



### Info Artikel

#### Keyword:

*Perceptions of superiors' behavior, work orientation, self-development, class management ability*

Korespondensi Penulis:  
Agus Susiyowadi:  
E-mail:  
[agus.byhaqqi75@gmail.com](mailto:agus.byhaqqi75@gmail.com)

ISSN (print): 1858-4985  
ISSN (on-line): 2721-8821

## Pengaruh Persepsi pada Atasan, Orientasi Kerja Dan Pengembangan Diri Terhadap Kemampuan Pengelolaan Kelas

Agus Susiyowadi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Pascasarjana Universitas Kanjuruhan Malang  
Jl. S. Supriyadi No. 48 Malang, 65148, Indonesia

### Abstract

This study aims 1. To determine the effect of perception on the behavior of superiors, work orientation and self development towards classroom management abilities, 2 To determine the effect of perception on the behavior of superiors on the ability of classroom management, 3. To determine the effect of work orientation on the ability of class management, and 4. To determine the effect of self-development on the ability of classroom management. This research is a quantitative research. The population of this study were all teachers in Diponegoro Dampit Education, which totaled 82 teachers. The sampling technique uses total sampling because all populations are used as respondents. Hypothesis testing results show 1. There is a perception effect on supervisor's behavior, work orientation and self-development on the ability of classroom management because of the analysis s data obtained a calculated F score of 11, 984 and the significance is 0,000 <0.05 which means there is an influence of perception on the behavior of superiors, work orientation and self-development on the ability of classroom teacher management, 2. There is a positive influence of perception on the behavior of superiors on the ability of teacher classroom management because of the analysis of the data obtained t count score of 5.686 and significance of 0.000 <0.05 which means there is an effect of perceptions on the behavior of superiors on the ability of classroom management of teachers, 3. There is an influence of work orientation on the ability of classroom management because of the analysis of the data obtained a t count score of 5.296 and the significance is 0.000 <0.05 which means there is an influence of work orientation on the ability of classroom teacher management, and 4. There is an effect of self-development on the ability of classroom management because From the analysis of the data obtained a t count score of 6.581 and its significance 0.000 <0.05, which means there is an influence of self-development on the ability of teacher classroom management.

## 1. PENDAHULUAN

Pengelolaan kelas yang baik merupakan bagian terpenting dari kegiatan pembelajaran. Didalam melaksanakan pembelajaran diharapkan guru mampu mengelola kelas dengan sebaik-baiknya dan menciptakan kondisi yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik. Namun, kenyataan yang terjadi menunjukkan bahwa masih banyak guru kurang maksimal dalam mengelola kelas yang diampunya. Sebagaimana diungkapkan oleh Sudrajat (Hamzah Yusuf, 2009:21) bahwa "Proses pembelajaran yang

terjadi di sekolah masih banyak menggunakan pendekatan pembelajaran yang kurang memperhatikan kebutuhan dan pengembangan potensi peserta didik, serta cenderung bersifat sangat teoritik, peran guru masih sangat dominan (teacher centered), dan gaya mengajar cenderung bersifat satu arah”.

Seorang guru di harapkan dapat mengajar dengan baik, dimana dalam proses belajar mengajar menerapkan keterampilan mengajar dengan baik. Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan peneliti di Perguruan Diponegoro Dampit, nampak bahwa keterampilan pengelolaan kelas guru dalam pembelajaran masih sangat rendah. Hal ini antara lain ditandai dengan masih kurang perhatian guru dalam menangani perilaku siswa yang tidak semestinya. Guru belum dapat mengembangkan materi dengan baik. Guru cenderung menggunakan dua sampai tiga buku sebagai panduan dalam proses pembelajaran. Guru juga masih kurang interaksi dalam memberikan pertanyaan serta jawaban ataupun tanggapan atas pertanyaan peserta didik. Guru belum cukup mampu memantau adanya siswa yang tidak memperhatikannya. Guru dalam pemberian tugas masih bergantung pada buku. Guru menganggap pemberian materi sudah cukup jelas hanya dengan melihat satu dua orang yang memahami tanpa mempedulikan siswa yang lain. Guru masih belum cukup mampu membimbing siswa yang menolak melakukan apapun karena takut akan kesalahan sehingga guru lebih cenderung melemparkannya kepada siswa yang dianggapnya mampu. Guru juga masih kurang dalam perencanaan menyiapkan perangkat pembelajaran. Oleh karena itu berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa guru masih belum mampu mengelola kelasnya dengan baik, guru masih bekerja dengan caranya yang asal melaksanakan tugas rutin tanpa mempedulikan apakah kelasnya itu menyenangkan bagi anak didik atau tidak.

Permasalahan diatas sesuai dengan pendapat Sukayati (2011) bahwa Pengelolaan kelas merupakan tantangan penting yang dihadapi guru. Seorang guru akan dikenal baik oleh siswa, guru lain, sekolah, dan orang tua siswa bila kemampuan mengelola kelasnya juga baik, yaitu: dapat menangani pembelajaran, menciptakan lingkungan belajar yang tertib, dan menangani berbagai permasalahan dan perilaku siswa.

Seperti kita ketahui tugas utama pendidik (guru) adalah mengusahakan agar setiap anak didik dapat belajar dengan efektif; baik secara individual ataupun secara kelompok. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hamdani (2011) Bahwa “Guru harus memiliki sejumlah keterampilan yang didapatkan dari sebuah proses latihan dari lembaga pendidikan yang kompeten ditambah dengan pendidikan dan pelatihan lanjut setelah menyelesaikan studi lembaga pendidikan tenaga kependidikan”. Hal keterampilan guru dalam proses belajar mengajar antara lain: (1) keterampilan membuka dan menutup pelajaran, (2) keterampilan menjelaskan, (3) keterampilan bertanya, (4) keterampilan memberi penguatan, (5) keterampilan menggunakan media pembelajaran, (6) keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil, (7) keterampilan mengelola kelas, (8) keterampilan mengadakan variasi, dan (9) keterampilan mengajar perorangan dan kelompok kecil (Hamdani, 2011)

Persepsi adalah pengalaman tentang obyek, peristiwa atau hubungan - hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan (Jalaludin Rahmat, 2003). Rendahnya persepsi guru terhadap kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi guru dalam pengelolaan. Persepsi tersebut dipengaruhi oleh bagaimana pola dan cara pimpinan sekolah dalam memimpin. Rendahnya persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh: (1) kurangnya komitmen kepala sekolah terhadap perbaikan mutu pengajaran, (2) dalam menetapkan program dan kebijakan sekolah belum sesuai sehingga menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal, (3) penempatan guru yang tidak sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimiliki dalam KBM, (4) kepala sekolah kurang memotivasi guru sehingga dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas dan program-program sekolah, dan kurangnya penguatan kepala sekolah terhadap guru atas keberhasilan yang telah dicapai.

Orientasi kerja adalah arti sebuah pekerjaan terhadap seorang individu berdasarkan harapannya yang diwujudkan dalam pekerjaannya. (Pratiwi, 2007). Orientasi kerja guru yang rendah dipengaruhi beberapa hal (1) sikap rekan kerja yang kurang baik (2) Suasana tempat kerja yang kurang kondusif (3) Jarak rumah dengan tempat kerja yang jauh (4) Alat transportasi menuju tempat kerja yang sulit dan keinginan pribadi guru yang hanya sekedar mengajar.

Pengembangan diri adalah kegiatan non formal yang dilakukan secara sengaja dan di isyaratkan (Orvis, 2011). Pengembangan diri guru yang rendah dipengaruhi oleh beberapa hal (1) Keinginan mengikuti pelatihan/seminar/workshop yang masih kurang, (2) Keinginan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi masih kurang, (3) Keikutsertaan terhadap organisasi profesi masih rendah.

Berdasarkan gambaran permasalahan di atas, dapat diketahui bahwa sumber permasalahan berada pada Persepsi pada perilaku atasan, Orientasi kerja dan pengembangan diri guru sebagai implementasi dari kemampuan pengelolaan kelas. Dari permasalahan diatas, Penelitian dengan judul “*Pengaruh persepsi pada perilaku atasan, orientasi kerja dan pengembangan diri terhadap kemampuan pengelolaan kelas*” dilakukan.

Permasalahan yang akan diteliti 1). Apakah persepsi pada perilaku atasan, orientasi kerja dan pengembangan diri berpengaruh terhadap kemampuan pengelolaan kelas?, 2). Apakah persepsi pada perilaku atasan berpengaruh terhadap kemampuan pengelolaan kelas?, 3). Apakah orientasi kerja berpengaruh terhadap kemampuan pengelolaan kelas?, dan 4). Apakah aktifitas pengembangan diri berpengaruh terhadap kemampuan pengelolaan kelas?, sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah 1). Mengetahui pengaruh persepsi pada perilaku atasan, orientasi kerja dan pengembangan diri terhadap kemampuan pengelolaan kelas, 2). Mengetahui pengaruh persepsi pada perilaku atasan terhadap kemampuan pengelolaan kelas. 3). Mengetahui pengaruh orientasi kerja terhadap kemampuan pengelolaan kelas dan 4). Mengetahui pengaruh pengembangan diri terhadap kemampuan pengelolaan kelas.

Kegunaan atau manfaat penelitian ini 1). Secara teoretis penelitian ini diharapkan menghasilkan sumbangan tesis tentang pengaruh persepsi pada perilaku atasan, orientasi kerja dan pengembangan diri terhadap kemampuan pengelolaan kelas. 2). Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut: a) Bagi penulis bermanfaat untuk menambah wawasan tentang pengaruh persepsi pada perilaku atasan, orientasi kerja dan pengembangan diri terhadap kemampuan pengelolaan kelas. b) Bagi kepala sekolah bermanfaat sebagai informasi empiris tentang pengaruh persepsi pada perilaku atasan, orientasi kerja dan pengembangan diri terhadap kemampuan pengelolaan kelas. c) Bagi instansi terkait penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk membuat kebijakan yang relevan untuk peningkatan guru dalam kemampuan pengelolaan kelas.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis data SPSS 16. Teknik pengambilan sampel yaitu total sampling dimana jumlah seluruh guru di Yayasan Perguruan Diponegoro Dampit digunakan sebanyak 82 orang. Pengumpulan data melalui angket yang di sebarakan kepada responden. Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji Validitas dan Uji Reabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji t-tes dan  $F_{hitung}$ . Sedang Uji Hipotesisnya menggunakan Anova untuk mengetahui Pengaruh Persepsi pada atasan, orientasi kerja dan pengembangan diri terhadap kemampuan pengelolaan kelas, dan t-tes untuk 1. Pengaruh persepsi pada atasan terhadap kemampuan pengelolaan kelas, 2. Pengaruh orientasi kerja terhadap kemampuan pengelolaan kelas dan 3. Pengaruh pengembangan diri terhadap kemampuan pengelolaan kelas.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Diskripsi penelitian

**Tabel 1 Diskripsi Statistik untuk Persepsi pada atasan, orientasi kerja dan Aktifitas pengembangan diri**

	N	Descriptive Statistics		Mean	Std. Deviation
		Mini-mum	Maxi-mum		
X1	82	53.00	75.00	62.3049	4.36509
X2	82	22.00	37.00	31.0854	2.56857
X3	82	23.00	40.00	31.3415	3.34154
Valid N (list-wise)	82				

Output tabel di atas menunjukkan nilai N atau jumlah data yang diteliti berjumlah 82 sampel. Variabel Persepsi pada perilaku atasan (X1) memiliki nilai mean atau rata-ratanya sebesar 62.3049 yang artinya rata-rata Persepsi pada perilaku atasan di Perguruan Diponegoro Dampit sebesar 62,30% dengan nilai maksimum sebesar 75,00. Nilai minimum 53,00. Dengan standar deviasi 4,36509 yang berarti

bahwa besar maksimum rata-rata variabel Persepsi pada perilaku atasan adalah +4,36509, sedangkan penurunan maksimum dari rata-rata variabel persepsi pada perilaku atasan adalah -4,36509 atau dapat dikatakan rata-rata nilai penyimpangan variabel persepsi pada perilaku atasan adalah 4.365%.

Variabel Orientasi kerja (X2) memiliki nilai mean atau rata-ratanya sebesar 31,0854 yang artinya rata-rata Orientasi kerja di Perguruan Diponegoro Dampit sebesar 31,085% dengan nilai maksimum sebesar 37,00. Nilai minimum 22,00. Dengan standar deviasi 2,56857 yang berarti bahwa besar maksimum rata-rata variabel orientasi kerja adalah +2,56857, sedangkan penurunan maksimum dari rata-rata variabel Orientasi kerja adalah -2,56857 atau dapat dikatakan rata-rata nilai penyimpangan variabel orientasi kerja adalah 2,569%.

Sedang Variabel Pengembangan diri (X3) memiliki nilai mean atau rata-ratanya sebesar 31,3415 yang artinya rata-rata Pengembangan diri di Perguruan Diponegoro Dampit sebesar 31,342% dengan nilai maksimum sebesar 40,00. Nilai minimum 23,00. Dengan standar deviasi 3,34154 yang berarti bahwa besar maksimum rata-rata variabel Pengembangan diri adalah +3,34154, sedangkan penurunan maksimum dari rata-rata variabel Pengembangan diri adalah -3,34154 atau dapat dikatakan rata-rata nilai penyimpangan variabel Pengembangan diri adalah 3,34%

### **Pengaruh persepsi pada atasan, orientasi kerja dan pengembangan diri terhadap kemampuan pengelolaan kelas**

**Tabel 2 Hasil Uji t independet X1, X2, X3 (Persepsi pada atasan, Orientasi Kerja dan Aktivitas pengembangan diri ) terhadap Y (Kemampuan pengelolaan kelas)**

Tests of Between-Subjects Effects					
Dependent Variable: Y					
Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	2198.711 <sup>a</sup>	7	314.102	11.984	.000
Intercept	497130.722	1	497130.7	18966.691	.000
X1Filt	343.277	1	343.277	13.097	.001
X2Filt	137.144	1	137.144	5.232	.025
X3Filt	270.263	1	270.263	10.311	.002
X1Filt * X2Filt	6.721	1	6.721	.256	.614
X1Filt * X3Filt	135.032	1	135.032	5.152	.026
X2Filt * X3Filt	.229	1	.229	.009	.926
X1Filt * X2Filt *	73.198	1	73.198	2.793	.099
X3Filt					
Error	1939.594	74	26.211		
Total	833163.000	82			
Corrected Total	4138.305	81			

a. R Squared = ,531 (Adjusted R Squared = ,487)

Berdasarkan Tabel dapat dilihat pada *Corrected Model* yang memiliki skor *mean square* 314.102,  $F_{hitung}$  11.984 dan Signifikansi (Sig.) 0,000. Data tersebut menguatkan untuk menolak hipotesis nihil ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis kerja ( $H_a$ ) dasarnya nilai Signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  (Alfa) = Signifikan. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh Persepsi pada perilaku atasan, orientasi kerja dan Aktifitas pengembangan diri terhadap kemampuan pengelolaan kelas.

**Pengaruh persepsi pada atasan terhadap kemampuan pengelolaan kelas**

**Tabel 3 Hasil Uji t independet X1 (Persepsi pada atasan) terhadap Y (Kemampuan pengelolaan kelas)**

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Equal variances assumed		.891	.017	5.686	80	.000	91282	9155	14354	68210
Equal variances not assumed				6.626	9.599	.000	91282	9412	53627	28938

Pengujian independen t-tes dapat diketahui dari hasil output SPSS diatas. Taraf signifikansi yang digunakan dalam analisis ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Kemudian menentukan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ .  $t_{hitung}$  dapat dilihat dari output diatas (Independent Sampel Test) yaitu sebesar 5,686 dan nilai  $t_{tabel}$  dapat diketahui dari *derajat kebebasan* ( $df = jumlah sampel (n) - 2$  atau  $82 - 2 = 80$ ). Sehingga nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.686 > 1,990$ ). Data tersebut menguatkan untuk menolak hipotesis nihil ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis kerja ( $H_a$ ). Jadi dapat disimpulkan ada pengaruh persepsi perilaku pada atasan terhadap kemampuan pengelolaan kelas

**Pengaruh orientasi kerja terhadap kemampuan pengelolaan kelas**

**Tabel 4 Hasil Uji t independet X2 (Orientasi kerja) terhadap Y (Kemampuan pengelolaan kelas)**

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Equal variances assumed		.031	.862	5.296	80	.000	1733	8177	6752	6714
Equal variances not assumed				5.345	75.755	.000	1733	6892	.59075	10.04390

Pengujian independen t-tes dapat diketahui dari hasil output SPSS diatas. Taraf signifikansi yang digunakan dalam analisis ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Kemudian menentukan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ .  $t_{hitung}$  dapat dilihat dari output diatas (Independent Sampel Test) yaitu sebesar 5,296 dan nilai  $t_{tabel}$  dapat diketahui dari *derajat kebebasan* ( $df = jumlah sampel (n) - 2$  atau  $82 - 2 = 80$ ). Sehingga nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.296 > 1,990$ ). Data tersebut menguatkan untuk menolak hipotesis nihil ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis kerja ( $H_a$ ). Jadi dapat disimpulkan ada pengaruh Orientasi kerja terhadap kemampuan pengelolaan kelas.

**Pengaruh Aktivitas pengembangan diri terhadap kemampuan pengelolaan kelas.**

**Tabel 5 Hasil Uji t independet X3 (Aktivitas pengembangan diri) terhadap Y (Kemampuan pengelolaan kelas)**

	Levene's Test for Equality of Vari- ances		Independent Samples Test						
	F	Sig.	t	t-test for Equality of Means			95% Confi- dence Interval of the Difference		
				df	S ig. (2- tailed)	Me an Differ- ence	Std. Error Dif- ference	Lo wer	Upper
Equal variances as- sumed	.3 26	.569	6.5 81	80	. 000	8.44 258	1.28 296	5. 88942	10. 99575
Equal variances not assumed			6.5 54	76. 843	. 000	8.44 258	1.28 814	5. 87748	11. 00768

Pengujian independen t-tes dapat diketahui dari hasil output SPSS diatas. Taraf signifikansi yang digunakan dalam analisis ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Kemudian menentukan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ .  $t_{hitung}$  dapat dilihat dari output diatas (Independent Sampel Test) yaitu sebesar 6,581 dan nilai  $t_{tabel}$  dapat diketahui dari *derajat kebebasan* ( $df$ ) = jumlah sampel ( $n$ ) - 2 atau  $82 - 2 = 80$ . Sehingga nilai  $t_{tabel} = 1.990$  (uji 2 sisi). Dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,581 > 1,990$ ). Data tersebut menguatkan untuk menolak hipotesis nihil ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis kerja ( $H_a$ ). Jadi dapat disimpulkan ada pengaruh Aktivitas pengembangan diri terhadap kemampuan pengelolaan kelas

**Pembahasan**

Pengaruh persepsi pada perilaku atasan (X1), orientasi kerja (X2) dan aktifitas pengembangan diri (X3) terhadap kemampuan pengelolaan kelas (Y). Dari output SPSS yang telah disajikan di atas didapatkan bahwa corrected model nilai F 11.98 dan nilai signifikasnsi sebesar  $0.000 < 0.05$ , persepsi pada perilaku atasan, orientasi kerja dan aktifitas pengembangan diri terhadap kemampuan pengelolaan kelas. Pengaruh tersebut diduga karena semakin baik persepsi pada perilaku atasan, orientasi kerja dan aktifitas pengembangan diri maka akan menambah kemampuan guru tersebut dalam pengolaan kelasnya, sebagai contoh bahwa guru yang mempunyai persepsi pada perilaku atasan yang, orientasi kerja yang baik dan aktifitas pengembangan diri juga baik maka akan menambah semangat kerja, ikhlas dalam bekerja, kesadaran bekerja dengan tanpa paksaan, mengikuti pelatihan pelatihan dengan suka rela pula dengan begitu guru tersebut akan meningkat kemampuan pengelolaan kelasnya. Juga sebaliknya kalau guru sudah tidak baik persepsi pada atasannya, orientasi kerja juga tidak baik, aktifitas pengem- bangan dirinya juga kurang baik maka guru tersebut dalam bekerja akan kurang semangat sehingga akan mempengaruhi terhadap kemampuan pengelolaan kelasnya.

Pengaruh Persepsi pada perilaku atasan terhadap Kemampuan pengelolaan kelas. Dari output SPSS yang telah disajikan di atas didapatkan bahwa persepsi pada perilaku atasan  $t_{hitung} (5.586) > t_{tabel} (1.990)$  dan nilai signifikasnsi dari persepsi pada perilaku atasan sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka hipotesis kerja diterima artinya ada pengaruh yang berarti antara Persepsi pada perilaku atasan terhadap kemampuan pengelolaan kelas. Tidak dapat dipungkiri, Kepala sekolah memang sangat berpengaruh terhadap pengelolaan sekolah. Baik itu pada aspek lingkungan ataupun tenaga pendidik yang ada di sekolah tersebut. Hal tersebut dipengaruhi oleh persepsinya sebagai kepala sekolah baik itu meliputi kebijakannya, perkataannya dan perbuatannya. Persepsi kepala sekolah juga dapat mempengaruhi kinerja semua tenaga pendidik yang ada di sekolah tersebut, berkaitan dengan kebijakannya. Kepala sekolah yang bijak akan membuat sekolah ke arah yang lebih baik. Karena kepala sekolah tersebut dapat membimbing anak buahnya dalam artian gurunya untuk selalu meningkatkan Pendidikan di sekolahnya.

Ia juga dapat memberikan pengarahan tentang cara peningkatan kualitas pendidik di sekolahnya. Bahkan siap mencarikan dana demi peningkatan kualitas tenaga pendidiknya. Sebenarnya persepsi kepala sekolah terhadap kemampuan pengelolaan kelas guru tidak begitu berpengaruh. Walaupun ada pengaruhnya, tetapi sangatlah kecil dibandingkan aspek-aspek yang lain. Karena kemampuan pengelolaan kelas guru dipengaruhi dari berbagai aspek tidak hanya dari persepsi kepala sekolah. Sebenarnya kemampuan pengelolaan kelas bagi guru sangat dipengaruhi oleh diri guru itu sendiri. Guru yang memiliki banyak wawasan dan pengalaman mengajar pasti mampu mengelola kelas dengan baik, dibandingkan guru yang sedikit pengalaman mengajarnya. Guru yang belum memiliki banyak wawasan dan pengalaman dalam mengelola kelas hendaknya mau berusaha mengembangkan dirinya. Misalnya dengan mengikuti pelatihan, workshop, menambah jenjang pendidikan, dan mau membaca. Saat ini umumnya guru tidak mau mengikuti berbagai kegiatan yang dapat menambah pengetahuannya di bidang Pendidikan. Padahal hal ini sangat penting bagi kemajuan Pendidikan di negara kita. Kegiatan peningkatan profesionalisme, sebenarnya sudah diadakan oleh pemerintah. Tetapi guru yang mau mengikutinya sangatlah sedikit. Peningkatan kemampuan profesional guru pun sudah dilaksanakan. Akan tetapi hal ini hanyalah sebagai suatu persyaratan yang harus digururkan. Padahal seharusnya guru melaksanakan pembelajaran yang mendidik dengan senang hati, karena merupakan kewajibannya. Kenyataannya setelah mendapatkan sertifikat profesi, tidak sedikit guru yang enggan meningkatkan profesinya tersebut. Kebanyakan dari mereka menggunakannya untuk hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan peningkatan Pendidikan. Hal inilah yang menjadi hambatan kemajuan Pendidikan di negara kita. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan Gesta Andrejs dkk (2008) yang menyimpulkan guru yang baik dalam berpersepsi pada atasan biasanya kemampuan pengelolaan kelas baik.. Penelitian yang sekarang didukung pula oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asmaradita, dkk (2013) ada hubungan persepsi kualitas interaksi atasan bawahan

Pengaruh Orientasi kerja (X2) terhadap kemampuan pengelolaan kelas.(Y). Dari output SPSS yang telah disajikan di atas didapatkan bahwa Orientasi kerja  $t_{hitung} (5.296) > t_{tabel} (1.990)$  dan nilai signifikasnsi dari orientasi kerja sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka hipotesis kerja diterima artinya ada pengaruh orientasi kerja terhadap kemampuan pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam pembelajaran merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan demi meningkatnya kualitas mutu pendidikan. Kualitas mutu pendidikan dapat ditingkatkan melalui berbagai hal. Diantaranya dengan peningkatan Sumber Daya Manusia dalam hal ini guru. Selain itu mutu pendidikan juga dapat ditingkatkan dengan cara penyediaan sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai dan mendukung. Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran juga sangat berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan. Karena pengelolaan pembelajaran yang baik dan disajikan secara menarik akan mempengaruhi hasil belajar siswanya. Guru merupakan pemegang posisi sentral dalam sistem pendidikan. Hal ini dikarenakan guru merupakan faktor yang dominan dalam penngkatan kualitas pendidikan. Orientasi kerja guru terhadap pembelajaran sangat mempengaruhi kemampuan mengajarnya. Guru yang termotivasi untuk mengajar secara lebih baik, maka akan lebih mampu meningkatkan hasil belajar siswa dibandingkan guru yang mengajar tanpa motivasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Mulyasa bahwasanya para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa guru yang memiliki motivasi positif akan lebih bersemangat untuk mengelola pembelajaran dengan baik. Semangat atau motivasi guru sangat mempengaruhi pengelolaan pembelajaran yang akhirnya akan berpengaruh positif terhadap kemampuan siswa atau hasil belajarnya. Guru yang termotivasi mengajar akan selalu ingin memperbaiki cara mengajar atau pengelolaan pembelajaran demi meningkatkan kualitas pembelajaran. Hasil penelitian ini didukung oleh Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putu, A (2017) menunjukkan bahwa variabel Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi secara serempak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan khususnya di PT. PLN (Persero) Manado, dan hasilnya adalah positif.

Pengaruh Aktifitas pengembangan diri (X3) terhadap kemampuan pengelolaan kelas (Y) Dari output SPSS yang telah disajikan di atas didapatkan bahwa Aktifitas pengembangan diri  $t_{hitung} (6.581) > t_{tabel} (1.990)$  dan nilai signifikasnsi dari aktifitas pengembangan diri sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka hipotesis kerja diterima artinya ada pengaruh yang berarti antara aktivitas pengembangan diri dengan kemampuan pengelolaan kelas. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh penting dalam kemampuan

pengelolaan kelas guru. Begitu pula seberapa sering guru aktif dalam mengikuti workshop / pelatihan. Semakin banyak pengalaman baik secara teori ataupun praktek akan membuat guru semakin paham dan mampu menyesuaikan apa yang dibutuhkan dan harus dilakukan agar kelas dapat berlangsung efektif. Guru akan mampu memilih dan memilih metode yang sesuai bahan ajar yang dibutuhkan, teknik penilaian yang digunakan disesuaikan dengan situasi dan kondisi siswa, sehingga hasil yang di capai akan lebih maksimal. Namun itu kembali lagi kepada pribadi guru itu sendiri. Tak jarang adapula guru yang berpendidikan tinggi bahkan sering mengikuti workshop hanya sebagai tuntutan profesi saja, sehingga tidak dipraktekkan atau dimanfaatkan dalam pengelolaan kelas sehari-hari. Hasil penelitian ini kontradiksi dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhadi, E ( 2014) Makin tinggi motivasi guru maka makin tinggi mutu pembelajaran. Motivasi guru yang tinggi akan membuat guru bekerja lebih baik untuk mencapai mutu proses dan hasil pembelajaran yang lebih baik. Atas dasar itu, mutu pembelajaran dapat ditingkatkan melalui upaya peningkatan motivasi guru. Hasil analisis selanjutnya, tidak ada perbedaan nyata antara kelompok guru yang mengikuti pelatihan dengan kelompok guru yang belum mengikuti pelatihan dalam hal motivasi, kompetensi dan mutu pembelajaran. Atas dasar itu, perlu dikembangkan desain program pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dapat meningkatkan motivasi, kompetensi dan mutu pembelajaran.

#### **4. SIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

Pengaruh persepsi pada perilaku atasan (X1), orientasi kerja (X2) dan aktifitas pengembangan diri (X3) terhadap kemampuan pengelolaan kelas (Y). Dari output SPSS yang telah disajikan di atas didapatkan bahwa *corrected model* nilai F 11.98 dan nilai signifikasnsi sebesar  $0.000 < 0.05$ , persepsi pada perilaku atasan, orientasi kerja dan aktifitas pengembangan diri terhadap kemampuan pengelolaan kelas. Pengaruh tersebut diduga karena semakin baik persepsi pada perilaku atasan, orientasi kerja dan aktifitas pengembangan diri maka akan menambah kemampuan guru tersebut dalam pengelolaan kelasnya, sebagai contoh bahwa guru yang mempunyai persepsi pada perilaku atasan yang, orientasi kerja yang baik dan aktifitas pengembangan diri juga baik maka akan menambah semangat kerja, iklas dalam bekerja, kesadaran bekerja dengan tanpa paksaan, mengikuti pelatihan dengan suka rela pula dengan begitu guru tersebut akan meningkat kemampuan pengelolaan kelasnya. Juga sebaliknya kalau guru sudah tidak baik persepsi pada atasannya, orientasi kerja juga tidak baik, aktifitas pengembangan dirinya juga kurang baik maka guru tersebut dalam bekerja akan kurang semangat sehingga akan mempengaruhi terhadap kemampuan pengelolaan kelasnya.

Pengaruh Persepsi pada perilaku atasan terhadap Kemampuan pengelolaan kelas. Dari output SPSS yang telah disajikan di atas didapatkan bahwa persepsi pada perilaku atasan  $t_{hitung} (5.586) > t_{tabel} (1.990)$  dan nilai signifikasnsi dari persepsi pada perilaku atasan sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka hipotesis kerja diterima artinya ada pengaruh yang berarti antara Persepsi pada perilaku atasan terhadap kemampuan pengelolaan kelas. Tidak dapat dipungkiri, Kepala sekolah memang sangat berpengaruh terhadap pengelolaan sekolah. Baik itu pada aspek lingkungan ataupun tenaga pendidik yang ada di sekolah tersebut. Hal tersebut dipengaruhi oleh persepsinya sebagai kepala sekolah baik itu meliputi kebijakannya, perkataannya dan perbuatannya. Persepsi kepala sekolah juga dapat mempengaruhi kinerja semua tenaga pendidik yang ada di sekolah tersebut, berkaitan dengan kebijakannya. Kepala sekolah yang bijak akan membuat sekolah ke arah yang lebih baik. Karena kepala sekolah tersebut dapat membimbing anak buahnya dalam artian gurunya untuk selalu meningkatkan Pendidikan di sekolahnya. Ia juga dapat memberikan pengarahan tentang cara peningkatan kualitas pendidik di sekolahnya. Bahkan siap mencarikan dana demi peningkatan kualitas tenaga pendidiknya. Sebenarnya persepsi kepala sekolah terhadap kemampuan pengelolaan kelas guru tidak begitu berpengaruh. Walaupun ada pengaruhnya, tetapi sangatlah kecil dibandingkan aspek-aspek yang lain. Karena kemampuan pengelolaan kelas guru dipengaruhi dari berbagai aspek tidak hanya dari persepsi kepala sekolah. Sebenarnya kemampuan pengelolaan kelas bagi guru sangat dipengaruhi oleh diri guru itu sendiri. Guru yang memiliki banyak wawasan dan pengalaman mengajar pasti mampu mengelola kelas dengan baik, dibandingkan guru yang sedikit pengalaman mengajarnya. Guru yang belum memiliki banyak wawasan dan pengalaman dalam mengelola kelas hendaknya mau berusaha mengembangkan dirinya. Misalnya dengan mengikuti pelatihan, workshop, menambah jenjang pendidikan, dan mau membaca. Saat ini umumnya

guru tidak mau mengikuti berbagai kegiatan yang dapat menambah pengetahuannya di bidang Pendidikan. Padahal hal ini sangat penting bagi kemajuan Pendidikan di negara kita. Kegiatan peningkatan profesionalisme, sebenarnya sudah diadakan oleh pemerintah. Tetapi guru yang mau mengikutinya sangatlah sedikit. Peningkatan kemampuan profesional guru pun sudah dilaksanakan. Akan tetapi hal ini hanyalah sebagai suatu persyaratan yang harus digururkan. Padahal seharusnya guru melaksanakan pembelajaran yang mendidik dengan senang hati, karena merupakan kewajibannya. Kenyataannya setelah mendapatkan sertifikat profesi, tidak sedikit guru yang enggan meningkatkan profesinya tersebut. Kebanyakan dari mereka menggunakannya untuk hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan peningkatan Pendidikan. Hal inilah yang menjadi hambatan kemajuan Pendidikan di negara kita. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan Gesta Andrejs dkk (2008) yang menyimpulkan guru yang baik dalam berpersepsi pada atasan biasanya kemampuan pengelolaan kelas baik.. Penelitian yang sekarang didukung pula oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asmaradita, dkk (2013) ada hubungan persepsi kualitas interaksi atasan bawahan

Pengaruh Orientasi kerja (X2) terhadap kemampuan pengelolaan kelas.(Y). Dari output SPSS yang telah disajikan di atas didapatkan bahwa Orientasi kerja  $t_{hitung} (5.296) > t_{tabel} (1.990)$  dan nilai signifikasnsi dari orientasi kerja sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka hipotesis kerja diterima artinya ada pengaruh orientasi kerja terhadap kemampuan pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam pembelajaran merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan demi meningkatnya kualitas mutu pendidikan. Kualitas mutu pendidikan dapat ditingkatkan melalui berbagai hal. Diantaranya dengan peningkatan Sumber Daya Manusia dalam hal ini guru. Selain itu mutu pendidikan juga dapat ditingkatkan dengan cara penyediaan sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai dan mendukung. Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran juga sangat berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan. Karena pengelolaan pembelajaran yang baik dan disajikan secara menarik akan mempengaruhi hasil belajar siswanya. Guru merupakan pemegang posisi sentral dalam sistem pendidikan. Hal ini dikarenakan guru merupakan faktor yang dominan dalam peningkatan kualitas pendidikan. Orientasi kerja guru terhadap pembelajaran sangat mempengaruhi kemampuan mengajarnya. Guru yang termotivasi untuk mengajar secara lebih baik, maka akan lebih mampu meningkatkan hasil belajar siswa dibandingkan guru yang mengajar tanpa motivasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Mulyasa bahwasanya para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa guru yang memiliki motivasi positif akan lebih bersemangat untuk mengelola pembelajaran dengan baik. Semangat atau motivasi guru sangat mempengaruhi pengelolaan pembelajaran yang akhirnya akan berpengaruh positif terhadap kemampuan siswa atau hasil belajarnya. Guru yang termotivasi mengajar akan selalu ingin memperbaiki cara mengajar atau pengelolaan pembelajaran demi meningkatkan kualitas pembelajaran. Hasil penelitian ini didukung oleh Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putu, A (2017) menunjukkan bahwa variabel Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi secara serempak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan khususnya di PT. PLN (Persero) Manado, dan hasilnya adalah positif.

Pengaruh Aktifitas pengembangan diri (X3) terhadap kemampuan pengelolaan kelas (Y) Dari output SPSS yang telah disajikan di atas didapatkan bahwa Aktifitas pengembangan diri  $t_{hitung} (6.581) > t_{tabel} (1.990)$  dan nilai signifikasnsi dari aktifitas pengembangan diri sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka hipotesis kerja diterima artinya ada pengaruh yang berarti antara aktivitas pengembangan diri dengan kemampuan pengelolaan kelas. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh penting dalam kemampuan pengelolaan kelas guru. Begitu pula seberapa sering guru aktif dalam mengikuti workshop / pelatihan. Semakin banyak pengalaman baik secara teori ataupun praktek akan membuat guru semakin paham dan mampu menyesuaikan apa yang dibutuhkan dan harus dilakukan agar kelas dapat berlangsung efektif. Guru akan mampu memilih dan memilih metode yang sesuai bahan ajar yang dibutuhkan, teknik penilaian yang digunakan disesuaikan dengan situasi dan kondisi siswa, sehingga hasil yang di capai akan lebih maksimal. Namun itu kembali lagi kepada pribadi guru itu sendiri. Tak jarang adapula guru yang berpendidikan tinggi bahkan sering mengikuti workshop hanya sebagai tuntutan profesi saja, sehingga tidak dipraktekkan atau dimanfaatkan dalam pengelolaan kelas sehari-hari. Hasil penelitian ini kontradiksi dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhadi, E (2014) Makin tinggi motivasi guru maka makin tinggi mutu pembelajaran. Motivasi guru yang tinggi akan membuat guru bekerja lebih baik

untuk mencapai mutu proses dan hasil pembelajaran yang lebih baik. Atas dasar itu, mutu pembelajaran dapat ditingkatkan melalui upaya peningkatan motivasi guru. Hasil analisis selanjutnya, tidak ada perbedaan nyata antara kelompok guru yang mengikuti pelatihan dengan kelompok guru yang belum mengikuti pelatihan dalam hal motivasi, kompetensi dan mutu pembelajaran. Atas dasar itu, perlu dikembangkan desain program pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dapat meningkatkan motivasi, kompetensi dan mutu pembelajaran.

### **Saran**

Untuk meningkatkan kemampuan pengelolaan kelas guru peneliti menyarankan agar persepsi pada atasan, orientasi kerja dan pengembangan diri selalu dalam keadaan baik karena persepsi pada atasan baik, orientasi kerja baik dan pengembangan diri baik agar mendorong seorang guru bekerja dengan semangat, ikhlas tanpa paksaan, tanpa ada perasaan yang terpaksa sehingga guru tersebut akan selalu meningkatkan kemampuan pengelolaan kelas.

Guru juga dalam berpersepsi pada atasan yang baik maka, guru tersebut akan secara sukarela menjalankan perintah atasan dengan baik pula, maka dengan bekerja dengan baik itu kemampuan guru dalam pengelolaan kelas akan baik juga. Saran peneliti adalah sebagai atasan bersifatliah yang baik terhadap bawahan sehingga akan menciptakan persepsi yang baik sehingga kemampuan pengelolaan kelas guru akan baik juga.

Orientasi kerja guru yang baik juga akan meningkatkan kemampuan pengelolaan kelas guru maka saran peneliti sebagai guru punyalah dedikasi yang baik jangan sebagai guru hanya asal asalnya saja tapi jadilah guru yang punya integritas dan dedikasi yang tinggi.

Selain itu pengembangan diri yang baik juga akan meningkatkan kemampuan pengelolaan kelas guru maka saran peneliti bagi atasan untuk memberi kesempatan kepada guru untuk selalu beraktifitas dalam dunia pendidikan sedang untuk guru perbanyaknyalah mengikuti pelatihan, seminar dan workshop agar kemampuan pengeloaan kelasnya selalu berkembang dan selalu berinovasi.

## **5. DAFTAR PUSTAKA**

- Brahmasari, dkk. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 10 (2). 124-135.
- Bungin, B. (2008), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Kencana
- Entang, T dkk (1985). *Pengelolaan Kelas*, Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan. Jakarta: Dirjen Dikti Depdikbud.
- Erdogan, dkk. (2014). A Review of Research on Classroom Management in Turkey *Prosiding 5th World Conference on Learning, Teaching and Educational Leadership, WCLTA* . 186 (2015). 9-14.
- Gesta Andrejs dkk (2008) *Factors Influencing Reading Literacy At The Primary School Level*
- Goldthorpe. (1968). *The Affluent Worker : Industrial Attitudes and behavior*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Husaini, U dan Setiady, P (2006), *Pengantar Statistika*,. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jalaluddin, R (2003) *.Psikologi Komunikasi*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Jihat, A (2009), *Evaluasi Pembelajaran*, Yogyakarta: Multi Pressindo,
- Kitchen, J (1997). *Public relations principles and practice*, USA : International thomson business.
- Maabuat, Edward S (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(1). 219-231.
- Majid, A. (2014). *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Martono, N. (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Rajawawi Pers
- Montolalu, dkk (2007). *Bermain dan Permainan Anak*. Jakarta : Universitas Terbuka
- Montolalu, dkk (2016). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* 4(1).
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Asmaradita, dkk (2013) “*Hubungan antara persepsi kualitas interaksi atasan bawahan dan motivasi intrinsik dengan organizational citizenship behavior pada karyawan outsourcing*”.
- Nugroho adi. 2011. “Fungsi Manajemen” (online), (<http://Word Press.com / Fungsi Manajemen>. diakses tanggal 3 Desember 2011)
- Orvis, dkk (2011). Individual and Conxentual Factors: An Interactionist Approach to Understanding Employee Self-development. *Journal of Personality and Individual Differences* 51.
- Pratiwi, dkk. (2017).. Pengaruh Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN Persero Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA* 5(2). 1193-1204.
- Putu, A dkk (2017) “ *Pengaruh orientasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan (studi pada PT. PLN Persero Wilayah Suluttenggo area Manado)*”
- S. Nasution (2009), *Metode Research: Penelitian Ilmiah*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sanjaya, W. (2005). *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sartika, D. (2014). *Peran Guru dalam Pengelolaan Kelas*. Jambi: Universitas Jambi.
- Sebastian, dkk (2009). Do Organization Conditions Influence Teacher Implementation of Effective Classroom Management Practices: Finding From A Randomized Trial. *Journal of School Psychology* 72(2019) .134-149.
- Simanjuntak, dkk. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 3(2). 6-13.
- Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Suhadi, E ( 2014) “ *pengembangan motivasi dan kompetensi guru dalam peningkatan mutu pembelajaran di madrasah*”
- Suharsimi, A. (1996). *Pengelolaan Kelas Dan Siswa*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Suharso Puguh (2009), *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Jakarta : PT Indeks
- Sujianto Agus Eko (2009), *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka,
- Sukardi (2007) *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Prakteknya*. Jakarta: BumiAksara
- Suradiraja, H. (2015). Penyusunan Penilaian Kinerja Model Bars Untuk Meningkatkan Persepsi Karyawan Terhadap Objektivitas Penilaian Kinerja. *Jurnal Sosio-Humaniora* 6(1). 90-115.
- Tanzeh, A, (2009) *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta : Teras,
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen
- Usman.,(2002). *Menjadi Guru Profesional*.Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Usman.,(2013). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- W. Gulo (2010), *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Grasindo
- Wardani, (2005). *Pemantapan Kemampuan Mengajar (PKM)*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Winataputra, U (2004).*Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Universitas Terbuka.