**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

* 1. **Tinjauan Tentang Iklim Organisasi**
		1. **Iklim Organisasi**

Henry A Marray dan Kurt Lewin dalam Sutaryadi menyatakan bahwa:

“Iklim organisasi adalah seperangkat karakteristik yang membedakan antara individu satu dengan individu lainnya yang dapat mempangaruhi perilaku individu itu sendiri, perilaku merupakan hasil dari hubungan antara individu dengan lingkungannya.[[1]](#footnote-2)

Stinger (Wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi dalam organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus  pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.[[2]](#footnote-3)

Kemudian dikemukakan oleh Luthans (Simamora, 2004) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi.[[3]](#footnote-4)

## Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim kerja dalam organisasi yang berbeda. Jadi, iklim kerja organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karateristik atau sifat organisasi.

## Keanekarag aman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam memanajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

8

## Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Batasan pengertian iklim kerja organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklim kerja organisasi. Steve Kelneer menyebutkan enam dimensi iklim kerja organisasi sebagai berikut :

1. *Flexibility conformity.* Fleksibilitas dan *comfomity* merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.
2. *Resposibility* Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai elaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.
3. *Standards.* Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
4. *Reward.* Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
5. *Clarity.* Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.
6. *Tema Commitmen.* Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.[[4]](#footnote-5)

## Setiap guru harus bekerja secara produktif. Seorang pemimpin harus mengelolah guru secara produktif dan ia harus mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan yang biasa diistilahkan dengan iklim kerja yang kondusif, suasana yang demikian akan dapat memungkinkan para guru dapat bekerja dengan nyaman, tenang, tidak terburu-buru, penuh keakraban dan saling menghargai diantara para guru. Iklim organisasi sekolah yang demikian sangat diperlukan untuk meningkatkan produktifitas sekolah hal itu sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Schatz bahwa “iklim kerja dalam organisasi sekolah senantiasa mempengaruhi kondisi dasar dan prilaku orang-orang yang ada didalamnya”.[[5]](#footnote-6)

## Sehingga dalam lingkungan organisasi meliputi organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja, iklim organisasi sekolah, tujuan perusahaan, sistem insentif, kebijakan pernonalia, gaya kepemimpinan, dan ukuran usaha lain.[[6]](#footnote-7)

## Owens (1991) dan Hoy and Miskel (1987), bahwa “iklim organisasi adalah persepsi anggota tentang lingkungan [kerja](http://resthoe.blogspot.com/2012/12/pengertian-kerja.html) organisasi”. Scheider (1991) berpendapat bahwa “iklim organisasi menunjuk pada gaya material yang mempengaruhi pandangan anggota mengenai nilai dan tujuan organisasi”. Sedangkan Menurut Rossow (1990), “iklim organisasi menunjuk pada karakteristik organisasi secara keseluruhan dan berhubungan dengan [perasaan](http://resthoe.blogspot.com/2010/10/aq-dan-perasaan.html) anggota yang bersangkutan”.[[7]](#footnote-8)

## Pendapat di atas tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi tidak hanya menyangkut aspek sosial saja tetapi juga aspek fisik dalam organisasi. Iklim kerja organisasi juga berkenaan dengan persepsi anggota [organisasi](http://resthoe.blogspot.com/2013/03/azas-azas-organisasi.html), baik secara individual maupun kelompok, tentang sifat-sifat dan karakteristik organisasi yang mencerminkan norma serta keyakinan dalam organisasi.

## Banyak hal yang berpengaruh di dalam organisasi sehingga terbentuklah iklim organisasi, hal tersebut adalah :

1. Bekerja keras. Beban kerja yang berat serta tidak diimbangi dengan hasil yang diharapkan pada akhirnya, juga akan mempengaruhi orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut.
2. Kerja sama. Antara pemimpin dan karyawan tidak saling membeda-bedakan, bersama-sama menciptakan suasana dalam organisasi menjadi nyaman, sehingga kesertaan dan keserasian kerja di dalamnya semakin meningkatkan kinerja organisasi tersebut.
3. Peraturan. Peraturan yang dibuat dijadikan sebagai pedoman sehingga hendaknya benar-benar mentaati dan bila ada penyelewengan harus benar-benar ditindak dengan tegas, baik memberikan peringatan ataupun hukuman.

## Suatu organisasi tidak terlepas dari lingkungan yang mengelilinginya, baik internal maupun eksternal yang salah satunya adalah iklim kerja organisasi. Keith Davis dan Newstrom (1994:21) menyatakan bahwa “Iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka”. Definisi iklim organisasi telah banyak dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu antara lain oleh : Litwin dan Stringer ( Fahmi Alaydroes , 2000:19) menyatakan bahwa : “*The term organizational climate refers to a set of measurable properties of the work environment, perceived directly or indirectly by the people who live and work in this environment and assumed to influence their motivation and behaviour*”. (Iklim organisasi pada intinya adalah lingkungan di dalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja didalamnya, yang diasumsikan akan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka).[[8]](#footnote-9)

## Menurut Jhon (2006) bahwa: “Iklim organisasi merupakan seperangkat karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain dan mempengaruhi perilaku orang-orang berbeda di dalam organisasi itu”. Sedangkan menurut Renato Tagiuri (1968) menyatakan bahwa: “*Organizational climate is a relatively enduring quality of the internal environtment of an organization that (a) is experienced by its members, (b) influences their behaviour, and (c) can be described in terms of values of a particular set of characteristic (or attitude) of organization”*. (Iklim organisasi merupakan suatu kualitas lingkungan internal dari sebuah organisasi yang (a) dirasakan oleh anggota organisasi, (b) mempengaruhi perilaku anggota organisasi, (c) dapat digambarkan dan dianalisis dengan menggunakan nilai dari suatu set karakteristik lingkungan). Luthans (1998) menambahkan bahwa: “Iklim organisasi adalah keseluruhan “Perasaan” yang meliputi hal-hal fisik,bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.[[9]](#footnote-10)

## Sementara menurut Lewin (1985:120) menyatakan bahwa: “Iklim organisasi merupakan lingkungan yang dirasakan dan dianggap mengadakan interaksi dengan ciri individu para pekerja yang menentukan perilaku mereka. Dengan kata lain iklim dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat para anggotanya. Organisasi mempunyai iklim yang berbeda yang dapat mempengaruhi kualitas anggotanya. Iklim organisasi merupakan suasana psikologis yang dirasakan oleh seluruh karyawan pada organisasi. Perhatian terhadap iklim organisasi ini sangat diperlukan karena merupakan upaya yang dapat mendukung karyawan agar tetap produktif dan bahkan dapat meningkatkan motivasi kerjanya. Oleh karena itu, organisasi

## harus dapat menciptakan suatu iklim yang memungkinkan tercapainya suatu tujuan organisasi.[[10]](#footnote-11)

## Bedasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan keadaan mengenai karakteristik yang terjadi di lingkungan kerja yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung dan dapat mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut.

* + 1. **Aspek-Aspek Iklim Organisasi**

## Stringer (Wirawan, 2007) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, yaitu:

1. *Struktur*. Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
2. *Standar-standar*. Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.
3. *Tanggung jawab*. Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. *Pengakuan.* Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.
5. *Dukungan*. Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.
6. *Komitmen.* Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

## Menurut model Pines, iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi sebagai berikut :

1. Dimensi Psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clershif*), dan kurang inovasi.
2. Dimensi Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
3. Dimensi Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).
4. Dimensi Birokratik, yaitu meliputi Undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan.[[11]](#footnote-12)

## Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa aspek iklim organisasi adalah variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (self-fulfilment clershif), kurang inovasi, variabel fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja, struktur fisik, aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas, ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan), Undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan.

* 1. **Tinjauan Tentang Kinerja Guru**
		1. **Pengertian Kinerja**

## Dari aspek kinerja biasa diartikan sebagai “suatu yang dicapai atau presentasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja”.[[12]](#footnote-13) Sedangkan dari aspek istilah kinerja merupakan “ kualitas kerja yang dimiliki dan diaktualisasikan oleh seseorang yang dapat dijadikan standar ukur kemampuan profesionalisme”.[[13]](#footnote-14)

## Pandangan para ahli tentang kinerja yang kesemuanya mempunyai visi yang agak berbeda, tetapi secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada upaya dalam mencapai prestasi yang baik.

Hisbuan menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan yang ditinjau dari seorang karyawan”.[[14]](#footnote-15)

Menkunegara mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas yang seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.[[15]](#footnote-16)

## Jadi, kinerja adalah sebuah usaha yang sengaja dilakukan oleh seseorang yang sesuai dengan kemampuan dan kapabel dibidangnya kemudian dapat bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan kepadanya.

* + 1. **Pengertian Guru**

## Banyak pengertian dari kata guru dalam pandangan masyarakat jawa, guru dapat atau bisa dilacak melalui okronim “gu” dan “ru”. Guru dapat diartikan dapat digugu (dianut) dan ru berarti bisa ditiru (dijadikan teladan) ahli bahasa belanda J.E.C. Gericke dan Troorda (dalam Djamarah) menerangkan bahwa guru berasal dari bahasa sansekerta artinya berat, besar, penting, baik sekali,terhormat dan berarti juga pengajar.[[16]](#footnote-17)

Sedangkan menurut pandangan departemen pendidikan dan kebudayaan guru adalah : seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menunjang hubungan sebaik-baiknya dengan anak didk, sehingga menunjang tinggi mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan dan keilmuan.[[17]](#footnote-18)

## Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian dan syarat khusus dimana seorang guru harus menguasai seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai pengetahuan lain yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau jabatan.

Guru dapat diartikan sebagai seorang yang melakukan tugas untuk pengjaran ilmu kepada siswa atau murid dalam suatu tempat dan waktu tertentu. Usman menyatakan bahwa “tugas guru meliputi tugas profesi kemanusiaan dan kemasyarakatan. Tugas dan profesi guru meliputi: mendidik, mengajar, dan melatih”.[[18]](#footnote-19)

## Guru sebagai pembimbing mempunyai peran “yakni harus berusaha menghidupkan proses belajar mengajar dan memberikan motivasi, agar terjadi proses interaksi yang edukatif”.[[19]](#footnote-20) Guru sebagai pengembangan kurikulum yang akan menerjemahkan, menjabarkan, dan mentranformasikan nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum terhadap siswa. Tugas guru tidak hanya mentranfer pengetahuan, akan tetapi lebih dari itu yaitu membelajarkan anak supaya dapat berfikir integral dan komprehensif untuk membentuk kopetensi dan mencapai makna tertinggi.

## Berdasarkan uraian di atas, merupakan gambaran tentang tugas guru, peranan dan kinerja guru yang merupakan landasan dalam mengabdikan profesinya. Guru yang profesional tidak hanya mengetahui, tetapi betul-betul melaksanakan apa-apa yang menjadi tugas dan peranan.

* + 1. **Pengertian Kinerja Guru**

## Berbicara mengenai kinerja tidak terlepas dari pembahasan aktivitas (activity) organisasi. Aktivitas organisasi maksudnya terkait hal-hal yang telah dilakukan dalam organisasi dalam hal ini pelaksanaan sebuah kegiatan. Tentunya pelaksanaannya dibutuhkan sebuah kinerja unsur-unsur organisasi. Jika organisasi sekolah, maka yang menjalankan kinerja berdasarkan konsep-konsep yang telah dibuat di sekolah.

## Kata kinerja dalam bahasa Indonesia dari kata dasar kerja. Sedangkan menurut istilah kinerja adalah sebagai berikut:

* + 1. Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67), Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
		2. Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai hasil-hasil kerjanya.
		3. Maluyu S.P. Hasibuah (2001 : 34), mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang tercapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibedakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
		4. Menurut John Whitmore (1997 : 104), kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi suatu pameran umum keterampilan.
		5. Menurut Barry Cushway, kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.[[20]](#footnote-21)

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya inti yang terkandung dari definisi di atas sama, tetapi redaksinya berbeda. Inti dari Definisi tersebut menjelaskan bagaimana seorang pendidik yanag profesional. Datap disimpulkan bahwa pendidik yang profesional yaitu pendidik yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai yang diajarkannya.

Kinerja mengajar guru dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan bathin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti kinerja mengajarnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidakterpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku guru dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku guru dengan teman sejawat atau mengamati tindakan guru dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan teman sejawat guru itu sendiri.

## Guru sebagai salah satu komponen ini dalam pendidikan, dalam situasi tertentu tugasnya tidak dapat diwakilkan atau dibantu oleh unsur lain seperti media tekhnologi, akan tetapi media tidak dapat menggantikan posisi guru pendidikan, karena mendidik adalah pekerjaan profesional, oleh karena itu guru sebagai pelaku utama pendidikan merupakan pendidik profesional.

## Dalam Pasal 1 ayat 1 No. 14. 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih menilai, dan mengevakuasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.[[21]](#footnote-22)

## Tentunya, sebagai pendidik profesional guru tidak saja dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan yang profesional pula. Secara umum, dapat dikemukakan beberapa kemampuan yang harus dimiliki guru, yaitu:

Perbuatan mendidik harus dilandasi oleh sikap dan keyakinan sebagai pengabdian kepada Allah SWT, kepada nusa, bangsa, kepada kemanusiaan, serta usaha-usaha untuk mencerdaskan bangsa, untuk melahirkan generasi pembangunan atau generasi penerus yang lebih bermutu, andal dan sebagainya. Oleh karena itu perbuatan mendidik mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi psikomotor, kognitif maupun potensi afektif. Jadi tugas yang harus dimiliki oleh setiap guru bukan saja membuat persiapan mengajar dan mengevaluasi hasil belajar dan lain-lain yang berkaitan dengan pencapaian tujuan pengajaran. Tetap berusaha menolong anak mengembangkan pembawaan yang baik dan menekan perkembangan yang buruk agar tidak berkembang. Seorang guru juga memperlihatkan kepada anak-anak didik berbagai bidang keahlian, keterampilan dalam bidang yang diajarkannya agar anak didik memilih dengan tepat, memberikan bimbingan takkala anak didik menemui kesulitan dalam mengembangkan potensinya.[[22]](#footnote-23)

## Kemudian Nana Sudjana mengemukakan pula tentang kemampuan yang harus dimiliki dan mengelompokkannya atas 3 dimensi kemampuan umum, yaitu:

* + 1. Kompetensi personal/pribadi
		2. Kompetensi profesional
		3. Kompetensi sosial kemasyarakatan.[[23]](#footnote-24)

## Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru dapat mendidik muridnya dengan cara mengajar dan cara-cara lainnya menuju tercapainya perkembangan secara maksimal sesuai dengan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu idealisme yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam perbuatan mendidik yakni menumbuhkan rasa cinta pada guru terhadap profesinya, terhadap pekerjaan pendidikan terhadap para peserta didiknya dan sebagainya. Dengan rasa cinta guru akan berbuat yang terbaik bagi peserta didik terhadap pendidikan.

## Kemudian dikemukakan pula bahwa:

Apabila idealisme dan rasa cinta dapat mendasari dan menjiwai semua prilaku mendidik, niscaya akan menghidupkan kemampuan-kemampuan profesional yang dimiliki. Sebab guru merupakan SDM yang secara langsung berinteraksi dengan peserta didik dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan sehingga gurulah komponen yang paling berperan dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Karena mutu kegiatan belajar-mengajar sangat bergantung pada kemampuan profesional guru dalam membelajarkan peserta didik secara efektif dan efesien.[[24]](#footnote-25)

## Berdasarkan kompetensi tersebut, maka guru adalah sosok manusia yang harus memiliki kualifikasi berbagai kemampuan yang pada akhirnya akan tercermin dalam karakter pribadi karena kepadanya masa depan anak bangsa dapat berkembang dan maju untuk mengejar ketinggalan.

* + 1. **Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja Guru**

## Sekolah merupakan sebuah organisasi yang di dalamnya terdapat banyak unsur yang memiliki keterkaitan dan saling mendukung. Bila dari pelaksanaan kinerja tidak saling mendukung atau saling melengkapi, maka yang timbul adalah kegagalan di sekolah baik kegagalan dalam menghasilkan out put yang bermutu.

## Agar unsur-unsur organisasi sekolah saling medukung, maka perlu sebuah langkah tertentu yang dapat memacu kinerja unsur-unsur organisasi tersebut. Adapun unsur-unsur itu yaitu salah satu pendidik (guru). Dalam rangka meningkatkan kinerja guru tentuanya perlu ada campur tangan dari seorang pemimpin sekolah dalam hal ini adalah kepala sekolah pada sekolah yang bersangkutan untuk melakukan langkah-langkah tertentu dalam memacu kinerja guru.

## Guru (tenaga pengajar) dalam melaksanakan kegiatan pendidikan. Guru merupakan salah satu unsur penting dalam sekolah. maka kinerja guru buruk maka hasil dari out put akan buruk pula. Adapun langkah-langkah peningkatan kinerja guru yaitu pelatihan in-servis, mengadakan pertemuan tahap lokal para guru untuk memilih dan menerapkan standar, mengembangkan materi pendukung,[[25]](#footnote-26) selain itu ada usaha peningkatan guru yaitu dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan studi, studi banding dan pemberian insentif sesuai kadar profesionalisme.

* + 1. **Indikator-Indikator Kinerja Guru**

## Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Dari google di kutip:

*Georgia departemen of education* telah mengembangkan *teacher performance asseement intrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi flat penilaian kemampuan guru (APKG), alat penilaian kemampuan guru.[[26]](#footnote-27)

## Kemampuan guru tersebut meliputi rencana pembelajaran atau disebut dengan RPP (Rencana, Pelaksanaan, dan Pembelajaran) Prosudur pembelajaran dan hubungan antara pribadi pendapat yang sama dari ali Imran menyatakan bahwa:

* 1. Prosudur pembelajaran (*classroom procedure*)
	2. Hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*)

## Indikator kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran kelas yaitu:

* 1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran adalah tahapan yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.
	2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang di tandai adanya kegiatan pengolahan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi.
	3. Evaluasi adalah kegiatan yang ditunjukan untuk mengetahui seberapa besar keberhasilan pembelajaran yang dilakukan.

## Kemudian, kinerja dapat diukur ketika telah jelas indikator-indikator kinerja tersebut. Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan keputusan batin kepada seseorang, sehingga pekerjaan itu disenangi dan digekuti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efesien seperti produktifitasnya, efektifitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai.

## Evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain. Hal ini diperkuat oleh pendapat As’ad (1995) yang menyatakan bahwa dalam melakukan evaluasi kinerja seorang dapat dilakukan dengan menggunakan tiga kriteria yaitu: (1) Hasil tugas, (2) Perilaku, dan (3) Ciri individu.[[27]](#footnote-28)

## Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria (indikator) yang dapat diukur misalnya melihat antara kesesuaian perencanaan yang telah dibuat dengan hasil pelaksanaan tugas. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam perilaku maupun bekerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan ciri orang lain. Evaluasi atau penilaian kinerja menjadi penting sebagai feed back sekaligus sebagai follow up bagi perbaikan kinerja selanjutnya.

## Menurut Sulistiyorini (2001), dalam menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi:

## Unjuk kerja

1. Penguasan Materi
2. Penguasan profesional keguruan dan pendidikan
3. Penguasaan cara-cara penyesuaian diri
4. Kepribadian untuk melaksanakan untuk melakukan tugasnya dengan baik[[28]](#footnote-29)

## Kinerja guru harus senantiasa dievaluasi agar dapat mengetahui kekurangan dan kelemahan serta kegagalan dalam pelaksanaan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain:

Guru dapat membuat perencanaan dan persiapan mengajar

Guru harus menguasai materi yang akan diajarkan kepada siswa

Guru menguasai metode dan strategi mengajar

Guru mampu mengornganisir dalam pemberian tugas

Guru mampu mengelola kelas

Guru dapat melakukan evaluasi dan penilaian

## Selain itu, sebagai tenaga profesional yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan pendidikan sekolah, guru harus memiliki kompetensi-kompetensi dasar yang memadai agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, tanpa mengabaikan kemungkinan adanya perbedaan tuntutan kompetensi profesional yang disebabkan adanya perbedaan lingkungan sosial kultural dari setiap institusi sebagai indikator.

## Mengenai kompetensi-kompetensi dasar yang harus dimiliki seorang guru, yaitu:

* + 1. Menguasai bahan
		2. Mengelola program belajar-mengajar
		3. Mengelola kelas
		4. Menggunakan media sumber belajar
		5. Menguasai landasan kependidikan
		6. Mengelola interaksi belajar-mengajar
		7. Menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran
		8. Mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan
		9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
		10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.[[29]](#footnote-30)
		11. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

 Berbicara mengenai kinerja tentunya dalam sebuah kinerja terkadang mengalami perubahan iklim kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi mengapa kinerja guru dapat mengalami perubahan, perubahan dalam mencapai tujuan atau perubahan sebaliknya yaitu jauh dari apa yang diharapkan yang merupakan tujuan utama. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Keperibadian dan dedi kasih
2. Pengembangan profesi
3. Kemampuan mengajar
4. Antar hubungan dan komunikasi
5. Hubungan dengan masyarakat
6. Kedisiplinan
7. Kesejahtraan
8. Iklan kerja
9. Faktor motifasi.[[30]](#footnote-31)

## Bedasarkan uraian di atas, peneliti akan menjelaskan secara rinci yaitu sebagai berikut:

* + 1. Kpribadian dan dedikasih

Keperibadian seorang guru tentu berbeda-beda, karena sesungguhnya manusia memiliki karakter yang berbeda. Dalam sekolah tentunya terdapat guru yang memiliki keperibadian yang berbeda. Keperibadian tidak dapat dilihat dengan kasat mata, keperibadian guru merupakan bentuk yang abstrak hanya bisa di saksikan oleh kegiatan dan aktifitas. Jika dalam keseharian guru itu baik menurut kemungkinan guru tersebut baik. Hal yang mempengaruhi keperibadian seperti bawaan sejak lahir, keadaan lingkungan, keluarga, dan ekonomi.

* + 1. Pengembangan profesi

Profesi merupakan sebuah wahana untuk meningkatkan potensi serta menunjukan kepada orang akan kemampuan dalam pengajaran. Ada beberapa alternatif dalam pengembangan profesi misalnya memberikan pendidikan yang berkelanjutan. Perlunya pengembangan profesi guru merupakan keharusan, karena profesi guru tidak diperankan oleh orang lain.

* + 1. Kemampuan Mengajar

Guru memerlukan kemampuan mengajar tetapi juga harus mampu dalam keseluruhan proses pengajaran. Guru diharuskan memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, tujuan pengajaran, menyiapkan bahan pengajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan kosep, berkomunikasi, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.

* + 1. Antar Hubungan dan Komunikasi

Pentingnya komunikasi dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan baik apabila guru tersebut mampu menguasai dengan baik. Misalnya kepala sekolah tidak menginformasikan kepada guru-guru mengenai kapan sekolah dimulai sesudah libur. Besar kemungkinan guru tidak akan datang mengajar. Contoh tersebut menandakan bahwa pentingnya komunikasi.

* + 1. Hubungan dengan Masyarakat

Sekolah memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan pendidikan seperti pengadaan fasilitas belajar, murid, guru dan sebagainya semua aspek tersebut berasal dari masyarakat. Hubungannya sangat erat dengan dengan sekolah dan masyarakat seperti yang dikemukakan oleh Sutisna dalam Mulyasa yaitu:

* + - 1. Untuk pengembangan pemahaman tentang maksud-maksud dan saran-saran dari sekolah
			2. Untuk mengenai program sekolah
			3. Untuk mempersatukan orang tua murid dan guru dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan anak didik.
			4. Untuk mengembangkan kesadaran tentang pentingnya pendidikan sekolah dalam era pembangunan
			5. Untuk membangun dan memelihara kepercayaan masyarakat
			6. Untuk memberi tahu masyarakat tentang pekerjaan sekolah
			7. Untuk mengarahkan dukungan dan bantuan bagi pemelihara dan peningkatan program sekolah.[[31]](#footnote-32)
		1. Kedisiplinan

Kedisiplinan sangat penting untukl menjalankan tugas dan kewajiban sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing siswa. Karena dengan kedisiplinan dapat membangun kinerja yang profesional. Kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.

* + 1. Kesejahtraan

Kesejahtraan merupak langkah strategis terhadap guru dalam meningkatkan kenerjanya. Langkah-langkah strategis itu dapat diperankan pemerintah setempat yaitu memberikan kesejahtraan yang layak sesuai volume kerja guru, selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya. Program peningkatan mutu pendidikan apapun yang akan diterapkan oleh pemerintah, jika kesejahtraan guru yang masih rendah, maka besar kemungkinan program tersebut tidak akan tercapai dengan maksimal. Jadi, guru di negara maju memiliki kualitas tinggi dan profesional. Karena penghargaan terhadap jasa guru sangat tinggi. Jaminan kehidupan yang layak bagi guru dapat memotivasi untuk selalu bekerja serta meningkatklan kreatifitas sehingga kinerja selalu meningkat tiap waktu.

* + 1. Iklim Kerja

Iklim sekolah memegang perana penting sebab iklim menunjukan suasana kehidupan bergaul. Iklim itu menggambarkan kebudayaan, tradisi, dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah tersebut. Khususnya pada kalangan guru. Iklim adalah keseluruhan sikap guru di sekolah terutama yang berhubungan dengan kesejahtraan dan kepuasaan mereka.

* + 1. Faktor Motivasi

Salah satu faktor yang dapat berhubungan dengan kinerja guru adalah motivasi. Oleh karena itu, upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan faktor motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisi diri.

Salah satu faktor yang berhubungan dalam memberikan motivasi adalah kepala sekolah. Memberikan motivasi tentunya banyak macam caranya misal memberikan hadiah bagi guru yang memiliki kinerja yang baik. Maka dengan hal tersebut akan merangsang guru-guru lain untuk meningkatkan kinerjanya pula.

* 1. **Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru**

Sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan yang utuh. Di dalam sekolah terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling berhubungan oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya.

Menurut Davis, K & Newstrom J.W (1996) bahwa sekolah dapat dipandang dari dua pendekatan yaitu pendekatan statis yang merupakan wadah atau tempat orang berkumpul dalam satu struktur organisasi dan pendekatan dinamis merupakan hubungan kerjasama yang harmonis antara anggota untuk mencapai tujuan bersama.[[32]](#footnote-33)

Interaksi yang terjadi dalam sekolah merupakan indikasi adanya keterkaitan satu dengan lainnya guna memenuhi kebutuhan juga sebagai tuntutan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Untuk terjalinnya interaksi-interaksi yang melahirkan hubungan yang harmonis dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja diperlukan iklim kerja yang baik.

Litwin dan Stringer (dalam Sergiovanni, 2001) mengemukakan bahwa Iklim mempengaruhi kinerja guru.[[33]](#footnote-34) Iklim sebagai pengaruh subyektif yang dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktor-faktor lingkungan penting lainnya, yang menyangkut sikap/keyakinan dan kemampuan memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut. Sedangkan menurut Henry A Marray dan Kurt Lewin (dalam Sutaryadi, 1990) mengatakan bahwa Iklim kerja adalah seperangkat karakteristik yang membedakan antara individu satu dengan individu lainnya yang dapat mempangaruhi perilaku individu itu sendiri, perilaku merupakan hasil dari hubungan antara individu dengan lingkungannya.[[34]](#footnote-35)

Iklim sekolah memegang peran penting sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan dan pergaulan di sekolah itu. Iklim itu mengambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi, dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah itu, khususnya kalangan guru-guru. Iklim ialah keseluruhan sikap guru-guru di sekolah terutama yang berhubungan dengan kesehatan dan kepuasan mereka (Pidarta, 1999).[[35]](#footnote-36)

Iklim negatif menampakkan diri dalam bentuk-bentuk pergaulan yang kompetitif, kontradiktif, iri hati, beroposisi, masa bodoh, individualistis, egois. Iklim negatif dapat menurunkan produktivitas kerja guru. Iklim positif menunjukkan hubungan yang akrab satu dengan lain dalam banyak hal terjadi kegotong royongan di antara mereka, segala persoalan yang ditimbul diselesaikan secara bersama-sama melalui musyawarah.

Iklim positif menampakkan aktivitas-aktivitas berjalan dengan harmonis dan dalam suasana yang damai, teduh yang memberikan rasa tenteram, nyaman kepada personalia pada umumnya dan guru khususnya.
Terciptanya iklim positif di sekolah bila terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis antara Kepala Sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha, dan peserta didik.

Owens (1991) bahwa “faktor-faktor penentu iklim organisasi sekolah terdiri dari (1). Ekologi yaitu lingkungan fisik seperti gedung, bangku, kursi, alat elektronik, dan lain-lain, (2). Milieu yakni hubungan sosial, (3). Sistem sosial yakni ketatausahan, perorganisasian, pengambilan keputusan dan pola komunikasi, (4). Budaya yakni nilai-nilai, kepercayaan, norma dan cara berpikir orang-orang dalam organisasi.[[36]](#footnote-37)

Sedangkan Menurut Steers (1975) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerjasama di sekolah adalah :

(1). Struktur tugas, (2). Imbalan dan hukuman yang diberikan, (3). Sentralisasi keputusan, (4). Tekanan pada prestasi, (5). Tekanan pada latihan dan pengembangan, (6). Keamanan dan resiko pelaksanaan tugas, (7). Keterbukaan dan Ketertutupan individu, (8). Status dalam organisasi, (9). Pengakuan dan umpan balik, (10). Kompetensi dan fleksibilitas dalam hubungan pencapaian tujuan organisasi secara fleksibel dan kreatif.Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan terkosentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan. [[37]](#footnote-38)

Jadi Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang berhubungan sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara Kepala Sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai.

* 1. **Penelitian yang Relevan**

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian, peneliti cantumkan penelitian yang sebelumnya yang telah di teliti oleh peneliti lainnya yang relevan dengan penelitian yang peneliti akan lakukan. Pembahasan yang dikaji dalam penelitian ini adalah Pengaruh Hubungan iklim kerja dengan kinerja guru di SDN 1 Poasia Kota Kendari. Tentunya penelitian mereka menjadi sebuah karya yang berharga dalam menunjang pemahaman peneliti.

Berbicara mengenai iklim kerja dalam sebuah organisasi atau sekolah tentu sangat berhubungan dengan kinerja guru. Bedasarkan uraian tersebut, hasil penelitian sebelumnya menunjukan bahwa:

Ada pengaruh yang signifikan pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN 1 Poasia Kota Kendari yang ditunjukan dengan nilai thitung>ttabel (3,372>2,021) pada taraf uji , α = 0,05 (5%). Sedangkan besarnya pengaruh/kontribusi pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN 1 Poasia Kota Kendari adalah sebesar 24,01%.[[38]](#footnote-39)

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi/pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN 1 Poasia Kota Kendari pada umumnya termaksuk dalam kategori baik.

Kemudian penelitian relevan yang lain yang sama dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Harlina** (*Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri 1 Anggaberi Kecamatan Anggaberi Kabupaten Konawe*). Dari hasil penelitianya bahwa kepemimpinan demokratis kepala sekolah merupakan hal utama dan sangat berpengaruh terhadap guru dalam melakukan aktifitas belajar mengajar di SD Negeri 1 Anggeberi sehingga meningkatkan dan memperbaiki kinerja dalam melaksanakan tugas, dalam prosesnya kepala sekolah sebagai pemimpin senantiasa memberikan arahan yang sifatnya membangun dan penyemangat sebelum guru memulai melaksanakan tugas sehingga tercapai tujuan dari pendidikan secara maksimal.

kinerja guru di Anggaberi terbilang cukup tinggi indikatornya adalah keseriusan dalam menstransfer ilmu kepada pesrta didik dan tingkat keterampilan dan inovasi pengajaran yang diterapkan didalam kelas, kemudian tingkat kemampuan siswa dalam menyelesaikan tugas yang diberikan tidak menemui kesulitan dalam menyelesaikanya, indikator lainya adalah pencapaian prestasi belajar siswa yang meningkat dari tahun ketahun hingga mencapai tarap yang cukup baik.

1. **Anita Mustapa** (*Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di SD Negeri 1 Ambekairi Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe*) menyimpulkan bahwa peran kepala sekolah tersebut diwujudkan untuk meningkatkan kualitas guru dalam bidang pengusaan kurikulum, metode pembelajaran dan tehnik penilaian, penguasaan materi dan kecintaan terhadap tugas dan kedisiplinan.

Beberapa peran tersebut dalam upaya meningkatkan kualitas guru tersebut

Adalah melakukan sosialisasi KTSP, memberi kesempatan guru melanjutkan pendidikan dan pelatihan, menyediakan buku pembelajaran yang berbasis KTSP, melakukan kontrol terhadap perlengkapan terhadap perangkat pembelajaran sampai pada penjelasan melakukan evaluasi terhadap kinerja guru.

1. Admin Sertivikasi Guru, <http://blog.tp.ac.id/faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-guru-iklim-kerja#ixzz2OQlcyLkd> di akses 24 maret 2013 [↑](#footnote-ref-2)
2. <http://teorionline.wordpress.com/tag/iklim-organisasi/> di akses 24 Maret 2013 [↑](#footnote-ref-3)
3. <http://teorionline.wordpress.com/tag/iklim-organisasi/> di akses 24 Maret 2013 [↑](#footnote-ref-4)
4. <http://teorionline.wordpress.com/tag/iklim-organisasi/> di akses 24 Maret 2013 [↑](#footnote-ref-5)
5. Riduwan, 2010, metode dan tehnik menyusun proposal penelitian, Bandung: Alfabeta. Hal. 62 [↑](#footnote-ref-6)
6. *Ibid,63* [↑](#footnote-ref-7)
7. <http://resthoe.blogspot.com/2013/03/pengertian-iklim-organisasi.html> di akses 24 Maret 2013 [↑](#footnote-ref-8)
8. <http://resthoe.blogspot.com/2013/03/pengertian-iklim-organisasi.html> di akses 24 maret 2013 [↑](#footnote-ref-9)
9. <http://resthoe.blogspot.com/2013/03/pengertian-iklim-organisasi.html> 24 maret 2013 [↑](#footnote-ref-10)
10. <http://resthoe.blogspot.com/2013/03/pengertian-iklim-organisasi.html> 24 maret 2013 [↑](#footnote-ref-11)
11. <http://teorionline.wordpress.com/tag/iklim-organisasi/> maret 2013-03-24 [↑](#footnote-ref-12)
12. Poer Darminta, 1976, *Kamus Bahasa Indonesi*, Jakarta: Balai Pustaka. Hal. 503 [↑](#footnote-ref-13)
13. *Ibid. 639* [↑](#footnote-ref-14)
14. Malaya Hasibuan, 2001, *Manajemen SDM*, Jakarta: Bumi Aksara. Hal 5 [↑](#footnote-ref-15)
15. Anwar Prabu Mangkunegara, 2001, *Menejemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya. Hal 67 [↑](#footnote-ref-16)
16. Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar,* Jakarta: Rineka Cipta, 2000, h. 26 [↑](#footnote-ref-17)
17. Ibid., [↑](#footnote-ref-18)
18. Moh. User Usman, 2001, *Menjadi Guru Profesional*, Mandung: Remaja Rosdakarya. Hal 8 [↑](#footnote-ref-19)
19. Hadi Mahmud, 2006, *Media Pembelajaran*, Kendari: Istana Profesional. Hal 11 [↑](#footnote-ref-20)
20. Sovia, *Pengertian Kinerja,* <http://www.hrcentro.com>. Di akses 25 Maret 2013 [↑](#footnote-ref-21)
21. *Undang-undang No. 14 Th 2005 tentang Guru dan Dosen,* Jakarta, Panca Bakti, 2006, h. 3 [↑](#footnote-ref-22)
22. Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Prespektif Islam,* Bandung, Rosdakarya, 1994, h. 79 [↑](#footnote-ref-23)
23. S. Syafruddin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum,* Jakarta, t.p, 2005, h. 79 [↑](#footnote-ref-24)
24. Achmad Tirtosudiro, *Keluar dari Kemelut Pendidikan Nasional,* Jakarta, Intermasa, 1997, h. 27 [↑](#footnote-ref-25)
25. Shubir Khukla, *Mulainya Perjalanan Peningkatan Kinerja; Guru di India,* mailto:subir@hotmail.com, di akses 8 April 2008 [↑](#footnote-ref-26)
26. Soelaeman, 1985, *Suatu Pengantar Kepada Guru*, Bandung: CV. Dipenegoro. Hal. 15 [↑](#footnote-ref-27)
27. Muhlisin, *Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan,* <http://muhlis.file.wordpress.com>. Di akses 24 Mei 2008, h. 28 [↑](#footnote-ref-28)
28. *Ibid.,* h. 29 [↑](#footnote-ref-29)
29. Imam Barnadib, *Pendidikan Perbandingan (Buku Dasar I Dasar-Dasar),* Cet. II, Yogyakarta, Andi Offset, 1991, h. 84-85 [↑](#footnote-ref-30)
30. Tesis-skripsi, dan Manajemen, *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Guru*, <http://www.ilmiahmanajemen.blogspot.com>. Di akses 24 maret 2013 [↑](#footnote-ref-31)
31. E. Mulyasa, 2003, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Rosda Karya. Hal. 164 [↑](#footnote-ref-32)
32. Admin in sertifikat guru, <http://blog.tp.ac.id/faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-guru-iklim-kerja#ixzz2OQlcyLkd> 24 maret 2013 [↑](#footnote-ref-33)
33. Admin in sertifikat guru, <http://blog.tp.ac.id/faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-guru-iklim-kerja#ixzz2OQlcyLkd> di akses 24 maret 2013 [↑](#footnote-ref-34)
34. <http://uharsputra.wordpress.com/pendidikan/pengembangan-kinerja-guru/> di akses 24 maret 2013 [↑](#footnote-ref-35)
35. Pidarta, M. (1999). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta. Bina Aksara [↑](#footnote-ref-36)
36. <http://uharsputra.wordpress.com/pendidikan/pengembangan-kinerja-guru/> di akses 24 maret 2013 [↑](#footnote-ref-37)
37. Admin in sertifikat guru, <http://blog.tp.ac.id/faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-guru-iklim-kerja#ixzz2OQlcyLkd> di akses 24 maret 2013 [↑](#footnote-ref-38)
38. Nuriama, 2011, *Skripsi*, *Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SDN 1 Poasia Kota Kendari*, Kendari: STAIN. Hal. 74 [↑](#footnote-ref-39)