



ANALISIS TENTANG BUDAYA SEKOLAH DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI SE KECAMATAN CIBUAYA KABUPATEN KARAWANG

Oleh : Usep Saefudin
email : saefuddin.usep1708@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of school culture and teacher competence on teacher performance at State Elementary Schools in Cibuyaya District, Karawang Regency. The sampling technique used total sampling (n = 51), and the data analysis technique used Correlation and Regression with the SPSS version 22 program. The results showed that school culture had a positive and significant effect on teacher performance (t count = 5.268, p < 0.05). Teacher competence has a positive and significant effect on teacher performance (t count = 11.496, p < 0.05). School culture and teacher competence simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance (F count = 196,674, p < 0.05). The contribution of school culture and teacher competence to improving teacher performance is indicated by the Adjusted R Square value of 0.811 or (81.1%). The remaining 18.9% is influenced by other variables. The implication of this research is that there must be a principal's policy in an effort to improve school culture and teacher competence. To improve teacher performance through education programs, training and implementation of schools and teacher discipline rules so that there is an increase in teacher competence and performance. Keywords: School culture, teacher competence, teacher performance

PENDAHULUAN

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik. secara sempit dapat diinterpretasikan sebagai pembimbing atau fasilitator belajar siswa. Pada kenyataannya kinerja tinggi tidak semua dimiliki oleh setiap guru, ada juga sebagian guru yang memiliki kinerja rendah. Peningkatan kinerja guru akan diperoleh dengan berbagai cara untuk mencapai tujuan pendidikan yang dapat dicapai apabila kepala sekolah mampu menciptakan suasana yang

mendukung peningkatan kualitas pendidikan dalam hal ini budaya sekolah. Sebagaimana dikemukakan oleh Menurut Zamroni (2011: 111), budaya sekolah mencakup pola nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan oleh sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku yang menjadi ciri perilaku warga sekolah. Budaya sekolah menjadi sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar sekolah. Budaya sekolah yang kuat akan mempengaruhi perilaku sehari-hari di sekolah. Peningkatan kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran sangat ditentukan oleh beberapa hal, diantaranya adalah kompetensi profesional, kompetensi sosial guru dan hubungan interpersonal antara guru dengan siswa. Selain dari pada itu, kinerja guru juga sangat ditentukan oleh budaya sekolah.

* Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

TINJAUAN TEORI

Budaya Sekolah

Zamroni (2011: 297) bahwa budaya sekolah adalah merupakan suatu pola asumsi-asumsi dasar, aturan, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan kebiasaan-kebiasaan yang dipegang bersama oleh seluruh warga sekolah, yang diyakini dan telah terbukti dapat dipergunakan untuk menghadapi berbagai problem dalam beradaptasi dengan lingkungan yang baru dan melakukan integrasi internal, sehingga pola nilai dan asumsi tersebut dapat diajarkan kepada anggota dan generasi baru agar mereka memiliki pandangan yang tepat bagaimana seharusnya mereka memahami, berpikir, merasakan dan bertindak menghadapi berbagai situasi dan lingkungan yang ada.

Dickson (2005) menyatakan pengembangan budaya sekolah dilakukan dengan menerapkan prinsip dan azas pengembangan budaya sekolah. Prinsip pengembangan budaya sekolah : Berfokus pada Visi, Misi dan Tujuan Sekolah, Penciptaan Komunikasi Formal dan Informal, Inovatif dan Bersedia Mengambil Resiko, Memiliki Strategi yang Jelas, Berorientasi Kinerja, Sistem Evaluasi yang Jelas, Memiliki Komitmen yang Kuat, Keputusan Berdasarkan Konsensus, Sistem Imbalan yang Jelas, Evaluasi Diri, Kerjasama tim (team work), kemampuan untuk mengerjakan tugas, Keinginan dalam kemauan atau kerelaan untuk melakukan tugas, Kegembiraan (happiness). Hormat (respect). Jujur (honesty). Disiplin (discipline). Empati (empathy). Pengetahuan, Kesopanan.

Kompetensi Guru

Menurut pendapat Sutrisno (2005 : 5), mengemukakan pengertian kompetensi adalah : Kompetensi adalah seorang pegawai yang mempunyai keahlian dan tanggung jawab memperbaiki dan atau memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas kehidupan mereka, mengatasi kesulitan-kesulitan, serta mewujudkan aspirasi-aspirasi dan nilai-nilai mereka.

Kompetensi Guru dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa : Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi Guru meliputi : kompetensi pedagogik, kepribadian, kompetensi Sosial, dan kompetensi profesional. Menurut Kunandar (2007:52), Kompetensi dapat

diartikan: pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga dia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya”.

Sedangkan berkenaan dengan standar perilaku guru, tentunya erat kaitannya dengan standar kompetensi yang harus dimiliki guru, yang akan menopang terhadap kinerjanya. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Menurut Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005, standar kemampuan/prilaku guru yaitu :

Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/ silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya;

Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang: (a) mantap; (b) stabil; (c) dewasa; (d) arif dan bijaksana; (e) berwibawa; (f) berakhlak mulia; (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (h) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan;

Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk : (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/ koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Kinerja Guru

Menurut Mitchell dan Larson (1987: 491) “Area of performance is quality of work, promptness, initiative, capability and communication”. Artinya wilayah (indikator) penilaian kinerja adalah kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, inisiatif/prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan komunikasi/kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain. Mangkunegara (2005) Kinerja adalah menunjukkan hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan pegawai.

Rumusan kinerja guru seperti pada Permendiknas No. 18 tahun 2007 adalah: (1) kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, (2) merancang dan melaksanakan pembelajaran, (3) melaksanakan evaluasi pembelajaran, (4) mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya, (5) penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, (6) penguasaan struktur dan metodologi keilmuan (7) memiliki kepribadian mantap dan stabil, dewasa, arif dan memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik, (8) berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan peserta didik maupun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua murid/wali peserta didik dan masyarakat sekitar (Depdiknas, 2007: 39).

METODE PENELITIAN

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini populasi adalah guru se Kecamatan Cibuya Kabupaten Karawang. yang menjadi obyek penelitian, penulis menggunakan guru yang berjumlah 51 orang yang merupakan populasi dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Penelitian Lapangan (Field Research), yaitu penelitian di kantor guru seKecamatan Cibuya Kabupaten Karawang. dengan maksud memperoleh data-data primer dan skunder. Adapun metode pengumpulan datanya adalah dengan menyebarkan kuisioner untuk lebih jelasnya sebagai berikut: Melalui kuisioner penulis mendapatkan data primer yaitu data yang didapat langsung dari sumber yaitu responden yang menjadi sampel penelitian (data hasil sebaran kuisioner).

Instrument Variabel Budaya Sekolah: Pelaksanaan pembelajaran di sekolah berpedoman

pada Visi, Misi dan Tujuan Sekolah, Program tahunan sekolah memiliki strategi yang jelas, Semua warga sekolah baik kepala sekolah guru, TU memiliki orientasi kinerja yang baik, Management sekolah dilengkapi dengan adanya Sistem Evaluasi yang Jelas, Semua warga sekolah selalu melakukan kerjasama tim (team work).

Instrumen Variabel Kompetensi: Saya selalu bertindak objektif dalam penilaian siswa, Saya selalu mengedepankan berahlak mulia, Saya selalu membantu dan membimbing siswa sesuai kebutuhan, Saya memiliki jiwa empati terhadap peserta didik yang memiliki masalah, Saya telah memahami metode dan teori belajar yang dapat digunakan.

Instrumen Variabel Kinerja Guru : Saya selalu merencanakan pembelajaran setiap awal tahun pelajaran, Saya selalu melaksanakan proses belajar mengajar sesuai dengan rencana pelajaran, Saya selalu melaksanakan evaluasi belajar meliputi evaluasi formatif dan sumatif, Saya selalu memberikan bimbingan dan melatih peserta didik sesuai kompetensi keahlian yang diambil., Saya selalu memilih dan menggunakan media pembelajaran yang tepat.

Analisis data

Metode analisis data menggunakan regresi dan korelasi untuk mencari pengaruh variabel independen (Budaya Sekolah dan Kompetensi) terhadap variabel dependen (Kinerja Guru) analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Perhitungan analisis regresi linier sederhana variabel independen Budaya Sekolah (X1) dengan variabel dependen Kinerja Guru (Y) dilakukan untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

H1: Ada pengaruh secara signifikan antara variable Budaya Sekolah (X1) dengan variabel dependen Kinerja Guru (Y).

Dari tabel 1 dapat disusun persamaan regresi yaitu yaitu $Y = 28,183 + 0,746X1$. Angka- angka dari persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut : (1) Konstanta sebesar 28,183 artinya jika Budaya Sekolah (X1) nilainya adalah 0, maka Kinerja Guru (Y') nilainya positif yaitu sebesar 28,183 (2) Koefisien regresi variabel Budaya Sekolah (X1) sebesar 0,746 artinya jika Budaya Sekolah mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Guru (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0,746. Koefisien bernilai positif

artinya terjadi pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. (3) Kinerja Guru yang diprediksi (Y') dapat dilihat pada tabel Casewise Diagnostics (kolom Predicted Value). Sedangkan Residual (unstandardized residual) adalah selisih antara Budaya Sekolah dengan Predicted Kinerja Guru, dan Std. Residual (standardized residual) adalah nilai residual yang telah terstandarisasi (nilai semakin mendekati 0 maka model regresi semakin baik dalam melakukan prediksi, sebaliknya semakin menjauhi 0 atau lebih dari 1 atau -1 maka semakin tidak baik model regresi dalam melakukan prediksi).

Tabel 1
Regresi Linier Variabel Budaya Sekolah dengan Variabel Kinerja Guru

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,163	5,916		5,268	,000
	BUDAYA SEKOLAH	,705	,085	,766	8,341	,000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Data diolah SPSS

H2 : Ada pengaruh secara signifikan antara variable Kompetensi (X2) dengan variabel dependen Kinerja Guru (Y).

Dari tabel 2 dapat disusun persamaan regresi yaitu $Y = 32,967 + 0,695X_2$, Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut: (1) Konstanta sebesar 32,967; artinya jika Kompetensi (X2) nilainya adalah 0, maka Kinerja Guru (Y') nilainya positif yaitu sebesar 32,967, (2) Koefisien regresi variabel Kompetensi (X2) sebesar 0,695; artinya jika Kompetensi mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Guru (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0,695. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru.

Tabel 2
Regresi sederhana variable Kompetensi dengan Kinerja Guru

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,365	2,989		11,496	,000
	KOMPETENSI GURU	,679	,043	,913	15,677	,000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Data diolah SPSS

H3 : Ada pengaruh secara signifikan variable signifikan antara Budaya Sekolah (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y).

Dari tabel 3. dapat disusun persamaan regresi berganda berikut: (1) Konstanta sebesar 23,246; artinya jika Budaya Sekolah (X1) dan Kompetensi

(X2) nilainya adalah 0, maka Kinerja Guru (Y') nilainya adalah 23,246, (2) Koefisien regresi variabel Kompetensi (X2) sebesar 0,284 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kompetensi mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Guru (Y') akan mengalami penurunan sebesar 0,284. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Guru, semakin naik Kompetensi maka semakin naik pula Kinerja Guru. (2) Koefisien regresi variabel Kompetensi (X2) sebesar 0,549; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kompetensi mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Guru (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0,549. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompetensi dengan Kinerja Guru, semakin baik Kompetensi maka semakin meningkat Kinerja Guru.

Tabel 3
Regres Berganda variabel variable Budaya Sekolah (X1), Kompetensi (X2) dengan variabel Kinerja Guru (Y).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,604	3,118		7,891	,000
	BUDAYA SEKOLAH	,286	,057	,311	5,037	,000
	KOMPETENSI GURU	,532	,046	,715	11,593	,000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Data diolah SPSS

Uji signifikansi Regresi Berganda menggunakan Uji F pada Tabel 4. Berdasarkan tabel 4. diperoleh F hitung sebesar 246,322. Menentukan F table dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df_2 (n-k-1) atau 54-2-1 = 51 (n adalah jumlah sample dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3.190. Karena F hitung > F table (246,322 > 3.190), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Budaya Sekolah dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap terhadap Kinerja Guru .

Tabel 4
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10624,065	2	5312,033	196,674	,000 ^b
	Residual	1296,445	48	27,009		
	Total	11920,510	50			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI GURU, BUDAYA SEKOLAH

Sumber : Data diolah SPSS

Analisis Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan

pengaruh variabel independen variable Budaya Sekolah (X1) dan Kompetensi (X2). secara serentak terhadap variabel dependen Kinerja Guru (Y). disajikan pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.811	.807	1,19704

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI GURU, BUDAYA SEKOLAH
Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R sebesar 0,872. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Budaya Sekolah dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,836 atau (83,6%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (Budaya Sekolah dan Kompetensi) terhadap variabel dependen (Kinerja Guru) sebesar 83,6%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Budaya Sekolah dan Kompetensi) mampu menjelaskan sebesar 83,6% variasi variabel dependen (Kinerja Guru).

Sedangkan sisanya sebesar 16.4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari R Square dan angka ini bisa memiliki harga negatif. Menurut Santoso (2001) bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R² sebagai koefisien determinasi. Standard Error of the Estimate adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan nilai Y. Dari hasil regresi di dapat nilai 1,304, hal ini berarti banyaknya kesalahan dalam prediksi kinerja sebesar 1,03814. Sebagai pedoman jika Standard error of the estimate kurang dari standar deviasi Y (1.383), maka model regresi semakin baik dalam memprediksi nilai Y.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah penulis bahas bab V hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh secara signifikan Budaya Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y).
2. Ada pengaruh secara signifikan antara variabel Kompetensi (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

3. Ada pengaruh signifikan secara simultan variabel Budaya Sekolah (X1) dan Kompetensi (X2) bersama sama terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka saran-saran dan rekomendasi adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas perlu membuat kebijakan tentang upaya peningkatan Budaya Sekolah dan Kompetensi guru bagi semua guru agar dapat meningkatkan kinerja guru yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan.
2. Kompetensi guru perlu untuk ditingkatkan demi tercapainya tujuan pendidikan yang meningkatkan mutu pendidikan untuk daya saing
3. Peningkatan kinerja guru melalui Budaya Sekolah dan Kompetensi guru sangat dibutuhkan untuk tercapainya sekolah efektif. Oleh karena itu sangat diperlukan kebijakan-kebijakan yang tepat untuk mendukung hal tersebut, seperti pendidikan pelatihan, peningkatan kesejahteraan, penghargaan dan penerapan budaya sekolah.

REFERENSI

- Aan Komariah dan Cepi Triatna. 2006. Visionary Leadership, Menuju Ekolah Efektif. Jakarta: Bumi Akasara.
- Ansar & Masaong. 2011. Manajemen Berbasis Sekolah. Gorontalo: Sentra Media.
- Basuki, sutrisno, 2005 Menejemen Sumberdaya Manusia. Jakarta.
- Deal, T.E dan K. D. Peterson. 2002. Shaping School Culture: The Heart of Leadership. ERIC.
- Denim, Sudarwan. Pengantar Kependidikan. Bandung: Alfabeta.
- Dickson, J. W. (2005). R&D work climate and innovation in semiconductors. Academy of Management Journal, 26(2) 362-368
- Echols, M. Jhon, dan Hassan Shadily. 2005. Kamus Inggris Indonesia, An English Indonesian Dictionary. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasan, M. Iqbal, Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Ghalia Indonesia, Bogor, 2002.
- Husaini, Usman. 2010. Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Edisi 3. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Kunandar. 2007. Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Kurnia, Adi & Qomaruzzaman, Bambang. 2012. Membangun Budaya Sekolah. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Martoyo Susilo, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Nasanius, Y. 2008. Kemerossotan Pendidikan Kita: Guru dan Siswa Yang Berperan Besar, Bukan Kurikulum. Suara Pembaharuan. (Online). <http://www.suarapembaruan.com/News/081998/08Opi>
- Ndraha Taliziduhu, 2005. Teori Budaya Organisasi, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Poerwadarminta WJS. 2002. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rina Puspita Dewi. 2008. Modul: Menjaga dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi 2006. Jakarta: Yudhistira.
- Rusman. (2011). Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme. Guru. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sagala, Syaiful, 2009. Konsep dan Makna Pembelajaran : Rineka Cipta
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Tangerang: Indigo Media.
- Saud, Udin, Syaefudin. 2010. Inovasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Siagian Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. 2005. Revolusi Pendidikan di Indonesia: Membedah Metode Dan Tehnik Pendidikan Berbasis Kompetensi. Yogyakarta: Ar-Ruzz.
- Zamroni, 2011, Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural, Yogyakarta: Gavin Kalam Utama.