

DETERMINASI SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA GURU DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KUALITAS PROFESIONAL GURU PADA SMP NEGERI DI KECAMATAN SUKASADA

Nyoman Sudiana, Anak Agung Gede Agung, I Made Yudana,

Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: {[nyoman.sudiana](mailto:nyoman.sudiana@pasca.undikhsa.ac.id), [imade.yudana](mailto:imade.yudana@pasca.undikhsa.ac.id), [gede.agung](mailto:gede.agung@pasca.undikhsa.ac.id)} [@pasca.undikhsa.ac.id](mailto:pasca.undikhsa.ac.id),

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi supervisi akademik, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kualitas profesional guru pada SMP Negeri Kecamatan Sukasada. Penelitian ini adalah penelitian "ex-post facto" dengan jumlah populasi dan sampel 106 orang. Alat pengumpul data berupa kuesioner, analisis data dengan teknik regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi yang signifikan antara supervisi akademik terhadap kualitas profesional guru, dengan koefisien korelasi sebesar 0,324 dan sumbangan efektifnya sebesar 5,60%. (2) Terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kualitas profesional guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,548 dan sumbangan efektifnya sebesar 27,14%. (3) Terdapat kontribusi yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kualitas profesional guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,290 dan sumbangan efektifnya sebesar 3,67%. (4) Secara bersama-sama, ada kontribusi yang signifikan antara supervisi akademik, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kualitas profesional guru, dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,603 dan kontribusinya sebesar 36,41% terhadap kualitas profesional guru. Dengan demikian maka ketiga variabel tersebut dapat dijadikan prediktor kecenderungan peningkatan kualitas profesional guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukasada.

Kata kunci: supervisi akademik, motivasi kerja, budaya organisasi dan kualitas profesional

Abstract

This study aims to determine the contribution of the principal's supervision, motivation, and organizational culture in the professional quality of teachers in Junior High School District of Sukasada. This research is "ex-post facto" with population and sample of 106 people. Data collection tool was a questionnaire, data analysis with regression techniques. The results showed that: (1) there is a significant contribution to the academic supervision of the quality professional, with a correlation coefficient of 0.324 and the effective contribution of 5.60%. (2) There is a significant contribution to the quality of work motivation profesional with a correlation coefficient of 0.548 and the effective contribution of 27.14%. (3) There is a significant kontribusi between organizational culture on quality profesional, with a correlation coefficient of 0.290 and the effective contribution of 3.67%. (4) Taken together, there is a significant contribution to the academic supervision, motivation, and organizational culture on quality profesional, with a correlation coefficient of 0.603 and a multiple of 36.4% contribution to the quality of the teacher profesional. Thus, these three variables can be used as predictors of trajectory professional quality of teachers in Junior High School in District Sukasada.

Keywords: principal's supervision, motivation, organizational culture and professional quality

PENDAHULUAN

Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, untuk itu mutu pendidikan disuatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Guru merupakan faktor penentu bagi keberhasilan proses belajar mengajar di lembaga pendidikan. Guru merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah/madrasah, dan ini menunjukkan bahwa profesionalisme seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan. Guru merupakan garda terdepan dalam bidang pendidikan. Guru bertugas memberikan layanan teknis kependidikan kepada setiap peserta didik. Oleh karena itu guru selalu dianggap pihak yang paling bertanggungjawab terhadap operasional pendidikan di sekolah. Didalam Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005, disebutkan "dari sekian banyak komponen pendidikan, guru merupakan faktor yang paling penting dan strategis dalam usaha peningkatan mutu pendidikan di sekolah".

Dengan demikian peranan guru sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu peningkatan kualitas guru merupakan hal yang mutlak harus dilakukan, agar guru dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional. Karena jabatan guru merupakan jabatan profesi yang memerlukan kompetensi khusus.

Kompetensi guru dapat diartikan sebagai spesifikasi dari pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai atau sikap yang dimiliki oleh seorang guru. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru menunjukkan kualitas guru sebenarnya. Dalam dunia pendidikan kinerja dan profesionalisme guru sangat dituntut. Sebagai sebuah profesi pekerjaan sebagai guru tidak hanya menuntut kemampuan intelektual dan fisik, tetapi juga kemampuan psikologis dan afektif.

Depdikbud (1985) mengemukakan bahwa guru yang memiliki kinerja yang tinggi adalah guru yang memiliki 10 kemampuan dasar profesional, yaitu: 1) kemampuan menguasai bahan ajar, 2) kemampuan mengelola program

pembelajaran, 3) kemampuan mengelola kelas, 4) kemampuan memilih dan menggunakan media dan sumber belajar, 5) kemampuan menerapkan prinsip-prinsip landasan pendidikan, 6) kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, 7) kemampuan menilai hasil belajar siswa, 8) kemampuan mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan, 9) kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan 10) kemampuan menganalisis hasil-hasil penelitian pendidikan dan mengimplementasikan dalam proses pembelajaran.

Peran dan fungsi guru sangat penting dalam peningkatan kualitas pendidikan, agar guru dapat melakukan tugas dan fungsinya secara profesional peningkatan Kualitas Profisional merupakan hal yang mutlak dilakukan. Guru sebagai pendidik profesional bukan saja dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan profesional.

Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, sebab inti dari kegiatan pendidikan adalah belajar mengajar yang memerlukan peran dari guru di dalamnya. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan *input-input* pendidikan sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru.

Menurut Sanjaya (2005: 13-14) menyatakan bahwa tugas perencanaan, pengelolalan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa berkaitan dengan kualitas profesional. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.

Kenyataannya di lapangan, banyak indikator yang menunjukkan bahwa kualitas profesional guru belum sesuai dengan harapan, seperti: (1) kehadiran

guru ke sekolah maupun ke kelas sering terlambat dan meninggalkan mendahului waktu berakhirnya pelajaran, (2) datang ke sekolah hanya pada saat ada jam mengajar, (3) jarang membuat persiapan mengajar yang sesuai dengan standar proses, (4) kurang suka membimbing murid, (5) jarang memeriksa tugas-tugas maupun hasil ulangan siswa, (6) tidak membuat program remedial dan pengayaan, (7) bersikap acuh terhadap kemajuan dan perkembangan dunia IPTEK, (8) keinginan untuk meningkatkan kemampuan diri masih rendah, (9) cenderung menolak bila diikutkan dalam lomba, (10) merasa puas dengan apa yang sudah diperoleh.

Kenyataan tersebut diperkuat dengan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang rendah, rata-rata nilai UKG propinsi Bali tahun 2013 adalah 48,9, hal ini menunjukkan kualitas profesional guru yang rendah yang mengakibatkan mutu pendidikan rendah pula.

Melihat kondisi di atas dan mencermati berbagai hasil penelitian tentang kualitas profesional guru, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas profesional guru, namun dalam penelitian ini ditekankan hanya pada tiga faktor saja, yaitu: 1) supervisi akademik kepala sekolah, 2) motivasi kerja guru dan 3) budaya organisasi sekolah.

Kepala sekolah merupakan pemimpin dalam organisasi sekolah. Studi tentang kepemimpinan menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran besar terhadap perubahan sebuah organisasi. Dalam organisasi yang baik dipimpin oleh pemimpin yang baik, juga pemimpin yang efektif memiliki visi yang jelas sehingga program kerjanya akan jelas pula. Tanpa kepemimpinan yang efektif maka jalannya sebuah organisasi tidak akan terarah, tidak akan mencapai tujuan, tidak ada kemajuan, tidak ada inovasi dan perubahan. Hal itu sejalan dengan pemikiran Kauzes dan Posner (dalam Bahar: 2013: xiv) tentang peran seorang pemimpin yaitu : (1) *challenge the process*, (2) *inspire a shared vision*, (3) *enable others to act*, (4) *model the way* and (5) *encourage the heart*. Yang menjadi persoalan adalah bagaimana

sebuah kepemimpinan dapat efektif?. Dalam paradigma humanistik, manusia pada dasarnya memiliki potensi kemanusiaan, kemuliaan dan kepemimpinan dirinya.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah menegaskan bahwa seorang kepala sekolah/ madrasah harus memiliki lima dimensi kompetensi minimal yaitu: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Kepala sekolah/ madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/ madrasah sehingga ia pun harus memiliki kompetensi yang disyaratkan memiliki kompetensi guru juga yaitu: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Kepala sekolah dalam kehidupan sekolah melaksanakan fungsi ganda, yaitu sebagai administrator, manajer dan sebagai supervisor. Sebagai administrator tugas utama kepala sekolah pada dasarnya merupakan rincian kebijakan operasional dari kebijakan dasar yang ditetapkan pemerintah. Sebagai manajer, kepala sekolah yang kompeten secara umum harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, kinerja dan etika kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, salah satunya adalah merencanakan dan melaksanakan supervisi (Depdiknas, 2007).

Mulyasa (2005: 25) menyatakan kepala sekolah memiliki peran yang sangat kuat dan mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyelaraskan semua sumber pendidikan yang tersedia di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah.

Salah satu indikator kompetensi profesional kepala sekolah adalah kompetensi pengembangan diri (profesi)

yaitu sebagai pemimpin pendidikan (manajer sekaligus juga supervisor). Sebagai supervisor, kepemimpinan kepala sekolah mempunyai tugas untuk mengadakan supervisi terhadap bawahannya terutama guru, kepala sekolah memberi bantuan profesional kepada guru melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat serta umpan balik yang objektif.

Arikunto (2004: 40) menyatakan bahwa "tujuan supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru (dan staf sekolah yang lain) agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kerja, terutama dalam melaksanakan tugas". Usaha untuk meningkatkan Kualitas Profesional menarik minat penulis untuk menelitinya karena ada beberapa isu yang berkembang bahwa 1) supervisi yang tujuannya untuk memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru agar mampu meningkatkan kualitas kerja cenderung berupa administrasi saja dan pelaksanaannya belum berjalan dengan baik apalagi tindak lanjut dari hasil supervisi tersebut, 2) guru-guru belum menyadari pentingnya supervisi bahkan cenderung menghindari untuk disupervisi.

Berdasarkan pengalaman dan berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi di sekolah belum memberi kontribusi optimal untuk meningkatkan mutu manajemen sekolah dan mutu layanan belajar, beberapa guru tidak merasakan bahwa kehadiran supervisor pengajaran mencurahkan waktu yang cukup untuk perbaikan pengajaran. belum terpenuhinya layanan belajar yang berkualitas dari guru yang diterima oleh peserta didik. Jadi pengalaman sebagian besar guru merasakan bahwa supervisor tidak memberikan bantuan mengatasi kesulitan guru melaksanakan tugas pengajaran. Di lain pihak supervisor tidak menguasai teknik supervisi dengan benar. Tentunya ada berbagai hal penyebab masih rendahnya kontribusi pelaksanaan supervisi akademik untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas guru yang berujung pada rendahnya mutu pendidikan

Faktor kedua yang mempengaruhi kualitas profesional guru adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu kebutuhan di dalam usaha pencapaian tujuan. Motivasi merupakan konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul dalam diri seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Di dalam memberikan motivasi, tidak akan lepas dari rencana untuk memenuhi kebutuhan materi dan non materi yang meliputi kebutuhan akan keberadaan termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan rasa aman, yang mana akan merangsang seorang guru untuk melakukan tindakan atau pekerjaan, kebutuhan akan keterkaitan termasuk didalamnya kebutuhan akan pergaulan di dalam kelompok atau lingkungan, dan kebutuhan akan pertumbuhan yang jelas dan pasti, yang akan memberikan kesempatan kepada seorang guru untuk mengembangkan potensi yang dimiliki di dalam suatu organisasi dan pada akhirnya akan mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik lagi.

Mengingat guru sebagai ujung tombak yang tidak terlepas dari kekurangan dan kelebihannya, peranan kepala sekolah sebagai motivator dalam sebuah lembaga pendidikan bertanggung jawab dalam membina bawahannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan terutama dalam meningkatkan motivasi kerja guru dalam membimbing dan mengarahkan siswa menjadi manusia yang berkualitas dan patut dibanggakan.

Untuk tujuan tersebut diatas, menumbuhkan motivasi kerja guru dalam sebuah lembaga pendidikan adalah kerja keras kepala sekolah. Seorang pemimpin pendidikan merupakan sentral dari kegiatan yang diprogramkan. Pemimpin merupakan *decision maker* dan juga teladan bagi anak buahnya. Karena itu seorang pemimpin setidaknya dapat memberikan contoh yang baik kepada anak buahnya.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kualitas profesional guru adalah budaya organisasi. Kualitas profesional guru sangat dipengaruhi oleh faktor bawaan dan lingkungan. Agar tercipta suasana

kerja yang baik dan kondusif perlu dikembangkan nilai-nilai yang positif oleh semua warga sekolah sehingga menjadi budaya bersama yang disebut dengan budaya organisasi. Robbin (1996) mengatakan bahwa "budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yaitu suatu makna bersama". Sistem makna tersebut merupakan karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi. Sekolah sebagai sebuah organisasi pendidikan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dibidang pendidikan, harus memiliki norma, nilai-nilai, dan kepercayaan terhadap pelayanan masyarakat.

Budaya organisasi merupakan perpaduan nilai-nilai, keyakinan, asumsi-asumsi, pemahaman, dan harapan yang diyakini oleh anggota organisasi atau kelompok serta dijadikan pedoman berperilaku dan memecahkan masalah yang mereka hadapi. Adanya hubungan baik antar personil yang ada dalam organisasi akan berpengaruh terhadap munculnya tingkah laku sosial. Hoy dan Miskel (dalam Arya Putra, 2008:5) mengemukakan ada tiga unsur yang mempengaruhi tingkah laku sosial, yaitu: 1) lembaga (tujuan institusi), 2) kelompok (harapan-harapan kelompok), dan 3) unsur individu (kebutuhan-kebutuhan individu).

Ketiga unsur tersebut dapat mempengaruhi kualitas profesional guru dalam proses pembelajaran yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Budaya organisasi yang kondusif akan memberikan peluang dan menumbuhkan inovasi anggotanya untuk berinovasi mencari cara-cara terbaru untuk memecahkan dan menyelesaikan permasalahan.

Sesuai dengan permasalahan tersebut, maka penulis mencoba untuk mengkaji dengan melakukan penelitian dengan judul "Determinasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi, Terhadap Kualitas Profesional Guru SMP Negeri di Kecamatan Sukasada"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *ex-post facto*. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis kontribusi suatu variabel bebas terhadap variabel terikat (*cosolity association*). Berdasarkan metode pengambilan datanya penelitian ini menggunakan desain kuantitatif yang ditandai dengan adanya analisis statistik dengan teknik regresi ganda. Rancangan penelitian terdiri dari 3 (tiga) *predictor* atau variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat atau kriterium.

Populasi dalam penelitian ini jumlahnya 106 orang guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukasada yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Karena jumlah populasi relatif sedikit maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Untuk beberapa jenis penelitian jumlah subyek dalam sampel sama dengan jumlah yang ada dalam populasi. Dalam hal ini tidak ada pemilihan subyek dari kelompok yang lebih besar, karena semua individu dalam kelompok tersebut dilibatkan secara langsung. Arikunto (1989: 34) menyebut penelitian yang melibatkan seluruh individu dalam kelompok untuk menjadi subyek sebagai penelitian populasi.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah (X): supervisi akademik (X_1), motivasi kerja (X_2), budaya organisasi (X_3) dan variabel independen (Y): kualitas profesional.

Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuesioner tentang: (1) supervisi akademik, (2) motivasi kerja, (3) budaya organisasi, dan (4) kualitas profesional yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Sebagai responden adalah guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukasada yang berstatus Pegawai Negeri Sipil.

Dalam penelitian ini untuk menjangkau data tentang variabel supervisi akademik, motivasi berprestasi guru, budaya organisasi, dan kualitas profesional, digunakan satu jenis instrumen pengumpulan data yaitu kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh orang yang menjadi sampel penelitian. Adapun jenis-jenis instrumen yang digunakan

dalam memperoleh data adalah (1) instrumen (kuesioner) tentang persepsi supervisi akademik, (2) instrumen (kuesioner) tentang motivasi berprestasi guru, (3) instrumen (kuesioner) tentang budaya organisasi, dan (4) instrumen (kuesioner) tentang kualitas profesional.

Metode analisis data yang digunakan adalah teknik analisis statistik deskriptik dengan inferensial (Anareg).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pertama, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, Secara normatif ditemukan bahwa supervisi akademik berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja para guru SMP Negeri di Kecamatan Sukasada, melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 95,782 + 0,396 X_1$ dengan Freg = 12,168 ($p < 0,05$). Sedangkan korelasi yang signifikan terjadi antara supervisi akademik dengan Kualitas Profesional sebesar 0,324 dengan $p < 0,05$ dan variabel supervisi akademik dapat menjelaskan kualitas profesional guru di Kecamatan Sukasada, sebesar 32,4%. Temuan ini mengindikasikan bahwa supervisi akademik mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukasada, . Sumbangan Efektif (SE) variabel supervisi akademik kepala sekolah terhadap kualitas profesional guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukasada, adalah sebesar 5,60%.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Seridana (2013), dalam penelitiannya yang berjudul "Kontribusi Kemampuan Supervisi Akademik, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kemampuan Mengelola Pembelajaran Ditinjau dari Status Sertifikasi Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Tabanan". Data dikumpulkan dengan kuesioner model skala likert dan instrumen penilaian kemampuan guru mengelola pembelajaran IPKG I dan IPKG II, analisisnya dengan analisis kovarian. Populasi penelitian guru SMA Negeri di

kabupaten Tabanan, jumlah sampel 250, terdiri dari guru sudah sertifikasi 125, guru belum sertifikasi 125, dipilih berdasarkan proporsional random sampling. Rancangan penelitian *ex-post facto*. Hasil penelitian adalah terdapat perbedaan kemampuan mengelola pembelajaran antara guru yang sudah sertifikasi dengan guru yang belum sertifikasi: (1) Fhitung sebesar 108,426; (2) setelah kovariabel kemampuan supervisi akademik dikendalikan, dengan Fhitung 37,563; (3) setelah kovariabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dikendalikan dengan Fhitung 113,420; (4) setelah kovariabel kemampuan supervisi akademik dan gaya kepemimpinan kepala dikendalikan, dengan Fhitung 74,750, sumbangan efektif: kemampuan supervisi akademik sebesar 54,9%, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 54,3%, (5) terdapat kontribusi kemampuan supervisi akademik terhadap kemampuan mengelola pembelajaran, Fhitung 145,204; (6) terdapat kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kemampuan mengelola pembelajaran dengan Fhitung 82,821; dan (7) terdapat kontribusi kemampuan supervisi akademik dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kemampuan mengelola pembelajaran dengan Fhitung 86,333. Kesimpulan: status sertifikasi guru berkontribusi terhadap kemampuan mengelola pembelajaran baik sebelum maupun sesudah kovariabel kemampuan supervisi akademik dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dikendalikan.

Secara umum istilah supervisi berarti mengamati, mengawasi atau membimbing dan menstimulasi, mengkoordinasi, dan membimbing secara *continue* pertumbuhan guru-guru disekolah baik secara individual maupun secara kolektif dengan maksud untuk mengadakan perbaikan, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Dengan demikian mereka dapat menstimulus dan membimbing pertumbuhan setiap siswa secara *continue*, serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern (Boardman, 1953

dalam Sehartian 2008: 17). Pandangan yang sama juga disampaikan oleh Arikunto (2004), bahwa kegiatan supervisi adalah melakukan pembinaan kepada sekolah pada umumnya dan guru pada khususnya agar kualitas pembelajarannya meningkat. Sebagai dampak meningkatnya kualitas pembelajaran, tentu dapat meningkatnya prestasi belajar siswa, dan itu berarti meningkatlah kualitas lulusan.

Sesuai dengan tujuan, prinsip, dan kualitas supervisi akademik kepala sekolah yang antara lain bertujuan memberikan bantuan pada guru untuk mengatasi masalah pembelajaran yang dihadapi, dimana dalam pelaksanaan supervisi akademik tersebut, memperhatikan prinsip-prinsip dan kualitas supervisi maka akan terjadi perbaikan kualitas pembelajaran, sehingga terjadi peningkatan kualitas profesional guru dalam proses pembelajaran.

Disamping sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah juga seorang supervisor yang harus dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik. Supervisi dirumuskan sebagai proses perbaikan, peningkatan kelas dan sekolah melalui kerja sama secara langsung dengan guru. Untuk itu supervisi perlu memilih kegiatan supervisinya sesuai dengan tujuan perbaikan atau peningkatan pembelajaran tertentu. Pemilihan kegiatan supervisi yang bersumber dari pandangan mendasar itu, menjadikan supervisi lebih kokoh karena memiliki pijakan ilmiah dan lebih efektif.

Diketahui bahwa kualitas profesional guru berbeda-beda dan memiliki karakteristik yang heterogen sehingga penerapan pendekatan supervisi harus bervariasi. Keberhasilan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi tergantung dari pendekatan yang digunakan. Guru yang memiliki kemampuan tinggi cenderung tidak memerlukan pembinaan secara mendetail, sedangkan guru yang memiliki kemampuan rendah, lebih banyak memerlukan bimbingan. Setelah mendapat supervisi kepala sekolah, diduga guru akan mengalami peningkatan kualitas profesionalnya.

Dari paparan tersebut terdapat pengaruh antara supervisi akademik kepala terhadap kualitas profesional guru. Dalam pengertian semakin baik supervisi kepala sekolah maka semakin tinggi kualitas profesional guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kedua, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, secara normatif ditemukan bahwa motivasi kerja berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Sukasada, melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 78,005 + 0,583.X_2$ dengan $F_{reg} = 44,748$ ($p < 0,05$). Sedangkan korelasi yang signifikan terjadi antara motivasi kerja dengan kualitas profesional sebesar 0,548 dengan $p < 0,05$. Sumbangan efektif (SE) variabel motivasi kerja terhadap kualitas profesional guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukasada, adalah sebesar 27,14%.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2013) dalam penelitian yang berjudul "Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Berprestasi Guru, Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kualitas Profesional". Penelitian ini termasuk penelitian *ex-post facto* dengan populasi guru SMA di sebanyak 292 orang. Pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, besar sampel penelitian menggunakan Tabel Krejcie dan Morgan sebanyak 196 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan lembar observasi model skala Likert, dengan pengolahan data dianalisis menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kerja guru sebesar 38,2%, (2) terdapat kontribusi yang signifikan dari motivasi berprestasi guru terhadap kualitas profesional sebesar 39,6%, (3) terdapat kontribusi yang signifikan dari supervisi kepala sekolah terhadap kinerja sebesar 57,7%, (4) terdapat kontribusi yang signifikan secara simultan dari gaya kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi guru, supervisi kepala sekolah

terhadap Kualitas Profesional SMA di sebesar 62,3%. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi guru dan supervisi kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap kualitas profesional.

Pada hakekatnya proses pendidikan bagi peserta didik tidak hanya di sekolah saja tetapi terjadi juga di lingkungan keluarga dan masyarakat. Namun sekolah adalah tempat berlangsungnya pendidikan formal yang merupakan organisasi kerja, yaitu sebagai wadah kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebagai organisasi, wadah tersebut merupakan alat dan bukan tujuan, artinya organisasi sekolah adalah salah satu bentuk ikatan kerja sama kelompok orang yang bermaksud mencapai tujuan yang disepakati bersama. Dalam sebuah organisasi, baik buruknya sebuah organisasi tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi baik buruknya organisasi adalah iklim kerja.

Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Guru melakukan pekerjaan akan merasa puas, jika dia menjadi unggul dan mencapai prestasi tertinggi dalam kelompoknya sesuai dengan standar keunggulan yang ada. Guru juga akan merasa puas jika dia mampu mencapai prestasi tertinggi dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain. Guru juga akan merasa puas jika ia mampu menyelesaikan tugas dengan baik terutama tugas yang menantang dan penuh resiko. Dengan demikian motivasi berprestasi sangat penting dalam membina dan juga timbul dari guru untuk terdorong menunjukkan prestasi kerja yang terbaiknya sesuai dengan standar keunggulan yang ada. Dari analisis tersebut dapat diduga terdapat hubungan antara motivasi kerja guru dengan kualitas profesional guru. Dalam pengertian makin tinggi motivasi kerja guru maka makin tinggi kualitas profesional guru dalam melaksanakan peran dan fungsinya.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang

signifikan terhadap kualitas profesional guru di Kecamatan Sukasada.

Ketiga, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, Secara normatif ditemukan bahwa Budaya Organisasi berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kualitas profesional guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukasada, melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 89,744 + 0,293.X3$ dengan Freg = 5,299 ($p < 0,05$). Sedangkan korelasi yang signifikan terjadi antara budaya organisasi dengan kualitas profesional sebesar 0,48 dengan $p < 0,05$ dan variabel budaya organisasi dapat menjelaskan kualitas profesional guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukasada, sebesar 4,8%. Temuan ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan Kualitas profesional guru pada SMP se Kecamatan Sukasada. Sumbangan Efektif (SE) variabel Budaya Organisasi terhadap kualitas profesional guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukasada, adalah sebesar 3,67%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Nyoman Darma (2012), dalam penelitiannya "Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Profesional Guru di SMA Negeri 1 Sukawati". Penelitian ini menggunakan rancangan ex post facto. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah guru yang ada di SMA Negeri 1 Sukawati sebanyak 67 orang yang diambil secara proportional random sampling. Data dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan: 1) terdapat kontribusi yang signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kualitas profesional guru dengan koefisien korelasi ($r1y$) sebesar 0,597 dengan kontribusi ($r2$) sebesar 35,60%. 2) terdapat kontribusi yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kualitas profesional guru dengan koefisien korelasi ($r2y$) sebesar 0,712 dengan kontribusi ($r2$) sebesar 50,70% 3) terdapat kontribusi yang

signifikan dari iklim kerja sekolah terhadap kualitas profesional guru dengan koefisien korelasi (r_{3y}) sebesar 0,350 dengan kontribusi (r^2) sebesar 12,30% 4) terdapat kontribusi yang signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kualitas profesional guru dengan koefisien korelasi ($R_{1,2,3y}$) sebesar 0,575 dengan kontribusi (R^2) sebesar 57,30%. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang paling besar yaitu sebesar 50,70%, sedangkan Motivasi Kerja yang paling kecil yaitu sebesar 12,30%.

Aktivitas atau kualitas profesional sangat terkait dengan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Tugas dan tanggung jawab guru adalah sebagai pengajar, pembimbing dan administrator. Selain itu tugas dan tanggung jawab guru mencakup bidang pengajaran, bimbingan, pembinaan hubungan dengan masyarakat, pengembangan kurikulum, dan pengembangan profesi. Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya melaksanakan pembelajaran, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Dalam pengertian sederhana kepribadian berarti sifat hakiki individu yang tercermin pada sikap dan perbuatannya yang membedakan dirinya dari yang lain. Kepribadian guru merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan belajar anak didik. Dalam kaitan ini, Zakiah Darajat dalam Syah (2000:225-226) menegaskan bahwa kepribadian itulah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya, atautkah akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan anak didiknya terutama bagi anak didik yang masih kecil (tingkat dasar) dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah). Karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan keberhasilan guru dalam menggeluti profesinya adalah meliputi fleksibilitas kognitif dan keterbukaan psikologis.

Budaya organisasi dalam hal ini adalah budaya sekolah. Sebagai tempat para guru melakukan tugas dibidang

pendidikan. Budaya kerja yang diterapkan di sekolah tentu akan memberikan pengaruh terhadap kualitas profesional guru. Jika guru bekerja dalam lingkungan yang kondusif, ada rasa aman, nyaman, hubungan sosial yang baik, maka guru akan dapat bekerja dengan baik dan optimal dengan perasaan aman dan tenang pula. Hal ini akan berpengaruh terhadap produktifitasnya. Semakin baik dan kondusif budaya organisasi sekolah, maka akan semakin baik pula kualitas profesional guru-guru yang berada dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kualitas profesional guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukasada.

Keempat, berdasarkan analisis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat korelasi yang signifikan secara bersama-sama antara supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kualitas profesional melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 15,296 + 0,212.X_1 + 0,526.X_2 + 0,222.X_3$ dengan Freg = 19,476 ($p < 0,05$). Ini berarti terdapat hubungan secara bersama-sama antara supervisi akademik, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kualitas profesional guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukasada. Hal ini mengindikasikan bahwa makin baik supervisi akademik, motivasi kerja, dan budaya organisasi, makin baik pula kualitas profesional tersebut.

Untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan yang mampu menghadapi persaingan dunia global dituntut para guru yang memiliki kualitas profesional yang baik. Kualitas profesional guru yang baik berhubungan dengan supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi. Hal ini memberikan gambaran bahwa keempat variabel tersebut memiliki hubungan yang bersifat kausalitas dan saling mendukung. Kualitas profesional guru yang tinggi tidak akan mampu dicapai hanya dengan mengandalkan supervisi akademik kepala sekolah tanpa didukung faktor lainnya seperti, motivasi kerja guru dan budaya organisasi. Dengan kata lain supervisi

akademik kepala sekolah, motivasi kerja guru dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap peningkatan kualitas profesional guru.

Korelasi murni antara supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya organisasi dengan kualitas profesional guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukasada, yang diperoleh melalui analisis korelasi parsial jenjang kedua. Hasil yang diperoleh adalah: *pertama*, terdapat korelasi yang signifikan antara variabel supervisi akademik dan kualitas profesional setelah dibersihkan variabel motivasi kerja dan budaya organisasi ($r_{1y-23} = 0,204$ dengan $p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa supervisi akademik memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kualitas profesional guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukasada, sehingga dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat kualitas profesional guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukasada.

Kedua, terdapat korelasi yang signifikan motivasi kerja dan kualitas profesional setelah dibersihkan variabel supervisi akademik kepala sekolah dan budaya organisasi ($r_{2y-13} = 0,515$ dengan $p > 0,05$). Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kualitas profesional guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukasada, sehingga dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat kualitas profesional guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukasada.

Ketiga, terdapat korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dalam kualitas profesional setelah dibersihkan variabel supervisi akademik dan motivasi kerja ($r_{3y-12} = 0,202$ dengan $p > 0,05$). Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap kualitas profesional guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukasada, sehingga dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat kualitas profesional guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukasada.

Kekuatan hubungan ketiga variabel bebas dengan kualitas profesional guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukasada, secara berurutan adalah: supervisi akademik, motivasi kerja, dan

budaya organisasi mempunyai kontribusi terhadap kualitas profesional.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

Pertama, ada kontribusi yang signifikan antara supervisi akademik terhadap kualitas profesional pada guru SMP Negeri di kecamatan Sukasada, dengan koefisien korelasi sebesar 0,324 dan sumbangan efektifnya sebesar 5,60%.

Kedua, ada kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kualitas profesional guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukasada, dengan koefisien korelasi sebesar 0,548 dan sumbangan efektifnya sebesar 27,14%.

Ketiga, ada kontribusi yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kualitas profesional guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukasada, dengan koefisien korelasi sebesar 0,290 dan sumbangan efektifnya sebesar 3,67%.

Keempat, secara bersama-sama, ada kontribusi yang signifikan antara supervisi akademik, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kualitas profesional guru pada SMP Negeri di kecamatan Sukasada, dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,603 dan sumbangan efektifnya sebesar 36,41% terhadap kualitas profesional guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukasada.

DAFTAR RUJUKAN

- Aqib, Zainal. 2003. *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Badan Standar Nasional Pendidikan. 2006. *Panduan Penyusunan Kurikulum Tingkat Satuan pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen.
- Candiasa, I Made. 2004. *Analisis Butir Disertai Aplikasi dengan Iteman, Bigsteps dan SPSS*. Singaraja: IKIP Negeri Singaraja.

- Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Komunitas Pembelajaran, Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset
- Darma, Anak Agung Nyoman. 2012. *Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Profesional Guru di SMA Negeri 1 Sukawati*. Tesis. Singaraja: Program Pascasarjana Undiksha.
- Depdikbud. 1995. *Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Depdikbud.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Pengembangan Budaya dan Iklim Pembelajaran di Sekolah* (materi diklat pembinaan kompetensi calon kepala sekolah/kepala sekolah). Jakarta : Depdikbud.
- Ditjen Dikdasmen Depdiknas. 2002. *Perubahan Pola Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Hamzah.B.Uno. 2008. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hoetomo. 2005. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Mitra Pelajar.
- Jurnal Pendidikan "Peningkatan Kualitas Pendidikan", <http://siteresources.world.org>. (diakses tanggal 15 Desember 2014)
- Kerlinger, Fred N. 2004. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Penerjemah: Landung R. Simatupang. *Foundation of Behavioral Research*. Third Edition 1986. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional. Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2005. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Rineka Rosdakarya.
- Muter, Ni Made. 2012. *Kontribusi Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dalam Penyusunan Administrasi Pembelajaran dan Motivasi Kerja Guru terhadap Implementasi KTSP Pada SMA Negeri Bertaraf Internasional di Kabupaten Gianyar*. Tesis. Singaraja: Program Pascasarjana Undiksha.
- Nurhayati B, Abdul Hadis. 2010. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2006 tentang *Standar Isi untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2006 tentang *Standar Kompetensi Lulusan untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2007 tentang *Standar Kompetensi*

- Kepala Sekolah*: Jakarta. Direktorat Jenderal Manajemen.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi dan Standar Kompetensi Guru. Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Bina Dharma.
- Program Pascasarjana. 2014. *Pedoman Penulisan Tesis*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Purwanto, Ngilim. 2006. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purnaya, Ida Bagus Putu. 2013. Kontribusi Pendekatan Supervisi Akademik, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Etos Kerja Terhadap Kualitas Layanan Proses Pembelajaran pada SMK Negeri di Gianyar. *Tesis*. Singaraja: Program Pascasarjana Undiksha.
- Putra, Gusti Putu. 2013. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Berprestasi Guru, Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kualitas Profesional. *Tesis*. Singaraja: Program Pascasarjana Undiksha.
- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Samani, Muchlas. 2006. *Mengenal Sertifikasi Guru di Indonesia*. Surabaya: SIC dan Asosiasi Peneliti Pendidikan Indonesia.
- Sanafiah, Faisal. 1982. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Sagala, Syaiful. 2010. *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sehertian, Piet. A. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Membangun Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Suarya, I Gusti Made Bawa. 2009. *Kontribusi Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kualitas Profesional-Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Badung*. *Tesis*: Singaraja: Program Pascasarjana Undiksha.
- Sudjana. 2001. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sudrajad, Akhmad, "Teori-Teori Motivasi", <http://akhmadsudrajat.wordpress.com> (diakses tanggal 15 Desember 2014)
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suparlan. 2006. *Guru sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat.
- Sutadiputra, Balnadi. 2003. *Kompetensi Guru dan Kesehatan Mental*. Bandung: Angkasa.
- Sutrisno Hadi. 2004. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi.
- Trianto & Titik Triwulan Tutik. 2007. *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi & Kesejahteraan*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. 2006. Jakarta: Bina Dharma
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: BP Dharma Bhakti

Usman, Husaini. 2006. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara

Yudana, I Made. 2011. "Supervisi Akademik Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru" *Buku Ajar Referensi Mata Kuliah Analisis Program Dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Pasca Sarjana Undiksha.

Zuriah, Nurul. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori*. Jakarta: Bumi Aksara.

Zainal, Aqib. 2002. *Professional Guru Dalam Pembelajaran*. Surabaya: Insan Cendekia.