



## JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 11 No. 1. Th. 2020 (21-31)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)

Tersedia online di [http://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal\\_ap](http://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap)

### KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN PELAYAN KEPALA SEKOLAH, ETOS KERJA, BUDAYA KERJA, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PROFESIONALISME GURU

Received: 1 Juni 2020; Revised: 9 Juli 2020; Accepted: 13 Juli 2020

Permalink/DOI: <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3194>

V.Y.F. Nelson<sup>1</sup>, K.R. Dantes<sup>2</sup>, I.P.W. Ariawan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.

e-mail: virginia@undiksha.ac.id<sup>1</sup>, rihendra.kadek@undiksha.ac.id<sup>2</sup>, wisna.ariawan@undiksha.ac.id<sup>3</sup>

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kontribusi kepemimpinan pelayan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru, (2) kontribusi etos kerja terhadap profesionalisme guru, (3) kontribusi budaya kerja terhadap profesionalisme guru, (4) kontribusi komitmen organisasi terhadap profesionalisme guru, (5) kontribusi kepemimpinan pelayan kepala sekolah, etos kerja, budaya kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kec. Mengwi Kab. Badung. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 124 orang guru, dengan jumlah sampel sebesar 97 guru. Penelitian ini menggunakan rancangan *ex-post facto*. Data dikumpulkan dengan kuesioner menggunakan model skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana, korelasi sederhana, korelasi ganda, regresi ganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat: (1) berkontribusi positif dan signifikan kepemimpinan pelayan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru sebesar 0,306 dan sumbangan efektif 8,24%, (2) berkontribusi positif signifikan etos kerja terhadap profesionalisme guru sebesar 0,454 dan sumbangan efektif 16,75%, (3) berkontribusi positif signifikan budaya kerja terhadap profesionalisme guru sebesar 0,226 dan sumbangan efektif 5,34%, (4) berkontribusi positif signifikan komitmen organisasi terhadap profesionalisme guru sebesar 0,489 dan sumbangan efektif 21,50%, dan (5) berkontribusi yang signifikan kepemimpinan pelayan kepala sekolah, etos kerja, budaya kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru sebesar 24,768 dan sumbangan efektif 51,83%. Hal ini berarti keempat variabel tersebut mempunyai kontribusi signifikan terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kec. Mengwi Kab. Badung.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah; Etos Kerja; Budaya Kerja; Komitmen Organisasi; Profesionalisme Guru.

#### Abstract

*This research aims to: (1) the contribution of headmaster's servant leadership to teacher professionalism, (2) the contribution of work ethic to teacher professionalism, (3) the contribution of work culture to teacher professionalism, (4) the contribution of organizational commitment to teacher professionalism, (5) ) the contribution of headmaster's servant leadership, work ethic, work culture, and organizational commitment together to the professionalism of teachers in SMA Negeri Kec. Mengwi Kab. Badung. The population in this study were 124 teachers, with a total sample of 97 teachers. This study uses an *ex-post facto* design. Data were collected using a questionnaire using a Likert scale model. The data analysis technique used is simple regression, simple correlation, multiple correlation, multiple regression. The analysis shows that there are: (1) positive and significant contribution of headmaster's servant leadership to teacher professionalism by 0.306 and effective contribution of 8.24%, (2) contributing significantly positive work ethic to teacher professionalism by*

0.454 and effective contribution of 16.75%, (3) contributing positively significant work culture towards teacher professionalism of 0.226 and effective contribution of 5.34%, (4) contributing significantly positive organizational commitment to teacher professionalism of 0.489 and effective contribution of 21.50%, and (5) contributing significantly to leadership leadership of the principal, ethos work, work culture, and organizational commitment together towards teacher professionalism of 24,768 and effective contribution of 51.83%. This means that all four of these variables have a significant contribution to the professionalism of teachers in SMA Negeri Kec. Mengwi Kab. Badung.

**Keywords:** Leadership of Headmasters; Work Ethics; Work Culture; Organizational Commitment; Teacher Professionalism.

## PENDAHULUAN

Tujuan dari standar nasional pendidikan adalah menjamin mutu pendidikan nasional dalam membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 13 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar tersebut meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Artinya, mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus ditingkatkan untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan.

Sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah adalah guru karena sangat dekat hubungannya dengan peserta didik dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Penanggung jawab proses pembelajaran di kelas adalah guru. Kualitas guru mempengaruhi keberhasilan peserta didik dalam belajar yang berdampak pada peningkatan mutu Pendidikan. Untuk itu, guru dituntut untuk lebih profesional dalam menjalankan segala tugasnya.

Profesionalisme adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU No 14 tahun 2005 Guru dan Dosen). Guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam menjalankan tugas sehari-hari. Menurut Nursalim (2017:254), Kemampuan profesional guru adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dibekali dengan kompetensi (kemampuan dasar).

Menurut Muhson (dalam Yusutria, 2017:42) Profesionalisme guru dapat dilakukan; *pertama*; dengan memahami tuntutan standar profesi yang ada. *Kedua*; mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan. *Ketiga*; membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi. *Keempat*; mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstitusi. *Kelima*; mengadopsi inovasi atau mengembangkankreativitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pelajaran.

Guru yang profesional bisa dipengaruhi oleh: (1) jenjang pendidikan, (2) pelatihan dan program penyetaraan serta berbagai penataran yang diikuti, (3) membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas, (4) mengembangkan etos kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstitusi, (5). mengadopsi inovasi dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir (Yusutria, 2017:42). Ciri-ciri dari profesionalisme guru antara lain: menguasai tugas dengan baik, peran dan kompetensinya, mempunyai komitmen terhadap profesinya, dan menganut paradigma belajar bukan saja di kelas tetapi juga bagi dirinya sendiri melakukan pendidikan berkelanjutan sepanjang masa.

Melemahnya profesionalisme guru yang bisa dilihat pada hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015, rata-rata nasional hanya 44,5 sangat jauh di bawah nilai rata-rata dengan

standar nilai adalah 75. Bahkan kompetensi pedagogik yang menjadi kompetensi utama guru pun hasilnya masih mengecewakan. Bisa dibayangkan dari 3,9 juta guru yang ada saat ini baru 25% guru yang memenuhi syarat kualifikasi akademik, dan 52% guru belum memiliki sertifikat profesi (Yunus, Mengkritisi Kompetensi Guru, 24 November 2017, news.detik.com). Rendahnya profesionalisme guru dapat disebabkan juga oleh, (1) banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya karena kurangnya guru bidang studi tertentu, (2) kualifikasi guru yang belum setara sarjana sehingga bermasalah dalam aspek pedagogik, (3) Pengembangan Keprofesian dan Berkelanjutan (PKB) guru masih rendah karena tidak mau mengembangkannya untuk menambah pengetahuan dan kompetensi dalam mengajar.

Disamping faktor guru, banyak faktor yang membuat rendahnya mutu pendidikan, tenaga kependidikan lainnya, buku referensi, proses pembelajaran, sistem pendidikan, manajemen sekolah, sarana dan prasarana serta faktor keluarga. Rendahnya mutu pendidikan yang disebabkan oleh rendahnya kualifikasi tenaga kependidikan, maka kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang sangat penting. Posisi kepala sekolah sebagai pemimpin satuan pendidikan yang secara langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di tiap sekolah. Tercapainya tujuan pendidikan dan program pendidikan tergantung dari bagaimana kecakapan dan kebijakan kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah dianggap berhasil jika mampu meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah diwajibkan menjalankan peran dan tanggung jawabnya sebagai seorang manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan, administrator pendidikan, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Menurut Permendiknas Nomor 13 tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, dinyatakan bahwa seorang kepala sekolah memiliki kualifikasi juga memiliki 5 kompetensi yaitu: (1) Kompetensi Kepribadian, (2) Kompetensi Manajerial, (3) Kompetensi Kewirausahaan, (4) Kompetensi Supervisi, (5) Kompetensi Sosial. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut dapat mengatur dan mengelola organisasi yang dipimpinnya sehingga suasana kerja bisa menyenangkan bagi semua warga sekolah.

Kepala sekolah dikatakan berhasil jika dapat memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peran dan tanggungjawabnya untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah harus dapat menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap guru secara individu maupun kelompok. Perilaku positif seperti itu akan sangat membantu dalam mewujudkan tujuan Lembaga Pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan mempunyai peran yang besar dalam menciptakan suasana bekerja yang kondusif dan nyaman. Keadaan seperti itu merupakan faktor penting dalam menciptakan kenyamanan dan perasaan aman bagi guru. Berkaitan dengan hal ini kepala sekolah selain sebagai pemimpin lembaga juga bisa menjadi pelayan dan pengayom bagi bawahannya.

Kepala sekolah seharusnya tidak hanya sekedar memerintah bawahannya tanpa ada keterlibatan langsung dari dirinya sendiri terhadap pekerjaan yang diperintaskannya. Kepemimpinan pelayan kepala sekolah sangat penting karena diharapkan pemimpin seperti ini mampu melayani orang lain dibandingkan meminta orang lain untuk melayani dirinya sendiri. Kepemimpinan pelayan adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus dari dalam hati untuk melayani, menempatkan kebutuhan bawahannya sebagai prioritas, menyelesaikan sesuatu bersama orang lain dan membantu orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama. Kepemimpinan pelayan dari penelitian yang dilakukan oleh Spears (2002:26) antara lain yaitu kepemimpinan harus bisa menjadikan model dalam berorganisasi, kepemimpinan tersebut menjadi terintegrasi antara etikal dan teori pada pelatihan dan pendidikan, kepemimpinan sudah menjadi fokus utama dalam organisasi, kepemimpinan pelayan sudah secara luas sebagai referensi dasar kegiatan pelatihan di kalangan manajerial organisasi, kepemimpinan pelayan telah banyak dipakai organisasi dalam mengembangkan pimpinan tertinggi sebuah organisasi dan kepemimpinan pelayan mampu diterima oleh banyak kalangan sekalipun minoritas. Kepemimpinan pelayan memiliki ciri yaitu: mendengarkan, empati, menyembuhkan, kesadaran, bujukan atau persuasif,

konseptualisasi, kemampuan meramalkan, kemampuan melayani, komitmen kepada pertumbuhan manusia, dan membangun masyarakat. Kepemimpinan pelayan yang diterapkan oleh kepala sekolah kepada bawahannya, menerangkan bahwa seorang kepala sekolah mampu mendekati diri tanpa ada jarak dengan bawahannya. Menurut Wijania (2017: 178) karakteristik kepemimpinan pelayan yaitu: (1) melayani dengan tulus, (2) rendah hati, (3) persuasif, (4) membangun komunitas, dan (5) memperdayakan pihak lain.

Selain kepemimpinan pelayan kepala sekolah, guru juga mempunyai peran penting dalam proses pembelajaran terutama dalam pembentukan sumber daya manusia yang potensial. Guru tidak hanya mengajar tapi juga harus bisa membimbing, mengarahkan dan menuntun peserta didik. Peningkatan kompetensi guru dimulai dari penguasaan materi, konsep, teknologi serta kreativitas yang inovatif dapat mengembangkan materi ajar. Kepala sekolah memimpin suatu Lembaga juga melibatkan guru yang memiliki etos kerja yang tinggi untuk menunjang kegiatan pembelajaran. Etos kerja bersifat normatif sebagai sikap kehendak yang dituntut untuk dikembangkan. Tindak lanjutnya adalah meningkatnya kualitas guru yang sesuai dengan rencana di setiap semester atau periode tahunan kepala sekolah.

Etos kerja diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses pelaksanaan tugas pembelajaran di satuan pendidikan sehingga peningkatan mutu pendidikan dapat dicapai. Semakin tinggi etos kerja guru semakin banyak juga keberhasilan usaha dan proses pembelajaran. Etos kerja pada intinya adalah suatu sikap guru terhadap kerja yang dicirikan oleh adanya bekerja tulus penuh syukur, bekerja benar penuh tanggung jawab, kerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif penuh sukacita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja (Suardana, 2015). Etos kerja guru adalah sikap penghayatan nilai terhadap kerja yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengajar, pendidik, dan pelatih (Fairry, 2019:127). Berikut pedoman bagi guru dalam meningkatkan etos kerja : 1) suka bekerja keras dan pantang menyerah, 2) disiplin memiliki daya tahan dalam menghadapi kesulitan, 3) produktif tidak tergantung orang lain dalam bekerja, 4) bertanggung jawab memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, 5) memanfaatkan waktu luang dengan baik dan kreatif, 6) kaya alternatif, memiliki identitas dan integritas tinggi, dan 7) memiliki orientasi dan komitmen kerja yang baik (Soejitno Irmin dan Abdul Rochim, 2004:33).

Ciri-ciri tersebut di atas dapat dipaparkan sebagai berikut: *Pertama*; selalu menyiapkan materi pembelajaran. Guru yang dianggap memiliki etos kerja tinggi jika guru tersebut selalu siap dengan materi yang diajarkan dalam setiap pertemuan dengan muridnya dalam kegiatan pembelajaran. *Kedua*; selalu tepat waktu. Guru seharusnya mampu untuk selalu datang tepat waktu karena sudah menjadi slogan dalam papan budaya di sekolah. Dan nampaknya cukup relatif bagi kedua belah pihak yakni murid dan siswa bahwa slogan tersebut ditujukan untuk keduanya. Jikalau aturan itu dilaksanakan dengan baik tidak hanya sebatas slogan maka proses pembelajaran akan berjalan dengan baik pula. *Ketiga*; bekerja dengan target rasional. Setiap guru harus mengerti dengan kemampuan anak didiknya dengan baik sehingga dapat menentukan target yang ditetapkan. Target tersebut akan terealisasi jika disesuaikan dengan kemampuan anak didiknya. Peserta didik memiliki keterbatasan dan tidak mungkin dipaksa untuk melampaui keterbatasannya. *Keempat*; mengisi jam kerja secara efektif. Guru akan selalu berusaha mengelola waktu dengan efektif dan efisien agar hasilnya secara maksimal dapat diterima oleh murid-muridnya. Guru akan mencari cara, metode dan strategi yang tepat sehingga kegiatan pembelajaran bisa berlangsung maksimal dengan keterbatasan waktu yang tersedia. *Kelima*; tanggung jawab. Bertanggung jawab kepada anak didik, masyarakat sekitar, terhadap diri sendiri dan juga terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Tanggung jawab kepada anak didik tidak hanya terbatas pada upaya mencerdaskan saja, namun melakukan pembinaan sehingga memiliki pribadi yang bertanggungjawab. *Keenam*; kreatif dan inovatif. Disamping punya tanggung jawab yang besar, guru juga dituntut untuk selalu mengembangkan dirinya. Guru selalu memiliki pemikiran yang penuh dengan gagasan, ide-ide baru, pemikiran yang dinamis dan berkembang. Guru tidak boleh puas dengan kemajuan yang dicapai saat ini, akan tetapi selalu berpikir untuk masa selanjutnya. *Ketujuh*; tidak mudah putus asa. Guru senantiasa memiliki daya juang, keinginan yang kuat untuk selalu berusaha dalam situasi apapun dan

mencoba untuk memberikan yang terbaik, semaksimal dengan kemampuannya. Guru tidak boleh menyerah dengan keadaannya. *Kedelapan*; konsisten dan konsekuen. Konsisten dan konsekuen adalah dua kata yang saling isi dan melengkapi. Kedua kata ini dapat dipakai sebagai tolak ukur dedikasi seorang guru dalam tugasnya. Seorang guru hendaknya memegang teguh sikap dan perilakunya disamping menyelaraskan antara ucapan dengan perbuatannya. Taat dan dan memegang teguh pendirian dan keyakinannya sehingga guru layak menjadi pedoman bagi anak didiknya. *Kesembilan*; senang membaca dan belajar. Kedua aktivitas ini hendaknya melekat dan menjadi budaya bagi guru karena keduanya merupakan kegiatan yang tidak boleh diabaikan begitu saja. Profesionalisme seorang guru juga terukur dengan kegemaran guru membaca dan belajar sehingga memupuk keahlian guru semakin tinggi dan mewujudkan kreatifitas tinggi pada guru tersebut. Kesepuluh, senang menulis. Kemampuan menulis amat penting untuk memperlancar tugas-tugasnya, bukan saja untuk intern lingkungan sekolah akan tetapi ketika berada diluar lingkungan sekolah.

Etos kerja akan membentuk aktivitas yang bermakna bagi kehidupan dan lingkungan dunia kerja. Namun dalam kenyataan di lapangan etos kerja belum berjalan dengan optimal. Hal tersebut dipengaruhi dari faktor budaya kerja dan komitmen organisasi yang nantinya akan berdampak terhadap profesionalimen guru.

Pada dasarnya budaya kerja merupakan kualitas seseorang bekerja yang dapat dilihat dari nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang. Salam (2017:34) mengemukakan bahwa Budaya Kerja guru adalah nilai-nilai, kepercayaan, moral, norma, dan etika yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan kewajibannya sehingga menjadi suatu kebiasaan yang melekat. Nilai-nilai, kepercayaan, moral, norma, dan etika guru tersebut dapat diketahui dari bagaimana cara pemahaman guru mengenai pekerjaannya, sikap dan perilaku pada saat bekerja. Sedangkan pendapat dari Miyono (2017:406) mengatakan bahwa Budaya kerja guru pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2003: 80), nilai-nilai dan keyakinan dalam budaya memiliki lima komponen kunci yaitu: (1) nilai adalah kepercayaan, (2) mengenai perilaku yang dikehendaki, (3) keadaan yang amat penting, (4) pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian dan perilaku, dan (5) urut dari yang relatif penting, adalah penting untuk membedakan nilai pendukung dengan yang diperankan. Jadi nilai-nilai dan keyakinan dapat mempengaruhi kinerja karena di dalam nilai tersebut terdapat suatu kepercayaan yang harus dilaksanakan yang menentukan perilaku yang sudah dikehendaki.

Budaya kerja guru dapat dilihat saat menjalankan amanahprofesi yang diembannya dengan penuh tanggung jawab dan rasa tanggung jawab moral. Sikap seperti ini harus diimbangi dengan rasa tanggung jawab untuk membuat dan mempersiapkan proses pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran serta pelaksanaan evaluasi dan menganalisis kegiatan pembelajaran. Melaksanakan budaya kerja dalam suatu organisasi akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Disisi lain Salam (2017:34) mengemukakan bahwa Budaya Kerja guru adalah nilai-nilai, kepercayaan, moral, norma, dan etika yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan kewajibannya sehingga menjadi suatu kebiasaan yang melekat. Nilai-nilai, kepercayaan, moral, norma, dan etika guru tersebut dapat diketahui dari bagaimana cara pemahaman guru mengenai pekerjaannya, sikap dan perilaku pada saat bekerja. Sedangkan pendapat dari Miyono (2017:406) mengatakan bahwa Budaya kerja guru pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Budaya kerja tidak dapat dipisahkan dengan sumber daya manusia, karena berkaitan dengan sikap atau perilaku dan pola pikir guru dalam menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Budaya kerja perlu dimiliki dan harus tertanam dalam jiwa guru sebagai pendidik dan pengajar. Budaya kerja yang baik dalam suatu organisasi/lembaga maka akan dapat dicapai kinerja yang maksimal. Menurut Rina Puspita Dewi (2008: 4) budaya kerja yang baik tersebut juga memberikan manfaat antara lain: 1) memelihara lingkungan kerja yang serasi serta harmonis, 2) menciptakan kondisi kerja yang teratur, 3) menciptakan kondisi kerja yang tertib dan aman, 4) memastikan pelaksanaan hak dan kewajiban kerja, 5)

memakmurkan dan mensejahterakan pekerja, dan 6) meningkatkan etos kerja yang tinggi dan dinamis. Dengan memelihara prosedur kerja yang baku maka akan tercipta kesinambungan alur proses kerja yang kontinu. Oleh karena itu, untuk menciptakan kesinambungan dalam proses kerja di sebuah organisasi diperlukan kerjasama antara pihak manajemen dengan pekerja untuk dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, aman, tenang, dan harmonis sesuai dengan nilai-nilai kebudayaan yang baik dari setiap unsur budaya yang ada. Budaya kerja guru yang paling utama adalah mampu menempatkan dirinya di berbagai kondisi. Guru dituntut mampu melakukan aktivitas administrasi pedagogik, mampu mengikuti perkembangan metodologi pendidikan dan pengajaran serta mampu memaksimalkan potensi wawasan dan waktunya. Selain itu guru juga dituntut mampu memberikan yang terbaik pada sekolahnya sesuai kompetensinya. Tetapi kompetensi saja tidak cukup, komitmen organisasi bagi guru, pegawai maupun pekerja juga sangat penting agar mereka dapat memberikan hasil terbaik.

Secara umum komitmen organisasi merupakan keterkaitan karyawan pada organisasi di tempat ia bekerja. Komitmen diperlukan oleh sebuah organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Komitmen merupakan dasar dari segala usaha yang akan dilakukan semua orang. Bila seseorang tidak memiliki komitmen dalam bekerja ia akan cenderung bekerja dengan setengah hati. Sedangkan seseorang yang memiliki komitmen, ia akan bekerja secara optimal, mencurahkan semua perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya. Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai pengukur kekuatan pegawai yang berkaitan dengan tujuan dan nilai organisasi. Sedangkan Allen dan Meyen (dalam Luthan, 2011:148) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kemauan yang kuat dari anggota organisasi untuk tetap berada, bekerja, dan rasa memiliki organisasi. Sopiah (2008:155) juga mengemukakan pendapatnya mengenai komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Sehingga dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan untuk bekerja dan tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Greenberg dan Baron (2005:182), menyatakan ada tiga bentuk komitmen yaitu; 1) *Continuance commitment* yaitu komitmen yang terbentuk pada seseorang sehingga tetap bekerja dan mengikuti komitmen dan tujuan yang sama dengan kekuatan pemimpin tersebut dikarenakan seseorang itu tidak ada pilihan untuk melakukan sesuatu tindakan dan ketidakmampuannya mengupayakan pekerjaan yang lain. 2) *Affektive commitment* yaitu komitmen yang terbentuk pada seseorang sehingga tetap bekerja dan mengikuti komitmen dan tujuan yang sama dan setuju dengan kekuatan pemimpin tersebut, sampai mau melakukan pekerjaan dengan sukarela. 3) *Normative commitment* yaitu komitmen yang terbentuk dikarenakan suatu kewajiban yang harus dilakukan. Sehingga melakukan pekerjaan tersebut karena terpaksa agar tetap pada organisasi tersebut.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni kepemimpinan pelayan kepala sekolah, etos kerja, budaya kerja, dan komitmen organisasi. Namun seberapa besar keempat faktor tersebut memberikan kontribusi terhadap profesionalisme guru belum diketahui secara pasti. Dengan demikian dalam penelitian ini mengambil judul Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Etos Kerja, Budaya Kerja, dan Komitmen organisasi terhadap Profesionalisme Guru di SMA Negeri Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung.

Adapun tujuan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Mengetahui dan mendeskripsikan kontribusi kepemimpinan pelayan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kecamatan Mengwi Kab. Badung, (2) Mengetahui dan mendeskripsikan kontribusi etos kerja terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kecamatan Mengwi Kab. Badung, (3) Mengetahui dan mendeskripsikan kontribusi budaya kerja terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kecamatan Mengwi Kab. Badung, (4) Mengetahui dan mendeskripsikan komitmen organisasi terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kecamatan Mengwi Kab. Badung, (5) Mengetahui dan mendeskripsikan kontribusi kepemimpinan pelayan kepala sekolah, etos kerja, budaya kerja,

dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kecamatan Mengwi Kab. Badung.

## METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kontribusi kepemimpinan pelayan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru, (2) kontribusi etos kerja terhadap profesionalisme guru, (3) kontribusi budaya kerja terhadap profesionalisme guru, (4) kontribusi komitmen organisasi terhadap profesionalisme guru, (5) kontribusi kepemimpinan pelayan kepala sekolah, etos kerja, budaya kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kec. Mengwi Kab. Badung. Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri Kec. Mengwi Kab. Badung dengan Populasi berjumlah 124 orang guru. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probably sampling* dengan *simple random sampling*, sehingga didapatkan jumlah sampel sebesar 97 orang guru. Metode penelitian yang dipergunakan adalah analisis deskriptif, pendekatan kuantitatif, teknik analisis dengan korelasi product moment, determinasi dan regresi dengan menggunakan bantuan *SPP 17.00 for windows* dengan pendekatan penelitian *ex post facto*. Alat pengumpulan data berupa kuesioner, analisis data dengan teknik regresi sederhana, regresi ganda, dan korelasi parsial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dimaksud adalah menyangkut kepemimpinan pelayan kepala sekolah, etos kerja, budaya kerja, dan komitmen organisasi terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kec. Mengwi Kab. Badung. Deskripsi data kepemimpinan pelayan kepala sekolah, etos kerja, budaya kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme guru disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Perhitungan Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Etos Kerja, Budaya Kerja, Komitmen Organisasi dan Profesionalisme Guru

Statistik Deskriptif	Kepemimpinan Pelayan Kepsek	Etos Kerja	Budaya Kerja	Komitmen Organisasi	Profesionalisme Guru
Mean	122.91	119.88	118.94	115.85	73.14
Median	119.00	112.00	123.00	114.00	75.00
Modus	114	105	123	105	60
Standar Deviasi	21.235	23.074	21.897	27.323	14.577
Varian	450.918	532.401	479.496	746.528	212.500
Rentangan	87	105	98	123	55
Minimum	79	70	53	52	45
Maksimum	66	175	151	175	100

Data yang disajikan dalam tabel 1 di atas menunjukkan rata-rata skor kepemimpinan kepala sekolah sebesar 122,91, rata-rata skor etos kerja sebesar 119,88, rata-rata skor budaya kerja sebesar 118,94, rata-rata skor komitmen organisasi sebesar 115,85 dan rata-rata skor profesionalisme guru 73,14. Berdasarkan hasil uji prasyarat menunjukkan data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data kepemimpinan pelayan kepala sekolah, etos kerja, budaya kerja, dan komitmen organisasi terhadap profesionalisme guru masing-masing memiliki hubungan yang linier. Tidak terjadi masalah multikolinieritas, masalah autokorelasi dan masalah heterokedastisitas pada data hasil penelitian. Oleh karena semua uji prasyarat terpenuhi, maka uji hipotesis dapat dilakukan. Uji hipotesis I, uji hipotesis II, uji hipotesis III, dan uji hipotesis IV dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana sedangkan uji hipotesis V menggunakan analisis regresi ganda. Hasil analisis regresi sederhana dan regresi ganda disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Data Hubungan antar Variabel

Hubungan antar Variabel	Persamaan Garis Regresi	Koefisien Korelasi	Kontribusi
X <sub>1</sub> terhadap Y	$\hat{y} = 9,326 + 0,510 X_1$	0,306	8,24
X <sub>2</sub> terhadap Y	$\hat{y} = 38,00 + 0,47 X_2$	0,464	16,75
X <sub>3</sub> terhadap Y	$\hat{y} = 47,70 + 0,50 X_3$	0,322	5,34
X <sub>4</sub> terhadap Y	$\hat{y} = 40,30 + 0,40X_4$	0,531	21,50
X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub> , dan X <sub>4</sub> terhadap Y	$\hat{y} = -11,708 + 0,157 X_1 + 0,228 X_2 + 0,110X_3 + 0,216X_4$	0,720	51,83
Keterangan	Signifikan dan linier	Signifikan	-

Berdasarkan tabel 2 maka dapat dijelaskan

### **Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru.**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kepemimpinan pelayan kepala sekolah dengan profesionalisme guru melalui persamaan garis regresi  $\hat{y} = 9,326 + 0,510 X_1$ . Korelasi antara etos kerja dengan profesionalisme guru adalah signifikan yaitu sebesar 0,306 dengan dengan sumbangan efektif (SE) sebesar 8,24%. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan pelayan kepala sekolah mempunyai peran penting dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Luh Putu Sri Laksmi pada tahun 2019 melakukan penelitian tentang Hubungan Kepemimpinan Pelayan, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di Gugus PAUD Tunjung Kecamatan Denpasar Utara. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin tinggi kadar kepemimpinan pelayan kepala sekolah maka diikuti oleh semakin tinggi pula motivasi kerja, semakin tinggi kadar kompetensi manajerial kepala sekolah maka diikuti oleh semakin tinggi pula motivasi kerja, semakin tinggi kadar budaya organisasi maka diikuti oleh semakin tinggi pula motivasi kerja dan semakin tinggi kadar kepemimpinan pelayan kepala sekolah maka diikuti oleh semakin tinggi pula kinerja guru. Penelitian ini juga menggunakan teori Spears (2002), Dennis (2004) variabel *servant leadership* diukur dengan indikator (1) mendengarkan, (2) empati, (3) menyembuhkan, (4) kesadaran, (5) bujukan/persuasive, (6) konseptualisasi, (7) kemampuan meramalkan, (8) kemampuan melayani, (9) komitmen kepada pertumbuhan manusia, (10) membangun masyarakat, (11) kerelaan dalam menerima kewajiban, (12) kasih sayang yang penuh perhatian, (13) rendah diri, (14) rela berbagi dalam kekuasaan. Kepemimpinan pelayan kepala sekolah adalah pemimpin yang mampu untuk melayani, mampu mendekatkan diri dengan bawahan tanpa ada jarak, menyelesaikan sesuatu bersama orang lain dan membantu orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan pelayan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kec. Mengwi Kab. Badung.

### **Kontribusi Etos Kerja Terhadap Profesionalisme Guru.**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara etos kerja dengan profesionalisme guru melalui persamaan garis regresi  $\hat{y} = 38,00 + 0,47 X_2$ . Korelasi antara etos kerja dengan profesionalisme guru adalah signifikan yaitu sebesar 0,464 dengan dengan sumbangan efektif (SE) sebesar 16,75%. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhiatmika, ANW, pada tahun 2013 melakukan penelitian tentang determinasi etos kerja, motivasi berprestasi dan kreativitas terhadap kinerja guru. Guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung berhadapan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian pekerja yang tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya. Jika profesi diartikan sebagai pekerjaan dan isme sebagai pandangan hidup,

maka profesionalisme dapat diartikan sebagai pandangan untuk selalu berfikir, berpendirian, bersikap dan bekerja sungguh-sungguh, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya. Hubungan antara etos kerja dengan profesionalisme guru adalah berbanding lurus, sehingga apabila seorang guru memiliki etos kerja yang tinggi maka guru tersebut memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi begitupula sebaliknya pula.

### **Kontribusi Budaya Kerja Terhadap Profesionalisme Guru.**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara budaya kerja dengan profesionalisme guru melalui persamaan garis regresi  $\hat{y} = 47,70 + 0,50 X_3$ . Korelasi antara budaya kerja dengan profesionalisme guru adalah signifikan yaitu sebesar 0,322 dengan dengan sumbangan efektif (SE) sebesar 5,34%. Hasil penelitian ini sejalan dengan Zakiul Amri Rizqina, dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS) melalui Kepuasan Kerja Pegawai.

Budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dalam menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Budaya kerja guru dapat terlihat dari rasa bertanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral. Budaya kerja guru yang paling utama ialah, seorang guru mampu menempatkan dirinya pada berbagai keadaan. Seorang guru dituntut untuk mampu melakukan aktivitas administrasi pedagogik secara kontinuitif. Dengan demikian dapat diduga bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kec. Mengwi Kab. Badung.

### **Kontribusi Komitmen Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru.**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara komitmen organisasi dengan profesionalisme guru melalui persamaan garis regresi  $\hat{y} = 40,30 + 0,40X_4$ . Korelasi antara komitmen organisasi dengan profesionalisme guru adalah signifikan yaitu sebesar 0,531 dengan dengan sumbangan efektif (SE) sebesar 21,50%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zakiul Amri Rizqina, dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Semua hipotesis verifikatif yang diuji memenuhi persyaratan untuk diterima. (2) Semua koefisien pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung atau melalui variable kepuasan kerja. (3) Pengujian dengan pendekatan measurement model untuk melihat kontribusi indikator untuk masing-masing variabel yang telah dibangun melalui konseptual teori, terlihat indikator-indikator tersebut memang memiliki kontribusi dan mampu menjelaskan variabel yang diwakilinya. (4) Pada pengujian struktural yang melihat hubungan antar variabel, dari semua variabel yang mempengaruhi variabel independent, yang paling besar koefisiennya adalah variable Komitmen dengan angka koefisien 0,637. Ini berarti Komitmen menjadi variabel yang sangat dominan untuk dijadikan sebagai variabel utama bagi peningkatan Kinerja kantor BPKS Sabang, dibandingkan variabel lain yang memiliki angka koefisien lebih kecil.

Komitmen organisasi merupakan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen organisasi merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi. Komitmen organisasi merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kec. Mengwi Kab. Badung.

### **Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Etos Kerja, Budaya Kerja, dan Komitmen Organisasi Secara Bersama-Sama terhadap Profesionalisme Guru**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara komitmen organisasi dengan profesionalisme guru melalui persamaan garis regresi  $\hat{y} = -11,708 + 0,157 X_1 + 0,228 X_2 + 0,110X_3 + 0,216X_4$ . Korelasi antara komitmen organisasi dengan profesionalisme guru adalah signifikan yaitu sebesar 0,720 dengan dengan sumbangan efektif (SE) sebesar 51,83%.

Profesionalisme guru yaitu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan guru berdasarkan keahlian atau kecakapan dalam melaksanakan pembelajaran. Salah satu variabel penting dalam peningkatan profesionalisme guru adalah bagaimana menerapkan kepemimpinan pelayan kepala sekolah dalam menjalankan organisasi sekolah, salah satu yang efektif diterapkan dalam era modernisasi. Kepala sekolah seharusnya tidak hanya sekedar memerintah bawahannya tanpa ada keterlibatan langsung dari dirinya sendiri terhadap pekerjaan yang diperintahkannya. Kepala sekolah memimpin suatu Lembaga juga melibatkan guru yang memiliki etos kerja yang tinggi untuk menunjang kegiatan pembelajaran. Etos kerja guru pada intinya adalah suatu sikap guru terhadap kerja yang intinya dicirikan oleh adanya bekerja dengan tulus penuh syukur, bekerja benar penuh tanggung jawab, kerja tuntas integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja keras dengan kecintaan, pantang menyerah, bekerja dengan motivasi tinggi dan bekerja dengan keunggulan, kreatif dan kaya alternative. Pada dasarnya budaya kerja merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dalam menentukan kualitas seseorang bekerja. Budaya kerja guru dapat dilihat dari bagaimana tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral. Guru dituntut mampu memberikan yang terbaik pada sekolahnya sesuai kompetensinya. Komitmen merupakan dasar dari segala usaha yang akan dilakukan semua orang. Bila seseorang tidak memiliki komitmen dalam bekerja ia akan cenderung bekerja dengan setengah hati. Sedangkan seseorang yang memiliki komitmen, ia akan bekerja secara optimal, mencurahkan semua perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pelayan kepala sekolah, etos kerja, budaya kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kec. Mengwi Kab. Badung.

### **PENUTUP**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan pelayan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kec. Mengwi Kab. Badung dengan sumbangan efektif sebesar 8,24%. (2) Terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kec. Mengwi Kab. Badung dengan sumbangan efektif sebesar 16,75%. (3) Terdapat kontribusi yang signifikan budaya kerja terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kec. Mengwi Kab. Badung dengan sumbangan efektif sebesar 5,34%. (4) Terdapat kontribusi yang signifikan komitmen organisasi terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kec. Mengwi Kab. Badung dengan sumbangan efektif sebesar 21,50%. (5) Secara bersama-sama terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan pelayan kepala sekolah, etos kerja, budaya kerja, dan komitmen organisasi terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kec. Mengwi Kab. Badung dengan sumbangan efektif sebesar 51,83%.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Departemen Pendidikan Nasional, 2005. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Depdiknas.
- Fairy, Princes Oktavia. 2019. *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di*

- SMPK 1 Harapan Denpasar. *Jurnal Adiministrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol 10, No.2, Agustus 2019.
- Greenberg, J. dan Barron, R. A. 2005. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing the Human Side of Work*. Third Edition. Massachussets: Allin and Bacon.
- Irmin, Soejitno dan Abdul Rochim. 2004. *Membangun Disiplin Diri Melalui Kecerdasan Spiritual Dan Emosional*. Yogyakarta : Batavia Pers.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2003). *Perilaku Organisasi Buku 1*. Penerjemah: Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- Laksmi, Sri. 2019. *Hubungan Kepemimpinan Pelayan, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru di Gugus PAUD Tunjung Kecamatan Denpasar Utara*. *Jurnal Adiministrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol 10, No.2, Agustus 2019.
- Miyono, Noor dan Rosidi. 2017. *Determinan Budaya Kerja Guru Madrasah Tsnawiyah di Kabupaten Demak*. *Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*, Vol.15 No. 3, Desember 2017.
- Nursalim. 2017. *Profesionalisme Guru SD/MI*. *Lentera Pendidikan*, Vol. 20 No 2. Desember 2017.
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Permendiknas No 13 tahun 2007. Tentang Supervisi Akademik Materi Pelatihan Penguatan Kemampuan Kepala sekolah.
- Rina Puspita Dewi. 2008. *Modul: Menjaga dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi 2006*. Jakarta: Yudhistira.
- Rizqina, Zakiul Amril.dkk. 2017. *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)*. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Vol.1 No.1, September 2017.
- Salam, B.,dkk. 2017. *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi di Madrasah Aliyah*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 1, April 2017.
- Spears, Larry. 2002. *Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders*. *The Journal of Virtues & Leadership*.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Suardana, Putu. 2015. *Kontribusi Persepsi Guru tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Etos Kera terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMA di Kabupaten Tabanan*. *E-Journal Program Pacsasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol.6 No 1, 2015.
- Wijania. 2017. *Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Adiministrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol 1, No.3, Oktober 2017.
- Yunus, Syarifudin. 2017. Mengkritisi Kompetensi Guru. <https://m.detik.com/news/kolom/d-3741162/mengkritisi-kompetensi-guru> (diakses tanggal 29 Juni 2019)
- Yusutria. 2017. *Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Curricula*, Vol 2 No.1.