

# **Pengaruh Iklim Kerja, Pelatihan, Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru Di SMPN 1 Wagir**

**Oleh: Nita Dwi Kesuma**

**e-mail: nitakesuma05@gmail.com**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru di SMPN 1 Wagir baik secara parsial maupun simultan. Rancangan penelitian ini menggunakan *eksplanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMPN 1 Wagir yang berjumlah 41 guru. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrument angket yang dikembangkan dari variabel iklim kerja ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), pengalaman mengajar ( $X_3$ ), dan profesionalisme guru ( $Y$ ). Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh iklim kerja terhadap profesionalisme guru sebesar 2,546; (2) terdapat pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme guru sebesar 4,712; (3) terdapat pengaruh pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru sebesar 4,890; (4) terdapat pengaruh iklim kerja, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru sebesar 14,159. berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh iklim kerja, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru di SMPN 1 Wagir.

**Kata kunci:** iklim kerja, pelatihan, pengalaman mengajar, dan profesionalisme guru.

## **Pendahuluan**

Negara Kesatuan Republik	Pendidikan Nasional bertujuan
Indonesia memiliki tujuan untuk	mengembangkan potensi peserta
mencerdaskan kehidupan bangsa,	didik agar menjadi manusia yang
yang tersurat dalam Pembukaan	beriman dan bertakwa terhadap
UUD 1945. Undang-Undang Sistem	Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak
Pendidikan Nasional Nomor 20	mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif,
Tahun 2003 juga menyatakan bahwa	mandiri, dan menjadi warga negara

yang demokratis serta bertanggung jawab dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa (Mulyasa 2011:7).

Profesionalisme guru kini menjadi sesuatu yang mengemuka ke ruang publik seiring dengan tuntutan akan pendidikan yang bermutu. Hal ini dipertegas dengan respon positif dari pemerintah dengan menetapkan guru sebagai profesi pada tanggal 2 Desember 2004 dan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Harkat dan martabat guru semakin mendapat apresiasi karena dalam Undang-Undang tersebut diatur tentang penghargaan terhadap guru, baik dari segi profesional maupun finansial serta perlindungan hukum dan keselamatan dalam melaksanakan tugas. Tuntutan profesionalisme guru harus disikapi dengan peningkatan kualifikasi dan kompetensi, apalagi sekarang ada

keharusan mengikuti uji sertifikasi untuk menentukan kelayakan seorang guru. Oleh karena itu, guru jangan sampai terkena "*jebakan rutinitas*" di mana guru hanya disibukkan dengan kegiatan sehari-hari sehingga lupa dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme (Kunandar 2007).

Peningkatan mutu pendidikan di sekolah sangat bergantung pada tingkat profesionalisme guru. Jadi, di antara keseluruhan komponen pada sistem pembelajaran di sekolah ada satu komponen yang paling menentukan kualitas pembelajaran, yaitu guru (Bafadal 2008:4). Kehadiran guru dalam proses belajar mengajar tetap menjadi peranan penting karena peranan guru dalam proses belajar mengajar belum dapat digantikan dengan alat, sekalipun dalam proses tersebut terlalu banyak diperlukan unsur manusiawinya

seperti; sikap, nilai, perasaan, motivasi, kepribadian, kebiasaan, dan lain sebagainya yang mendukung dan diharapkan dilaksanakan setelah proses pembelajaran selesai. Pemerintahan saat ini, melalui Departemen Pendidikan dan Kebudayaan telah berusaha untuk meningkatkan kualitas profesionalisme guru melalui sertifikasi guru, peningkatan mutu pendidikan guru, di antaranya mengikuti pendidikan dengan program Diploma, Strata Satu (S1), dan program Magister (S2) (Mariani 2009:195).

Guru profesional diharapkan mampu berkomunikasi dengan orang tua anak didik, masyarakat sekitar, dan organisasi atau institusi terkait dengan lembaga pendidikan. Guru profesional harus memiliki kemampuan dalam pelajaran, profesi, penyesuaian diri, sikap-sikap nilai

dan kepribadian. Profesionalisme guru dipengaruhi dengan suasana lingkungan tempat kerjanya, pelatihan yang diikutinya untuk menambah pengetahuan dan keterampilannya, dan pengalaman mengajar yang cukup untuk mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.

Profesionalisme merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga atau organisasi. Guru akan bekerja secara profesional apabila iklim kerja ikut memberikan dukungan (Depdiknas 2000). Iklim kerja di sekolah adalah keadaan sekitar sekolah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik (Marzuki dalam Supardi 2013:121). Iklim kerja di sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang

dan mesra maupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan yang mesra pada iklim kerja di sekolah terjadi karena disebabkan terdapat hubungan yang baik di antara kepala sekolah dan guru, dan di antara guru dan peserta didik (Creemers dalam Supardi 2013:121). Iklim kerja merupakan hal yang memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan profesionalisme, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, program pendidikan dan pelatihan serta budaya organisasi.

Guru membutuhkan pelatihan profesional untuk menambah wawasan dan meningkatkan keterampilan mereka (Jejen 2011:11). Pelatihan profesional diartikan sebagai beberapa aktivitas atau proses yang diselenggarakan untuk meningkatkan keterampilan, sikap, pemahaman, atau perbuatan dalam tugas saat ini atau masa depan

(Seyfarth dalam Jejen 2011:61). Pelatihan akan bermanfaat bagi sebuah organisasi apabila kebutuhan pelatihan dianalisis pada saat yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja guru (Irianto 2001:87). Pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi pada saat para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan (Gomes 2003:198).

Pengalaman sangat erat kaitannya dengan waktu dan kondisi yang dialami oleh seseorang dalam menekuni suatu bidang. Guru profesional hendaknya terus mencari pengalaman-pengalaman berharga sebagai penunjang keberhasilannya menjadi guru yang profesional. Sumitro (2001:70) mengatakan, “hal yang perlu diperhatikan oleh guru adalah mereka harus senantiasa meningkatkan pengalamannya, sehingga mempunyai pengalaman yang banyak dan berkualitas yang

dapat menunjang keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya”.

Hasanah (2010) pelatihan atau diklat kepemimpinan guru dan iklim kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah, artinya semakin lama mengikuti pelatihan kepemimpinan guru dan membaiknya suasana lingkungan di sekolah yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran maka akan

### **Metode Penelitian**

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. *Explanatory research* adalah suatu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan penelitian yang digunakan di sini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel

mengakibatkan meningkatnya kinerja guru di lingkungan sekolah. Pratiwi (2012) iklim kerja yang kondusif dapat meningkatkan profesionalisme guru, artinya bahwa di dalam sikap profesional guru maka aspek iklim kerja perlu diperhatikan. Terbentuknya iklim kerja yang kondusif dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan motivasi kerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir tenang dengan tugas yang dilaksanakan.

yang dihipotesiskan., yaitu variabel bebas (*independent* variabel) dan variabel terikat (*dependent* variabel). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Iklim kerja, pelatihan, dan pengalaman mengajar, sedangkan variabel terikatnya adalah: Profesionalisme guru. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru SMPN 1 Wagir, jumlah populasi adalah 41 guru. Pengambilan sampel dalam

penelitian ini dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2009:85) sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuisioner atau angket. Angket dari penelitian ini terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang dikembangkan dari indikator dengan masalah yang diteliti. Instrument iklim kerja meliputi indikator-indikator: sistem sosial dalam organisasi, budaya, ekologi, dan *miliu*/aspek sosial. Instrument pelatihan meliputi; peserta, pelatih, fasilitas pelatihan, dan dana pelatihan. Instrument pengalaman mengajar meliputi; lamanya guru mengajar, dan jumlah mata pelajaran yang diampu sesuai dengan bidang keahliannya. Instrument profesionalisme guru meliputi; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dalam melakukan analisis data dalam penelitian ini ada empat tahapan

yang dilalui, yakni: tahap deskripsi data, tahap analisis regresi linier berganda, tahap uji asumsi klasik, tahap uji hipotesis.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Deskripsi hasil penelitian yang diperoleh dari pengumpulan data dengan instrumen penelitian *skala likert*. Pemaparan tersebut meliputi variabel-variabel: iklim kerja, pelatihan, pengalaman mengajar, dan profesionalisme guru yang mencakup *mean*, *median*, *standart deviation*, skor minimum, dan skor maksimum. Maka rangkuman perolehan skor data variabel penelitian disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Skor Data Empirik Variabel Penelitian**

		IKLIM KERJA (X1)	PELATIHAN (X2)	PENGALAMAN MENGAJAR (X3)	PROFESIONALISME SME GURU (Y)
N	Valid	41	41	41	41
	Missing	0	0	0	0
Mean		81.0244	55.7805	10.8293	180.5610
Median		86.0000	59.0000	11.0000	201.0000
Mode		95.00	75.00	15.00	215.00
Std. Deviation		16.22881	17.28223	3.23189	37.53602
Variance		263.374	298.676	10.445	1408.952
Range		57.00	45.00	12.00	128.00
Minimum		38.00	30.00	3.00	87.00
Maximum		95.00	75.00	15.00	215.00
Sum		3322.00	2287.00	444.00	7403.00

Sumber: data diolah peneliti (2016)

*Mean* atau rata-rata pada iklim kerja ( $X_1$ ) dari 41 responden adalah sebesar 81.0244 dengan standar deviasi (besar tingkat kesalahan atau error) data sebesar 16.22881 artinya, data yang digunakan baik, karena nilai standar deviasinya lebih kecil dari *mean*. Nilai *median* pada iklim kerja ( $X_1$ ) sebesar 86.000, artinya nilai tengah dari data iklim kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 86. Ukuran variasi yang menunjukkan seberapa jauh data tersebar dari *mean* (rata-ratanya) adalah sebesar 26.374. Nilai minimum atau nilai yang paling rendah dari data iklim kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 38.00 dan nilai

maksimum atau nilai yang paling tinggi adalah sebesar 95.00.

*Mean* atau variabel pelatihan ( $X_2$ ) dari 41 responden adalah sebesar 55.7805 dengan standar deviasi (besar tingkat kesalahan atau error) data sebesar 17.28223, artinya data yang digunakan baik, karena nilai standar deviasinya lebih kecil dari *mean*. Nilai *median* pada variabel pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 59.0000, artinya nilai tengah dari data variabel pelatihan ( $X_2$ ) adalah sebesar 59. Ukuran variasi yang menunjukkan seberapa jauh data tersebar dari *mean* (rata-ratanya) adalah sebesar 298.676. Nilai

minimum atau nilai yang paling rendah dari data variabel pelatihan ( $X_2$ ) adalah sebesar 30.00 dan nilai maksimum atau nilai yang paling tinggi adalah sebesar 75.00.

*Mean* atau variabel pengalaman mengajar ( $X_3$ ) dari 41 responden adalah sebesar 10.8293 dengan standar deviasi (besar tingkat kesalahan atau eror) data sebesar 3.23189, artinya data yang digunakan baik, karena nilai standar deviasinya lebih kecil dari *mean*. Nilai *median* pada variabel pengalaman mengajar ( $X_3$ ) sebesar 11.0000 artinya nilai tengah dari data variabel pengalaman mengajar ( $X_3$ ) adalah sebesar 11. Ukuran variasi yang menunjukkan seberapa jauh data tersebar dari *mean* (rata-ratanya) adalah sebesar 10.445. Nilai minimum atau nilai yang paling rendah dari data variabel pengalaman mengajar ( $X_3$ ) adalah sebesar 3.00 dan nilai maksimum atau nilai yang paling tinggi adalah sebesar 15.00.

*Mean* atau variabel profesionalisme guru (Y) dari 41 responden adalah sebesar 180.5610 dengan standar deviasi (besar tingkat kesalahan atau eror) data sebesar 37.53602, artinya data yang

digunakan baik, karena nilai standar deviasinya lebih kecil dari *mean*. Nilai *median* pada variabel profesionalisme guru (Y) sebesar 201.000 artinya nilai tengah dari data variabel profesionalisme guru (Y) adalah sebesar 201. Ukuran variasi yang menunjukkan seberapa jauh data tersebar dari *mean* (rata-ratanya) adalah sebesar 1408.952. Nilai minimum atau nilai yang paling rendah dari data variabel profesionalisme gur (Y) adalah sebesar 87.00 dan nilai maksimum atau nilai yang paling tinggi adalah sebesar 215.00.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel-variabel *independent* yang terdiri dari: iklim kerja, pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap variabel *dependent* yaitu profesionalisme guru, maka hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	12.978	35.352
IKLIM KERJA	.698	.274
PELATIHAN	1.196	.254
PENGALAMA N MENGAJAR	6.493	1.328

a. Dependent Variable: PROFESIONALISME GURU

Sumber: hasil perhitungan penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui nilai:  $a = 12.978$ ,  $b_1 = 0.698$ ,  $b_2 = 1.196$ ,  $b_3 = 6.493$  maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 12.978 + 0.698(X_1) + 1.196(X_2) + 6.493(X_3)$$

$$\text{Profesionalisme guru} = 12.978 + 0.698 (\text{iklim kerja}) + 1.196 (\text{pelatihan}) + 6.493 (\text{pengalaman mengajar})$$

Persamaan tersebut dapat diartikan:

- a. Konstanta sebesar 12.978 memiliki arti jika variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  atau jika variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  bernilai nol, maka nilai variabel *dependent* (Y) akan sebesar 12.978.

- b. Nilai koefisien regresi variabel  $X_1$  (iklim kerja) sebesar 0.698, artinya jika variabel  $X_1$  ditingkatkan 1 akan menyebabkan penurunan hasil belajar sebesar 0.698.

- c. Nilai koefisien regresi variabel  $X_2$  (pelatihan) sebesar 1.196, artinya jika variabel  $X_2$  ditingkatkan 1 akan menyebabkan peningkatan hasil belajar sebesar 1.196.

- d. Nilai koefisien regresi variabel  $X_3$  (pengalaman mengajar) sebesar 6.493, artinya jika variabel  $X_3$  ditingkatkan 1 akan menyebabkan penurunan hasil belajar sebesar 6.493.

Setelah melihat hasil analisis tersebut maka dapat diketahui variabel bebas (*independent*) berpengaruh dengan variabel terikat (*dependent*). Pengaruh variabel bebas dapat dilihat berdasarkan ketepatannya (nilai yang paling signifikan) dari masing-masing variabel bebas, jadi variabel pengalaman mengajar ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang besar dengan profesionalisme guru ( $Y$ ), karena

nilai  $X_3$  koefisien determinasinya lebih besar daripada  $X_1$  (iklim kerja) dan  $X_2$  (pelatihan) yaitu ( $6.493 > 0.698$ ) dan ( $6.493 > 1.196$ ).

Besarnya pengaruh masing-masing variabel *independent* yang terdiri dari iklim kerja, pelatihan dan pengalaman mengajar dengan variabel *dependent* yaitu profesionalisme guru. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7 Hasil uji t (uji signifikan parsial)**

Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
Constant	.367	.716	
Iklim Kerja( $X_1$ )	2.546	.015	Ada pengaruh
Pelatihan ( $X_2$ )	4.712	.000	Ada pengaruh
Pengalaman Mengajar ( $X_3$ )	4.890	.000	Ada pengaruh

Sumber: hasil perhitungan penelitian

Hipotesis penelitian untuk menguji hipotesis kesatu ( $H_1$ ) adalah sebagai berikut: Pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis yang diajukan adalah: berdasarkan tabel 4.7 di atas nilai t hitung untuk variabel  $X_1$  (iklim kerja) sebesar 2.546 dengan tingkat signifikan sebesar 0.015. Karena tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05, maka variabel  $X_1$  (iklim kerja) berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (profesionalisme guru). Sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_01$  ditolak.

Hipotesis penelitian untuk menguji hipotesis kedua ( $H_2$ ) adalah sebagai berikut: Pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis yang diajukan adalah: berdasarkan tabel 4.7 di atas nilai t hitung untuk variabel  $X_2$  (pelatihan) sebesar 4.712 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Karena tingkat signifikannya lebih dari 0,05, maka variabel  $X_2$  (pelatihan) berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (profesionalisme guru). Sehingga  $H_2$  diterima dan  $H_02$  ditolak.

Hipotesis penelitian untuk menguji hipotesis ketiga ( $H_3$ ) adalah sebagai berikut: Pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis yang diajukan adalah: berdasarkan tabel 4.7 di atas nilai t hitung untuk variabel  $X_3$  (pengalaman mengajar) sebesar 4.890 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Karena tingkat signifikannya kurang dari 0,05, maka variabel  $X_3$  (pengalaman mengajar) berpengaruh terhadap variabel Y (profesionalisme guru).

Sehingga  $H_3$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak.

Variabel  $X_1$  (iklim kerja),  $X_2$  (pelatihan), dan  $X_3$  (pengalaman mengajar) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan bantuan software *SPSS 22.00 for windows* diperoleh tabel Anova yang menunjukkan uji F statistik. Adapun hasil uji F pada tabel Anova dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Tes ANOVA Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30121.264	3	10040.421	14.159	.000 <sup>a</sup>
	Residual	26236.833	37	709.104		
	Total	56358.098	40			

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN MENGAJAR, PELATIHAN, IKLIM KERJA

b. Dependent Variable: PROFESIONALISME GURU

Sumber: hasil pengolahan data 2016

Hipotesis penelitian untuk menguji hipotesis keempat ( $H_4$ ) adalah sebagai berikut: Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: Hasil tes Anova diperoleh nilai F-hitung sebesar 14.159 dengan tingkat signifikan 0.000 karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05, maka

hasil penelitian ini menolak hipotesis penelitian  $H_{04}$  dan menerima hipotesis penelitian  $H_4$  yaitu: ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara iklim kerja, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru di SMPN 1 Wagir.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan pada bab IV, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh iklim kerja terhadap profesionalisme guru di SMPN 1 Wagir.
2. Ada pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme guru di SMPN 1 Wagir.
3. Ada pengaruh pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru di SMPN 1 Wagir.
4. Ada pengaruh iklim kerja, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru di SMPN 1 Wagir.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah  
Diharapkan selalu memantau prestasi kerja dari para guru yang berada di bawah pengawasannya, agar tercipta guru yang profesional yang menguasai kompetensi

pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

### 2. Bagi Guru

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bahwa untuk menjadi guru yang profesional perlu memperhatikan iklim kerja yang ada di sekolah, mengikuti berbagai pelatihan yang disediakan oleh pihak sekolah untuk menambah wawasan serta menjadikan pengalaman mengajar sebagai guru yang baik untuk menjadi guru yang profesional. Guru diharapkan selalu mengintropeksi kemampuannya dalam proses pembelajaran di kelas dan selalu menjadikan hasil kerjanya hari ini sebagai pengalaman yang akan dijadikan dasar sebagai guru yang profesional.

### 3. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan sebagai acuan dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia dengan sekolah mengadakan pelatihan serta menciptakan

iklim kerja yang nyaman sehingga nantinya guru dapat menjadi lebih professional lagi dalam proses pengajaran.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan rencana penelitian baru dengan menambah beberapa variabel lain di luar variable dalam penelitian ini misalnya gaya kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan

budaya kerja. Selain itu dapat digunakan sebagai wahana untuk mengkaji secara ilmiah gejala-gejala proses pendidikan dalam mengetahui kondisi sebenarnya tentang faktor-faktor yang akan mempengaruhi profesionalisme guru di sekolah, sekaligus sebagai bekal pengetahuan pada saat peneliti terjun langsung ke dunia pendidikan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2002. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. 2008. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Djalil, A. 2003. *Pendidikan Berkualitas Melalui Sekolah Yang Efektif dan Berkembang*. Dalam Dum Andriani, dkk.
- Depdiknas. 2000. *Indikator Keberhasilan Kepala SMK/BLPT*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan.

- Febrianto, Cakra Ashar. 2012. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Kecamatan Sananwetan Kota Blitar*. FIP: UM.
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Edisi ke 2.
- Hadianto. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasanah, Dedeh Sofia. 2010. *Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta*. FAP: UPI.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi, revisi cetakan ketujuh*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Irianto, J. 2001. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan; Dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan*. Jawa Timur: Insan Cendekia.
- Jejen, Musfah. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kencana.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Kurniawan, Hakmi. 2010. *Profesi, Profesional, dan Profesionalisme*. Available at <http://panglimaw1.blogspot.com/2010/07/profesi-profesional-dan-profesionalisme.html>.
- Librawati. 2013. *Analisis Pengaruh Sikap Profesional, Iklim Kerja Sekolah, Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sukawati*.
- Mansur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).
- Mariani. 2009. *Sertifikasi Guru dan Mutu Pendidikan*. Malang: UM.
- Mulyasa. 2011. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Priyansyah, Yudi. 2009. *Tujuan dan Manfaat Pelatihan*. Online <http://infointermedia.com/tujuan-dan-manfaat-pelatihan>.
- Rusman. 2012. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Rofikatun, nikmah 2014. *Pengaruh tingkat pendidikan formal, masa kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Ekonomi di SMAN se Kabupaten Tulung Agung*. FE: UM.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih. 2007. *SPSS Versi 12 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Santoso, Singgih. 2010. *SPSS Versi 12 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2005. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- S. Eko Putro Widoyoko. 2005. *Kompetensi Mengajar Guru IPS SMA Kabupaten Purworejo*.<http://www.gamma.co.id/artikel/31-3/pendidikan-GM.10109-98,shtml>,:19.
- Soetjipto dan Raflis Kosasi. 2011. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Viklund, Andreas. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Online <http://jurnalsdm.blogspot.com/2009/04/pelatihan-kerja-definisi-tujuan-teknik.html>.
- Wahyuningtyas, Rina. 2010. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru Ekonomi di SMA se-Kota Probolinggo*. Skripsi Universitas Negeri Malang.