



JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 11 No. 2. Th.2020 (169-176)

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

Tersedia online di http://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap

KONTRIBUSI IKLIM KERJA SEKOLAH, SUPERVISI KLINIS, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK PGRI DENPASAR

Diterima: 19 Agustus 2020; Direvisi: 5 September 2020; Disetujui: 23 September 2020

Permalink/DOI: <https://doi.org/10.23887/japi.v11i2.3407>

A.A.B.R. Prattama¹, D.G.H. Divayana², I.G.K.A. Sunu³

Program Studi Administrasi Pendidikan Pascasarjana

Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

anak.agung.bagus.2@undiksha.ac.id, hendra.divayana@undiksha.ac.id, arya.sunu@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi iklim kerja sekolah, supervise klinis, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar. Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto*. Populasi sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang guru tetap yayasan. Alat pengumpulan data berupa kuisioner menggunakan Skala Likert. Analisis data dengan Teknik regresi ganda, korelasi parsial, uji F, uji t, dan uji Koefisien Determinas dengan bantuan Microsoft Excel 2010 menggunakan Data Analysis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat kontribusi signifikan antara iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru sebesar 18,72%, (2) terdapat kontribusi signifikan antara supervisi klinis terhadap kinerja guru sebesar 67,48%, (3) terdapat kontribusi signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 6,26%, (4) terdapat kontribusi tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,44%, (5) secara bersama-sama terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim kerja sekolah, supervisi klinis, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar sebesar 93,63%.

Kata Kunci: iklim kerja sekolah; supervisi klinis; motivasi kerja; kepuasan kerja; kinerja guru.

Abstract

This study aims to determine the magnitude of the contribution of the school work climate, clinical supervision, work motivation, and job satisfaction on teacher performance at SMK PGRI Denpasar. This research is an ex-post facto research. The sample population in this study was 50 permanent teachers of the foundation. Data collection tool in the form of a questionnaire using a Likert Scale. Data analysis with multiple regression techniques, partial correlation, F test, t test, and Determinas Coefficient test with the help of Microsoft Excel 2010 using Data Analysis. The results of this study indicate that (1) there is a significant contribution between the school work climate towards teacher performance by 18,72%, (2) there is a significant contribution between clinical supervision to teacher performance by 67.48%, (3) there is a significant contribution between work motivation on teacher performance by 6,26%, (4) there is not significant contribution between job satisfaction and teacher performance of 0.44%, (5) together there is a significant contribution between school work climate, clinical supervision, work motivation, and job satisfaction on the performance of teachers in Denpasar PGRI Vocational Schools amounted to 93,63%.

Keywords: school work climate; clinical supervision; work motivation; job satisfaction; teacher performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kunci sukses kehidupan. Pengaruh globalisasi dewasa ini mengakibatkan persaingan dalam berbagai hal. Sehingga, dalam rangka memperkuat kemampuan Bangsa Indonesia menghadapi persaingan tersebut, sangat diperlukan SDM yang handal dan berkualitas tinggi. Dengan memiliki guru yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi suatu sekolah akan lebih maju dalam perkembangannya. Tenaga guru sudah pasti sangat diharapkan dalam kemajuan pendidikan sehingga guru selalu dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Namun, kenyataan menunjukkan kualitas pendidikan Indonesia masih tergolong rendah. Rendahnya mutu pendidikan disebabkan oleh rendahnya kinerja guru. Walaupun hal ini tidak sepenuhnya benar namun cukup beralasan karena guru memang paling dominan bersentuhan langsung dengan siswa. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim kerja yang kurang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesehatan, dan kemampuan manajerial kepala sekolah.

Namun di lapangan sering dijumpai bahwa fasilitas yang didapat oleh para guru untuk menjalankan tugas pekerjaannya masih dikatakan kurang memadai, baik dari segi sarana prasarana, suasana kerja, fasilitas finansial terkait upah atau gaji yang diterima, maupun pengawasan terhadap kinerjanya yang tujuannya untuk meningkatkan kompetensi mereka menjadi seorang pendidik. Dalam menjalankan tugas pekerjaannya para guru perlu mendapatkan upaya controlling dari atasan dalam hal ini Kepala Sekolah, selain hal ini sebagai bentuk pelaksanaan salah satu kegiatan manajemen juga sebagai upaya penjaminan mutu atau kualitas pelaksanaan pendidikan sehari-hari yang pada akhirnya bermuara pada kualitas lulusan. Untuk mencapai tujuan ini, maka dilakukanlah sebuah upaya supervisi klinis yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap guru yang ada dibawah pimpinannya. Namun pelaksanaan kegiatan ini seakan-akan menjadi momok bagi para guru. Sebagian guru merasa kegiatan ini merupakan hal yang membebani, karena sebagian guru beranggapan bahwa Kepala Sekolah berusaha untuk mencari-cari kesalahan melalui serangkaian pengamatan dan penilaian yang dilakukan. Sehingga dalam hal ini nampak ketidaksiapan para guru dalam menghadapi pelaksanaan supervisi dan kurangnya pemahaman yang mendalam terkait pentingnya tujuan dari pelaksanaan supervisi klinis ini. Dalam menjalankan perannya sebagai guru dengan rutinitas yang beragam dengan waktu kerja yang cukup panjang tak perlu membuat para guru mengalami kemunduran semangat atau motivasi dalam bekerja. Beban kerja yang begitu besar, tuntutan kerja yang harus selalu dipenuhi sebagai bentuk kewajiban dan tanggungjawab, dibarengi dengan persoalan pribadi lainnya mampu membuat para guru merasakan kejenuhan dalam bekerja.

Motivasi kerja guru adalah daya dorong yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seorang guru untuk melakukan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar dengan segala kemampuan guna mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Dari pandangan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan profesional guru dalam kegiatan pembelajaran, perlu didukung oleh komitmen yang tinggi, gaya kepemimpinan yang baik, iklim kerja yang kondusif serta motivasi kerja yang positif, sehingga optimalisasi curahan waktu dan pemikiran untuk mendidik siswa berjalan dengan baik dan secara tidak langsung turut menentukan tinggi rendahnya prestasi kinerja guru.

Disisi lain lingkungan kerja yang kurang mendukung yakni terkait dengan situasi dan suasana kerja yang terangkum pada iklim kerja dalam melaksanakan kegiatan dan tugasnya akan dapat turut mempengaruhi kepuasan kerja para guru. Iklim kerja yang dimaksud adalah iklim sekolah, karena para guru melaksanakan serangkaian rutinitas pekerjaannya di lingkungan sekolah. Iklim kerja di sekolah merupakan perpaduan iklim sosial yang menyangkut tentang suasana sekolah, baik itu menyangkut perihal bagaimana kepemimpinan di sekolah maupun hubungan sosial dan komunikasi yang terjadi di lingkungan sekolah yang ditunjang dengan kelengkapan sarana prasarana yang tentu dapat menjadi indikator yang mempengaruhi kepuasan terhadap iklim kerja ini. Pimpinan sekolah dalam menjalankan organisasi sekolah wajib untuk memerhatikan iklim sekolah untuk

mencapai tujuan sekolah yang tentunya banyak dipengaruhi oleh lingkungan sekolah baik itu lingkungan sosial maupun fisik.

Kenyataan menunjukkan selama ini kepala sekolah dan stakeholder yang terkait kurang memperhatikan pentingnya proses pembelajaran di kelas dan hanya mementingkan hasil belajarnya saja.

Berbeda halnya dengan di SMK PGRI Denpasar kepala sekolah menuntut agar guru lebih dapat melakukan penelitian dalam kegiatan belajar mengajarnya, mengembangkan diri dan membuat karya ilmiah untuk meningkatkan kinerjanya. Namun para guru di SMK PGRI Denpasar masih mengalami kesulitan dalam mengembangkan dirinya. Hal ini disebabkan antara lain guru di SMK PGRI Denpasar memasuki usia lanjut, kurangnya hubungan antara kepala sekolah dan guru, dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru.

Selain itu ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya Pertama di SMK PGRI Denpasar, guru belum dapat bekerja dengan maksimal terhadap siswa karena masih banyak guru yang sering meninggalkan siswa saat pelajaran berlangsung dengan memberikan tugas saja. Kedua di SMK PGRI Denpasar, kurang menggunakan media pada saat pembelajaran. Ketiga di SMK PGRI Denpasar kepemimpinan belum aktif dari seorang guru ketika di dalam kelas, hal ini maksudnya ketika seorang guru sedang di dalam kelas suasana kelas terkesan membosankan dan banyak siswa tidak bergairah ketika menerima pelajaran.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah terdapat kontribusi yang signifikan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar? (2) Apakah terdapat kontribusi yang signifikan supervisi klinis terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar? (3) Apakah terdapat kontribusi yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar? (4) Apakah terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar? (5) Apakah kontribusi yang signifikan iklim kerja sekolah, supervisi klinis, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar?

Adapun penelitian-penelitian yang melatarbelakangi munculnya penelitian ini sebagai berikut: (1) Penelitian dilakukan oleh Subagia, Yudana, Divayana (2019) menemukan kontribusi yang signifikan secara bersama-sama supervisi klinis kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja, dan tunjangan profesi terhadap kepuasan kerja guru TK di Kecamatan Kuta Utara. (2) Penelitian dilakukan oleh Ratmini, Natajaya, Sunu (2019) menemukan determinasi yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta. (3) Penelitian dilakukan Sukayana, Yudana, Divayana (2019) menemukan kontribusi yang signifikan antara Kepemimpinan transformasional, supervisi akademik kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Kertha Wisata Denpasar. (4) Penelitian yang dilakukan Mahardika, Agung, Natajaya (2019) menemukan determinasi yang signifikan antara pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang.

Berdasarkan rumusan masalah dan beberapa penelitian yang melatar belakangi penelitian ini, maka dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah yaitu terkait dengan iklim kerja sekolah, supervisi klinis, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Sehingga dengan mengetahui latar belakang dan masalah yang ditemukan di lapangan maka penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar. (2) untuk mengetahui kontribusi yang signifikan supervisi klinis terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar. (3) Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar. (4) Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar. (5) Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan iklim kerja sekolah, supervisi klinis, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar.

METODE

Penelitian ini menggunakan rancangan *ex-post facto*. Menurut Agung (2014:210) mengatakan bahwa penelitian *ex-post facto* yaitu peneliti tidak melakukan pengendalian (kontrol) terhadap variabel bebas secara langsung, karena perwujudan variabel tersebut pada dasarnya tidak dimanipulasi.

Menurut (Agung, 2011:45) populasi adalah keseluruhan objek dalam suatu penelitian dan Sudjana (dalam Agung, 2011:45) menyatakan bahwa populasi adalah semua nilai yang mungkin, hasil menghitung maupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Tetap Yayasan di SMK PGRI Denpasar yang berjumlah 99 orang.

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan memperhatikan sifat dan karakteristik populasi setiap kelompok (Agung, 2014:84). Populasi guru pada masing-masing SMK PGRI di Denpasar. Pengambilan sampel pada tiap-tiap populasi dilakukan secara acak, namun tetap memberikan peluang kepada seluruh populasi. Penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 50 guru dengan populasi berjumlah 99 guru. Penentuan sampel menurut pendapat Winarno Surabmad (dalam Agung 2014: 79) ialah untuk pedoman umum saja dapat dikaitkan bahwa populasi cukup homogen populasi di bawah 100 dapat dipergunakan sampel sebesar 50%, 100 sampai 1000 dapat dipergunakan sampel 25% serta lebih besar 1000 dapat dipergunakan sampel sebesar 15 %, sehingga diperoleh jumlah sampel $99 \times 50 \% = 49,5$ (dibulatkan 50).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel acak atau *sample random sampling* yaitu seluruh individu yang menjadi anggota populasi memiliki peluang yang sama dan bebas dipilih sebagai anggota sampel.

Metode penelitian Analisis statistik inferensial adalah korelasi *product moment* dan regresi dengan menggunakan bantuan Data Analysis pada *Microsoft Excel 2010*. Teknik pengumpul data berupa kuesioner, analisis data dengan teknik regresi ganda, dan korelasi parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan menunjukkan sebagai berikut: (1) Berdasarkan pengujian atas data penelitian kontribusi variabel Iklim kerja sekolah terhadap kinerja kerja guru di SMK PGRI Denpasar, hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan terdapat kontribusi yang signifikan secara parsial Iklim kerja sekolah terhadap kinerja kerja guru di SMK PGRI Denpasar. Kontribusi iklim kerja sekolah bernilai positif 0,3793 dan uji T diperoleh nilai t hitung 7,428 dengan sumbangan efektif 18,72%, maka disimpulkan iklim kerja sekolah memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratmini, Natajaya, Sunu (2019) menemukan determinasi yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi kerja guru dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta. (2) Berdasarkan pengujian atas data penelitian kontribusi variabel supervisi klinis terhadap kinerja kerja guru di SMK PGRI Denpasar, hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan bahwa terdapat kontribusi signifikan secara parsial supervisi klinis terhadap kinerja kerja guru di SMK PGRI Denpasar. Kontribusi supervisi klinis bernilai positif 0,8281 dan uji T diperoleh nilai t hitung 2,722 dengan sumbangan efektif 67,48%, maka disimpulkan bahwa supervisi klinis memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukayana, Yudana, Divayana (2019) menemukan kontribusi yang signifikan antara Kepemimpinan transformasional, supervisi akademik kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Kertha Wisata Denpasar. (3) Berdasarkan pengujian atas data penelitian kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja kerja guru di SMK PGRI Denpasar, hipotesis ketiga dalam penelitian ini dinyatakan bahwa terdapat kontribusi signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja kerja guru di SMK PGRI Denpasar. Kontribusi motivasi kerja bernilai positif 0,3515 dan uji T diperoleh nilai t hitung 3,797 dengan sumbangan efektif 6,26%, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar. Hasil penelitian ini

diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Monika, Agung, Rihendra Dantes (2019) menemukan determinasi yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, etos kerja guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pariwisata Harapan Denpasar. (4) Berdasarkan pengujian atas data penelitian kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja kerja guru di SMK PGRI Denpasar, hipotesis keempat dalam penelitian ini dinyatakan tidak terdapat kontribusi signifikan secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja kerja guru di SMK PGRI Denpasar. Kontribusi kepuasan kerja bernilai negatif -0,0402 dan uji T diperoleh nilai t hitung -24,79 dengan sumbangan efektif 0,44%, maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi negatif terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar. Pada penelitian ini indikator yang memiliki nilai terendah adalah sistem penggajian atau tunjangan profesi guru. Fenomena ini terjadi dilapangan karena guru merasa pengajuan tunjangan profesi tergolong sulit. Serta selain penggajian guru tidak sesuai pekerjaan yang dibebankan. Hal ini berarti kepuasan kerja guru SMK PGRI di Denpasar tidak semata-mata dapat meningkat oleh besarnya gaji atau tunjangan profesi yang diterima. Sehingga dalam hal ini ada faktor-faktor lain yang dapat mengalahkan tunjangan profesi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Fairy, Yudana, Divayana (2019) menemukan bahwa secara garis besar menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja guru, kepuasan kerja, dan budaya organisasi sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPK 1 Harapan Denpasar.

(5) Berdasarkan penelitian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang signifikan secara bersama-sama iklim kerja sekolah, supervisi klinis, motivasi kerja dan kepuasan kerja berkontribusi signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar melalui uji F diperoleh nilai sebesar 27,292 lebih besar dari nilai F tabel, dengan sumbangan efektif sebesar 93,63%.

Dalam penelitian ini, peneliti mengalami kendala dalam melakukan penelitian yaitu sebagai berikut; 1) Dalam menyebarkan kuesioner, peneliti mengalami kesulitan dalam menemukan responden karena situasi di pandemi covid-19 guru akan sulit meluangkan waktu untuk pertemuan dalam mengisi kuisisioner. 2) Dalam pengisian kuisisioner guru belum maksimal sehingga sampel yang dipakai mendekati batas minimal.

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dilaksanakan, maka diambil kesimpulan sebagai berikut. (1) Kontribusi yang signifikan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SMK PGRI di Denpasar, dimana nilai koefisien kontribusi sebesar 0,3793, dan diuji secara parsial menghasilkan 7,428 lebih besar dari T tabel 1,9849. Variabel iklim kerja sekolah dengan sumbangan efektif sebesar 18,72%. (2) Kontribusi yang signifikan supervisi klinis terhadap kinerja guru SMK PGRI di Denpasar, dimana nilai koefisien kontribusi sebesar 0,8281, dan diuji secara parsial menghasilkan 2,39 lebih besar dari T tabel 1,9849. Variabel supervisi klinis dengan sumbangan efektif sebesar 67,48%. (3) Kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK PGRI di Denpasar, dimana nilai koefisien kontribusi sebesar 0,3515, dan diuji secara parsial menghasilkan 3,797 lebih besar dari T tabel 1,9849. Variabel motivasi kerja dengan sumbangan efektif sebesar 6,26%. (4) Kontribusi yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK PGRI di Denpasar, dimana nilai koefisien kontribusi sebesar -0,0402 dan diuji secara parsial menghasilkan -24,79 lebih kecil dari T tabel 1,9849. Variabel kepuasan kerja dengan sumbangan efektif sebesar 0,44%. (5) kontribusi yang signifikan secara bersama-sama iklim kerja sekolah, supervisi klinis, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK PGRI di Denpasar sebesar 31,63 lebih besar dari F tabel 2,790. Variabel iklim kerja sekolah, supervisi klinis, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 93,63%. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, secara garis besar menunjukkan bahwa variabel iklim kerja sekolah, supervisi klinis, motivasi kerja, memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar, Namun kepuasan kerja memiliki kontribusi yang tidak signifikan dikarenakan indikator yang memiliki nilai terendah adalah sistem penggajian atau tunjangan profesi guru. Fenomena ini terjadi dilapangan karena guru merasa pengajuan

tunjangan profesi tergolong sulit. Serta selain penggajian guru tidak sesuai pekerjaan yang dibebankan. Hal ini berarti kepuasan kerja guru SMK PGRI di Denpasar tidak semata-mata dapat meningkat oleh besarnya gaji atau tunjangan profesi yang diterima. Sehingga dalam hal ini ada faktor-faktor lain yang dapat mengalahkan tunjangan profesi dalam meningkatkan kepuasan kerja. ini berarti ketiga variabel tersebut memberikan peningkatan kinerja guru di SMK PGRI Denpasar. Berdasarkan penemuan tersebut, maka disarankan sebagai berikut: (1) kepala sekolah mampu melakukan kegiatan supervisi klinis secara lebih rutin dan memilih teknik supervisi yang sesuai dengan karakteristik guru yang disupervisi sehingga pelaksanaannya dapat diterima dengan lebih baik, maksud dan tujuan supervisi tersampaikan. (2) guru dan kepala sekolah diharapkan untuk meningkatkan motivasi kerjanya demi menjaga kualitas diri sebagai tenaga pendidik profesional. (3) Kepala sekolah dan para guru bekerjasama untuk mempertahankan iklim kerja yang sudah berjalan dengan baik. (4) Kepala sekolah agar lebih memotivasi dan memfasilitasi guru untuk mengajukan tunjangan profesi, sehingga persentase jumlah guru penerima tunjangan profesi meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept and Indicator; Human Resources Management for Mangement Research*. Yogyakarta: Deppublish. Tersedia pada: <https://books.google.co.id>. Diakses pada: 11 Juli 2019
- Agung, A. A. Gede. 2011. *Metodelogi Penelitian Pendidikan (Suatu Pengantar)*. Singaraja: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Ganesha.
- Agung, A. A. Gede. 2014. *Metodelogi Penelitian Pendidikan (Buku Ajar)*. Singaraja: Aditya Media.
- Agung, A. A. Gede. 2016. *Statistik Dasar untuk Pendidikan*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Agung, A. A. Gede. 2017. *Statistika Inferensial untuk Pendidikan*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Andrianto, Sopan. 2019. *Peneroka Kepemimpinan Sekolah*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Candiasa, Md. 2010. *Pengujian Instrumen Penelitian Disertai Aplikasi ITEMAN dan BIGSTEPS*. Singaraja: Undiksha Press.
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fairy, Oktavia, Princes Siluh Nyoman. dkk. 2019. *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru Di SMPK 1 Harapan Denpasar*. Undiksha: Singaraja.
- Handayani, Setyawati Nurul. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD Derah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Hasibuan, 2009. *Faktor-faktor yang Memepengaruhi Disiplin Kerja*. Tersedia pada: www.google.com.Repository.uin-suska.ac.id. Diakses pada: 22 Januari 2020.
- Hasibuan, Melayu S.P 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.

- Hidayat dan Imam Machali, Ara. 2010. *Pengelolaan Pendidikan, Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, cetakan 1. Bandung: Pustaka Educa.
- Karwati, Euis. dan Priansa, Donni Juni. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Laksmi, Ni Luh Putu Sri, dkk. 2019. *Hubungan Kepemimpinan Pelayan, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di Gugus Paud Tunjung Kecamatan Denpasar Utara*. Singaraja: Undiksha.
- Mahardika, I Wayan Agus, dkk. *Kontribusi Supervisi Klinis, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (Pkb), dan Promosi Kepangkatan terhadap Motivasi Kerja Guru SMP di Kecamatan Petang, Kabupaten Badung*. Singaraja: Undiksha.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.
- Monika, I Gusti Ayu. 2019. *Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Etos Kerja Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Pariwisata Harapan Denpasar*. Undiksha: Singaraja.
- Musfah, Jejen. 2015. *Manajemen Pendidikan (Teori, Kebijakan, dan Praktik)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Musriadi. 2018. *Profesi Kependidikan Secara Teoretis dan Aplikatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 81A Tahun 2013 Tentang Implementasi Kurikulum.
- Permendikbud No 65 tahun 2013 tentang Standar Proses.
- Purwanto, Ngalim. 2014. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ratmini, Nyoman, Ayu, dkk. 2019. *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 2 Singaraja*. Singaraja: Undiksha.
- Ratna, Ayu, dkk. 2019. *Determinasi Servant Leadership, Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru di SMAN 1 Gianyar*. Singaraja: Undiksha.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2005. *Management, 7th Edition*. Alih Bahasa T. Hermaya dan Hary Slamet. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Rusman. 2013. *Model-model Pembelajaran Pengembangan Profesionalisme Guru*, cetakan 6. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- SP Malayu, Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subagia, Febriana, dkk. 2019. *Kontribusi Supervisi Klinis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Iklim Kerja dan Tunjangan Profesi terhadap Kepuasan Kerja Guru TK di Kecamatan Kuta Utara*. Singaraja: Undiksha.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suharsaputra, Uhar. 2012. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sukayana, I Wayan, dkk. 2019. *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Kerthawisata Denpasar*. Singaraja: Undiksha.
- Susanto, Ahmand. 2016. *Konsep, Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamadia Group.
- Syukur, Fatah. 2010. *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*. Semarang: Pustaka Rizki Putra.
- Triyanah, Tia, dkk. 2016. *Iklm Sekolah Sebagai Determinan Semangat Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. Jawa Barat: Universitas Pendidikan Indonesia
- Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.
- Usman, Moh. Uzer. 2011. *Menjadi Guru Profesional*, cetakan 25. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru : Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*, cetakan 1. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Widhiarso, Wahyu. 2011. *Menghitung Sumbangan Efektif tiap Faktor atau Aspek*. UGM:Yogyakarta.
- Yudana, I Made, dkk. 2019. *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMPK 1 Harapan Denpasar*. Singaraja: Undiksha.
- Yudana, I Made. 2011. *Buku Ajar Supervisi Akademik dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*. Singaraja: Undiksha.
- Yudana, I Made. 2016. *Clinical Supervision How Improve Teacher Do Their Job Better*. Singaraja: Undiksha