa: “kompetensi seseorang turut dibentuk oleh faktor pengetahuan yang diperolehnya melalui informasi. Dengan informasi yang diperoleh seseorang akan bertambah pengetahuannya yang pada akhirnya terbentuk kompetensi dirinya”.

Kompetensi individu juga dapat terbentuk karena adanya potensi bawaan dan lingkungan sekitar. Teori yang mendasari pemikiran ini adalah teori konvergensi yang dipelopori oleh William Stern. Menurut teori ini, perkembangan pribadi dan kompetensi seseorang merupakan hasil dari proses kerja sama antara hereditas (pembawaan) dan environment (lingkungan). Tiap individu merupakan perpaduan atau konvergensi dari faktor internal (potensi-potensi dalam diri) dengan faktor eksternal (lingkungan termasuk pendidikan). Bagaimanapun baiknya hereditas, apabila lingkungan tidak menunjang dan mengembangkannya, maka hereditas yang sudah baik akan menjadi laten (tetap tidur). Begitu juga sebaliknya, apabila hereditas sudah tidak baik, namun lingkungan memungkinkan dan menunjang maka kompetensi ideal tidak akan tercapai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru dan tidak langsung yaitu melalui supervisory engagement.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (Undang-undang Guru dan Dosen). Kompetensi tersusun (merupakan peleburan) dari tiga unsur utama yaitu pengetahuan, ketrampilan, dan sikap. Dengan demikian orang yang kompeten, orang yang memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan sikap untuk melakukan/mengerjakan sesuatu. Menurut Arikunto, konsep kompetensi tidak sekedar perbuatan yang tampak dan dapat dilihat, akan tetapi kompetensi juga berkaitan dengan potensi-potensi untuk melakukan tindakan (Suwardi, 2007). Dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas yang dilandasi oleh pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skills*) dan sikap kerja (*attitude*) untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu meliputi kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian dan sosial.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Pendidikan dan Pelatihan (*Education and Training*) atau biasa disingkat diklat adalah bagian yang tak terpisahkan dan terpenting dalam peningkatan kompetensi seorang pegawai atau karyawan. Nasution (2000) memberikan definisi tentang pendidikan dan pelatihan sebagai berikut; pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang.

Nitisemito (1996) memberikan definisi bahwa pelatihan atau training adalah suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan pelatihan diharapkan karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien, serta dimaksudkan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan baru atas sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan sesuai dengan

tuntutan perubahan seperti perubahan teknologi, metode kerja, dan sebagainya yang menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan.

Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan akan mampu menciptakan kinerja guru yang lebih baik. Faktor lain yang juga menciptakan lingkungan kerja adalah sikap pimpinan yang adil dan bijaksana. Guru menghendaki untuk diperlakukan secara adil dan bijaksana dalam tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja (Ahyari, 1999). Sarwoto (2001) lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang pegawai yang bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Motivasi seringkali dikatakan kunci bagi kinerja para guru. Kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan persepsi, peran yang positif yang dimiliki seseorang. Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan (2005) menjelaskan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Engagement seperti energi yang dapat menghasilkan peningkatan outcomes yang dramatik, yang memiliki kandungan energi psikis dan behavioral. Energi psikis adalah apa yang seorang hayati atau alami; sedangkan energi behavioral adalah apa yang ditampilkan yang terlihat oleh orang lain. Energi psikis membangun image yang kuat sehingga seseorang lebih fokus terhadap tugas dan lebih sedikit energi digunakan untuk yang lain. Ini bisa terjadi jika seseorang memiliki sasaran dan goal yang jelas yang ingin dicapai, jika seseorang memiliki urgensi untuk menyelesaikan, maka orang tersebut memusatkan *effort* yang kuat untuk mencapainya. Makna kata 'asik' sepertinya merupakan kata yang tepat untuk menggambarkan keadaan ketika kita memfokuskan pada suatu pekerjaan sehingga lebih banyak energi kita curahkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Kepala sekolah mempunyai tugas membantu guru, memberikan stimulus dan mendorong guru untuk bekerja secara optimal. Agar pelaksanaan tugas-tugas itu dapat dikerjakan dengan baik, maka kepala sekolah dituntut mempunyai berbagai cara dan teknik supervisi terutama yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas-tugas guru dan karyawan, dan pertumbuhan jabatan. Karena kepala sekolah sebagai pemimpin utama dan penggerak dalam pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran.

Pengawas sekolah memiliki peran yang signifikan dan startegis dalam proses dan hasil pendidikan yang bermutu di sekolah. Dalam konteks ini peran pengawas sekolah meliputi pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, dan tindak lanjut pengawas yang harus dilakukan secara teratur dan berkesinambungan (PP 19 Tahun 2005, pasal 55). Peran tersebut berkaitan dengan tugas pokok pengawas dalam melakukan supervisi manajerial dan akademik serta pembinaan, pamantauan dan penilaian. Peran pengawas sekolah dalam pembinaan setidaknya sebagai teladan bagi sekolah dan sebagai rekan kerja yang serasi dengan pihak sekolah dalam memajukan mutu pendidikan sekolah binaannya. Mutu pendidikan dalam konteks makalah ini adalah mutu proses pembelajaran dan hasil belajar. Jadi, mutu pendidikan dalam konteks makalah ini adalah mutu proses yang mengacu kepada standar proses dan mutu hasil yang mengacu kepada standar kompetensi lulusan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu mengkaji fakta-fakta yang terjadi dan hasil penelitian akan menggambarkan tentang pengaruh antara pendidikan dan pelatihan (diklat), lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru melalui supervisory

engagement dan tanpa melalui supervisory engagement. Jadi dalam penelitian ini hanya menggali fakta-fakta dengan menggunakan angket yang berisi sejumlah pertanyaan/pernyataan yang merefleksikan persepsi mereka terhadap variabel yang diteliti.

Penelitian ini menempatkan pendidikan dan pelatihan (diklat), lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel independen, supervisory engagement sebagai variabel intervening dan kompetensi guru sebagai variabel dependen.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini sejumlah 316 orang guru SMK Negeri se Kab. Wonogiri. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan metode Slovin, diperoleh sampel sebanyak 209.

Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data menggunakan angket, setelah data terkumpul langkah selanjutnya adalah menganalisa semua data berdasarkan variabel yang ada. Dari semua skor jawaban per item, dijumlahkan secara keseluruhan dan dianalisis secara statistik.

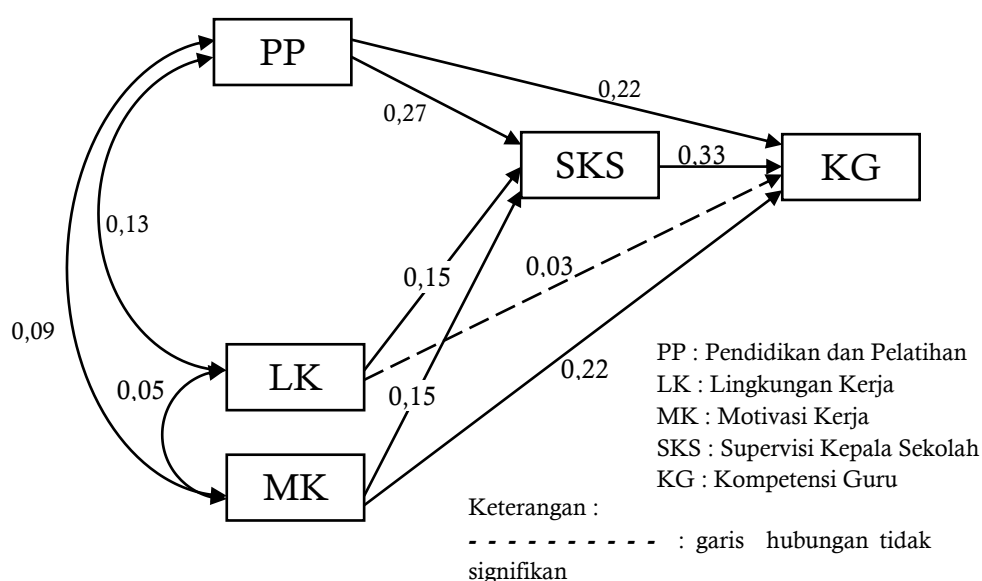
Teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan analisis jalur (*path analysis*) melalui program AMOS (*Analysis of Moment Structure*). Untuk mengetahui kebenaran model dapat dilihat dari Goodness of Fit Indices.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peran Supervisi Kepala Sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru sebesar 0,22 ($p = 0,001$), motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru sebesar 0,22 ($p=0,001$). Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru (Tabel 1 dan Gambar 1)

Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap supervisi kepala sekolah sebesar 0,27 ($p = 0,001$), Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap supervisi kepala sekolah sebesar 0,15 ($p=0,021$). Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap supervisi kepala sekolah sebesar 0,15 ($p=0,023$). Supervisi kepala sekolah (SKS) berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi guru sebesar 0,33 ($p=0,001$) (Tabel 1 dan Gambar 1).



Gambar 1. Model Peran Supervisi Kepala Sekolah

Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kompetensi guru melalui supervisi kepala sekolah sebesar 0,088 (0,27 x 0,33). Motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kompetensi guru melalui supervisi kepala sekolah sebesar 0,050 (0,15 x 0,33). Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kompetensi guru melalui supervisi kepala sekolah sebesar 0,05 (0,15 x 0,33)

Tabel 1. Regression Weights dan Estimate

		Regression Weight				Standardized	Regression
		Estimate	S.E	C.R.	P	Weight	Estimate
SKS	<--- PP	.583	.145	4.010	***	.267	
SKS	<--- MK	.282	.122	2.306	.021	.153	
SKS	<--- LK	.335	.148	2.266	.023	.151	
KG	<--- SKS	.384	.074	5.184	***	.330	
KG	<--- PP	.566	.160	3.543	***	.223	
KG	<--- MK	.469	.131	3.577	***	.218	

Sumber : Olah data SPSS AMOS 21

SKS ; Supervisi Kepala Sekolah MK : Motivasi Kerja
 PP : Pendidikan dan Pelatihan LK : Lingkungan Kerja
 KG : Kompetensi Guru

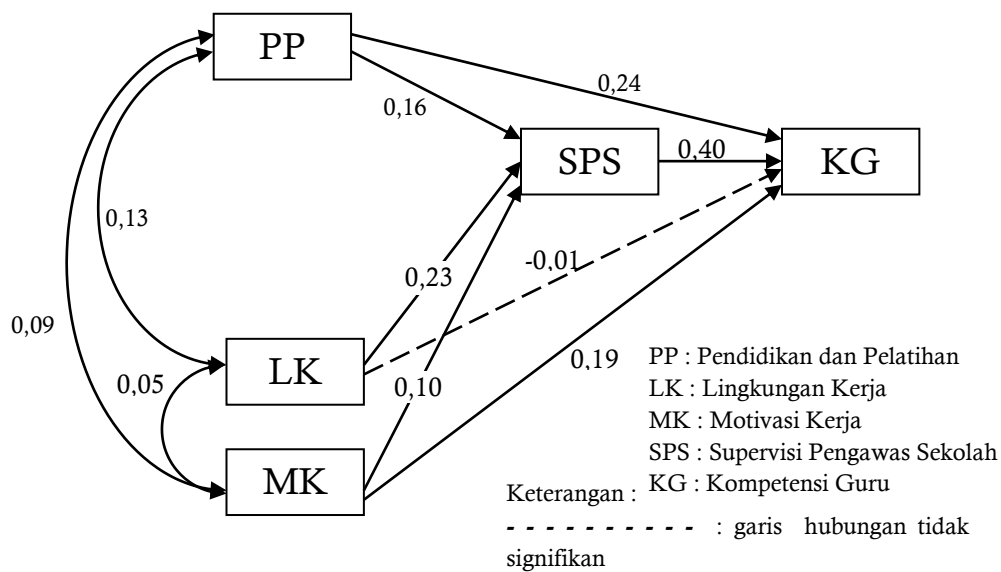
Tabel dibawah berikut menunjukkan koefisien untuk Goodness of Fit Indices dari peran Supervisi Kepala Sekolah (SKS) terhadap Kompetensi Guru (KG) menunjukkan bahwa semua koefisien adalah good fit. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijadikan dasar analisa terhadap permasalahan penelitian ini

Tabel 2. Goodness of fit Indices

No	Goodness of Fit	Koefisien	Standard	Keterangan
1	Chi Square	0,324	Mendekati 0	Fit
2	CMIN	0,324	≤ 2,00	Fit
3	TLI	1,073	Mendekati 1	Fit
4	CFI	1,000	Mendekati 1	Fit
5	RMSEA	0,000	≤ 0,08	Fit

Sumber : Olah data dengan AMOS 21

Peran Supervisi Pengawas Sekolah Berdasarkan hasil perhitungan, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Supervisi Pengawas Sekolah (SPS) sebesar 0,16 ($p=0,018$). Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh terhadap Supervisi Pengawas Sekolah sebesar 0,23 ($p=0,001$), Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Supervisi Pengawas Sekolah sebesar 0,20 ($p=0,002$). Sedangkan Supervisi Pengawas Sekolah (SPS) berpengaruh terhadap Kompetensi Guru (KG) sebesar 0,40 ($p=0,001$).



Gambar 2. Model Peran Supervisi Pengawas Sekolah (SPS)

Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kompetensi guru melalui supervisi pengawas sekolah sebesar 0,063 ($0,16 \times 0,40$). Motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kompetensi guru melalui supervisi pengawas sekolah sebesar 0,081 ($0,20 \times 0,40$). Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kompetensi guru melalui supervisi pengawas sekolah sebesar 0,093 ($0,23 \times 0,40$)

Tabel 3. Regression Weights dan Estimate model peran

		Regression Weights				Standardized	Regression
		Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate	Weight
SPS	<--- PP	.249	.105	2.370	.018	.158	
SPS	<--- MK	.270	.088	3.065	.002	.202	
SPS	<--- LK	.377	.107	3.534	***	.234	
KG	<--- SPS	.641	.097	6.575	***	.398	
KG	<--- PP	.616	.150	4.099	***	.243	
KG	<--- MK	.401	.128	3.134	.002	.186	

SPS ; Supervisi Pengawas Sekolah MK : Motivasi Kerja
 PP : Pendidikan dan Pelatihan LK : Lingkungan Kerja
 KG : Kompetensi Guru

Tabel 4. menunjukkan bahwa koefisien untuk Goodness of Fit indices dari model semua koefisien adalah good fit. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijadikan dasar analisa terhadap permasalahan penelitian ini

Tabel 4. Goodness of fit Indices model peran

No	Goodness of Fit	Koefisien	Standard	Keterangan
1	Chi Square	0,029	Mendekati nol	Fit
2	CMIN	0,029	$\leq 2,00$	Fit
3	TLI	1,091	Mendekati 1	Fit
4	CFI	1,000	Mendekati 1	Fit
5	RMSEA	0,000	$\leq 0,08$	Fit

Berdasarkan hasil perhitungan dan data-data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi guru. Jika Pendidikan dan Pelatihan meningkat, maka akan terjadi peningkatan pula pada kompetensi guru. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Selvi Febrianty (2013) menunjukkan bahwa efektifitas diklat mempengaruhi kompetensi mengajar guru.

Selain itu, pendidikan dan pelatihan juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kompetensi guru melalui supervisi kepala sekolah dan supervisi pengawas sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Gregorio (1966) dalam Dirjen PMPTK menegemukakan bahwa lima fungsi utama supervisi antara lain berperan sebagai inspeksi, penelitian, pelatihan, bimbingan dan penilaian. Fungsi pelatihan merupakan salah satu usaha untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi, dan dalam pelatihan diperkenalkan kepada guru cara-cara baru yang lebih sesuai dalam melaksanakan suatu proses pembelajaran, dan jenis pelatihan yang dapat dipergunakan antara lain melalui demonstrasi mengajar, workshop, seminar, observasi, individual dan group conference, serta kunjungan supervisi.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kompetensi guru, tetapi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kompetensi guru melalui supervisi kepala sekolah dan supervisi pengawas sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Stephanie M. Williams dan Melanie L. Hatch (2012) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi atau lingkungan kerja secara positif berhubungan dengan kemampuan pengawas sekolah dalam membangun kerja sama dan iklim kepercayaan, mengembangkan dan memberdayakan orang lain. Dengan kepengawasan yang baik akan berdampak pada lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang baik, semangat kerja meningkat sehingga keinginan untuk meningkatkan kemampuan mengajar dan kompetensi juga meningkat.

Dalam membentuk situasi yang demikian itu maka peran Kepala Sekolah dan atau Pengawas Sekolah sangat diperlukan. Fungsi supervisi baik yang dilakukan oleh kepala sekolah maupun pengawas sekolah harus dijalankan dengan sebaik-baiknya agar terbentuk situasi lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kompetensi guru secara keseluruhan.

Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi guru. Tri Sulasmiyati (2013), berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap proses pembelajaran di SMP Negeri Kota Semarang. Hal ini diperkuat dengan pendapat Sedarmayanti (2004) motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan seorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya dan jika tidak memotivasi, maka sulit diharapkan produktivitas kerjanya. yang tinggi.

Selain itu motivasi kerja juga berpengaruh secara tidak langsung melalui supervisi kepala sekolah dan supervisi pengawas sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Gregorio (1966) dalam Dirjen PMPTK menegemukakan bahwa lima fungsi utama supervisi antara lain berperan sebagai inspeksi, penelitian, pelatihan, bimbingan dan penilaian. Fungsi bimbingan sendiri diartikan sebagai usaha untuk mendorong guru baik secara perorangan maupun kelompok agar

mereka mau melakukan berbagai perbaikan dalam menjalankan tugasnya, dan bimbingan sendiri dilakukan dengan cara membangkitkan kemauan, memberi semangat (motivasi), mengarahkan dan merangsang untuk melakukan percobaan, serta membantu menerapkan sebuah prosedur mengajar yang baru. Dengan kata lain seorang pengawas harus bisa memberikan motivasi kerja yang baik kepada guru dalam rangka peningkatan kompetensi mengajar sehingga proses belajar mengajar menjadi berkualitas.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Sagala (2010), menjelaskan bahwa supervisi dilakukan oleh pengawas sekolah dengan sasaran meningkatkan kemampuan profesional dan komitmen para guru untuk memepertinggi prestasi belajar peserta didik. Artinya supervisi membantu guru dan memotivasi guru dalam meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajarannya guna meningkatkan prestasi belajar siswa.

PENUTUP

Berdasarkan temuan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kompetensi guru. Pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kompetensi guru melalui Supervisi kepala sekolah dan supervisi pengawas sekolah. Dengan demikian supervisi kepala sekolah dan pengawas sekolah dapat sebagai perantara untuk meningkatkan kompetensi guru. Untuk itu kepala sekolah dan pengawas sekolah diharapkan dapat bekerja sama untuk meningkatkan kompetensi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, 1999. Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi. Buku 2. Yogyakarta : BPFE.
- Suharsimi, 1993. Menajemen Pembelajaran Secara Manusiawi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2006. Undang-Undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 tentang Undang-Undang Guru dan Dosen.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. Penilaian Kinerja Guru. Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Gouzali Saydam, 2000. Kamus Istilah Kepegawaian. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Hamzah. 2009. Profesi Kependidikan Problem, Solusi dan Reformasi Pendidikan Indonesia. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia "Edisi Revisi". Jakarta: Bumi Aksara
- Hendiyat Soetopo dan Wasty. 1998. Kepemimpinan Yang Efektif. Yogyakarta : Gadjah Mada University
- Mangkunegara, 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nasution, 2000. Manajemen Personalial Aplikasi dalam perusahaan. Jakarta. Djambatan.
- Nitisemito, Alex S. 1996. Manajemen Personalial: (Manajemen Sumber Daya Manusia). Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005. Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Sagala, S. 2010. Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan. Bandung. Alfabeta.
- Sarwoto, 2001, Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, Cetakan kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2004. Pengembangan Kepribadian Pegawai. Bandung : mandar maju.
- Selvi Febrianty. 2013. Pengaruh Persepsi Efektivitas Diklat Guru Terhadap Kompetensi Mengajar Pada Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA Negeri Se-Kota jambi. Artikel Ilmiah. Jambi : Universitas jambi.
- Stephanie M. Williams and Melanie (2012) Influences of School Superintendents' Servant Leadership Practices to Length of Tenure. Journal of Organizational Learning and Leadership. Volume 10, Number 2.

- Tri Sulasmiyati. 2009. The Effect of Work Motivation and Teachers Professional Competence on the Learning Process of State Junior High Schools of Semarang City). Tesis. Semarang : Program Pascasarjana Unnes Semarang
- Uno Hamzah, 2009. Profesi Kependidikan Problem, Solusi dan Reformasi Pendidikan Indonesia. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Zamroni. 2000. Paradigma Pendidikan Masa Depan. Yogyakarta: Bigraf Publishing