

Studi Korelasi antara Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional Guru, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru

I Gede Mahendra Segantara ¹, I Made Yudana ², I Gusti Ketut Arya Sunu ³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia

Keywords:

work motivation;
teachers' professional
competencies;
work morale;
teachers' performances

Abstract: The study was conducted in order to figure out and analyze the correlation coefficient between (1) work motivation and the teachers' performances at SMP Negeri 2 Bebandem; (2) teachers' professional competencies and the teachers' performances at SMP Negeri 2 Bebandem; (3) work morale and the teachers' performances at SMP Negeri 2 Bebandem; (4) work motivation, teachers' professional competencies, and work morale toward the teachers' performances at SMP Negeri 2 Bebandem. The study utilized an ex-post facto design, while the data were collected by using questionnaires of achieving motivation, teachers' professional competencies, and work morale, as well as the teachers' performances. The data were analyzed by multiple regressions and correlation test. The population of the study is 43 teachers of SMP Negeri 2 Bebandem. Based on the findings that the variables of work motivation, teachers' professional competencies, as well as work morale could become predictors to improve the teachers' performances.

Kata kunci:

motivasi kerja;
kompetensi profesional guru;
etos kerja;
kinerja guru

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui dan menganalisis arah dan besarnya korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Bebandem; (2) mengetahui dan menganalisis arah dan besarnya korelasi antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Bebandem; (3) mengetahui dan menganalisis arah dan besarnya korelasi antara etos kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Bebandem; (4) mengetahui dan menganalisis arah dan besarnya korelasi secara bersama-sama antara motivasi kerja, kompetensi profesional guru, dan etos kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Bebandem. Untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan penelitian ex-post facto dan data diperoleh melalui pemberian kuesioner motivasi kerja, kompetensi profesional, etos kerja, dan kinerja guru. Data yang telah diperoleh tersebut dianalisis dengan menggunakan uji regresi dan korelasi, baik sederhana maupun ganda. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, maka variabel motivasi kerja, kompetensi profesional guru, dan etos kerja dapat dijadikan prediktor untuk melakukan perbaikan-perbaikan guna meningkatkan kinerja guru.

Alamat Korespondensi:

E-mail: gede.mahendrasegantara@pasca.undiksha.ac.id (I Gede Mahendra Segantara)

Pendahuluan

Guru sebagai profesi berhasil menduduki peringkat kedua dalam sepuluh pekerjaan yang paling diminati di Indonesia setelah pegawai negeri seperti dikutip dari <http://top10.web.id/bisnis/10-pekerjaan-paling-diminati-di-indonesia>. Banyaknya peminat ini disebabkan oleh pandangan bahwa profesi guru semakin menjanjikan di masa yang akan datang. Hal ini karena guru yang telah memiliki sertifikat pendidik berhak memperoleh tunjangan profesi sebesar 1 (satu) kali gaji pokok sebagai penghargaan atas kerjanya seperti yang tertuang pada pasal 16 ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Apakah semakin banyak, semakin diminati, dan semakin sejahtera berarti kinerja guru semakin baik? Faktor motivasi kerja diduga memainkan peran penting dalam membangun kinerja seseorang termasuk guru. Hal ini terkait dengan keadaan dan peran para guru. Motivasi yang tepat akan menjadikan seorang guru pada umumnya memiliki kinerja yang semakin baik.

Selain faktor motivasi kerja, penguasaan kompetensi profesional guru diduga juga memberi pengaruh terhadap kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran. Kompetensi profesional guru

merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: a) konsep; b) struktur dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; c) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; d) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; e) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan f) kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional. Sementara kondisi idealnya menuntut guru profesional wajib memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Oleh karena itu, selain terampil mengajar, seorang guru juga memiliki pengetahuan yang luas, bijak, dan dapat bersosialisasi terhadap lingkungan dengan baik. Undang-undang Republik No 14 tahun 2005 dan peraturan pemerintah No.19 tahun 2005 mengamanatkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Persyaratan kualifikasi akademik guru adalah S1 atau D IV yang dibuktikan dengan ijazah sesuai dengan jenis, jenjang pendidikan, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.

Faktor lain yang diduga ikut menentukan kinerja seorang guru adalah etos kerja. Yousef (dalam Istijanto, 2005) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Etos kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang terwujud dalam bentuk komitmen, tanggung jawab dan semangat kerja seseorang dalam kerjanya. Etos kerja seorang guru bisa dilihat dari bagaimana guru tersebut bertindak dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari. Guru yang memiliki etos kerja tinggi bisa dilihat dari perilakunya dalam menjalankan tugas, yang menunjukkan sikap-sikap positif seperti: suka bekerja keras, dan tidak suka membuang-buang waktu selama jam kerja. Jadi semakin tinggi etos kerja yang dimiliki seorang guru diharapkan semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas.

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut. Pertama, seberapa besar korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Bebandem Karangasem? Kedua, seberapa besar korelasi antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Bebandem Karangasem? Ketiga, seberapa besar korelasi antara etos kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Bebandem Karangasem? Keempat, seberapa besar korelasi antara motivasi kerja, kompetensi profesional guru dan etos kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Bebandem Karangasem? Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, untuk mengetahui dan menganalisis arah dan besarnya korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Bebandem Karangasem. Kedua, untuk mengetahui dan menganalisis arah dan besarnya korelasi antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Bebandem Karangasem. Ketiga, untuk mengetahui dan menganalisis arah dan besarnya korelasi antara etos kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Bebandem Karangasem. Keempat, untuk mengetahui dan menganalisis arah dan besarnya korelasi secara bersama-sama antara motivasi kerja, kompetensi profesional guru dan etos kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Bebandem.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* di mana data diperoleh melalui pemberian kuesioner motivasi kerja, kompetensi profesional, etos kerja, dan kinerja guru yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh guru SMP Negeri 2 Bebandem yang berjumlah 43 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) kompetensi profesional (X2) dan etos kerja (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y).

Statistik yang digunakan dalam analisis data dalam penelitian ini adalah teknik regresi sederhana regresi ganda dan korelasi parsial. Persyaratan yang terkait dengan teknik analisis tersebut harus dibuktikan secara analisis dengan uji persyaratan analisisnya adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi. Data yang telah diperoleh tersebut dianalisis dengan menggunakan uji regresi dan korelasi, baik sederhana maupun ganda. Pengujian hipotesis menggunakan teknik regresi linier sederhana, teknik regresi ganda dan teknik korelasi parsial. Semua analisis dibantu dengan menggunakan program SPSS-PC 16.0 for Windows dan semua pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5%.

Dalam penelitian ini diajukan empat hipotesis yang dijabarkan menjadi pengujian hipotesis nol (H_0) melawan hipotesis alternatif (H_1) dengan kriteria jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($p > 0,05$), maka H_0 ditolak berarti signifikansi, sebaliknya jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($p < 0,05$), maka H_0 diterima, berarti tidak signifikan, dengan bunyi hipotesis sebagai berikut: (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, (2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional, dengan kinerja guru, (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etos kerja

dengan kinerja guru dan (4) secara bersama-sama terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, kompetensi profesional, etos kerja dengan kinerja guru.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel motivasi berprestasi mempunyai nilai distribusi frekuensi rata-rata 164,66 dan berada pada tingkat motivasi kerja sangat tinggi dengan skor rata-rata keseluruhan sebesar 72,5%. Motivasi kerja yang sangat tinggi merupakan faktor penting dan menjadi modal awal untuk meningkatkan kinerja guru agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja yang tinggi ini tetap dapat dipertahankan dan ditingkatkan maka dapat diduga bahwa kinerja guru akan meningkat. Dari hasil analisis hubungan antara motivasi kerja (X1) dengan kinerja guru (Y) dengan $r_{hitung} = 0,824$ dengan $p < 0,05$, dengan kontribusi 67,9%, dan sumbangan efektif (SE) sebesar 34,7%, maka angka kontribusi ini bermakna hipotesis penelitian dapat diterima untuk menentukan motivasi kerja. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi/baik motivasi kerja, makin baik kinerja guru.

Motivasi kerja yang tinggi akan menyebabkan seseorang melakukan pekerjaannya dengan lebih bersemangat, karena dalam melakukan pekerjaan dengan senang hati dan dorongan yang kuat untuk melakukannya. Bila seseorang melakukan pekerjaan dengan senang hati dan atas kesadaran sendiri, peduli pada hasil yang unggul dalam melaksanakan tugas untuk mencapai kesuksesan, menghindari kegagalan, berorientasi pada tujuan dan mengacu kepada standar keunggulan, maka pekerjaan yang dihasilkan juga baik. Seseorang yang memiliki motivasi, dorongan dan harapan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak-tidaknya menyumbangkan tingkah laku tertentu, motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk memenuhi suatu kepentingan dan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal. Apabila seorang guru mempunyai motif yang mendorong untuk melakukan tugas dengan sendirinya, harapannya terpenuhi dari pekerjaannya, serta mendapatkan insentif dari usahanya tersebut, maka guru akan selalu mempunyai harapan-harapan yang lebih tinggi dan akan terus berusaha. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, makin tinggi motivasi kerja guru, makin baik kinerjanya.

Pedoman untuk mengukur motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, yaitu motivasi yang dilakukan sesuai dengan pelaksanaan dan berorientasi pada tugas, sangatlah cocok dengan hasil penelitian ini. Bila dicermati bahwa tidak semua guru dan pegawai mempunyai dorongan dan kemampuan yang sama. Untuk itu motivasi kerja berorientasi tugas cocok diterapkan pada guru dan pegawai yang bersifat pasif, artinya guru dan pegawai akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik bila dapat memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh atasan. Bahkan tidak jarang guru, dalam melaksanakan tugasnya kurang bermotivasi dan menunggu perintah untuk bekerja atau melaksanakan tugas setelah mendapat pengarahan yang telah ditetapkan oleh atasan. Dengan pola motivasi ini, kinerja guru dapat dioptimalkan.

Lain halnya dengan guru yang memang mempunyai dorongan dan inisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Guru-guru yang mempunyai karakteristik seperti ini lebih cenderung melaksanakan tugas dengan baik bila diberikan tanggung jawab sepenuhnya dalam merencanakan, melaksanakan sampai mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya. Dengan demikian kinerjanya dapat dioptimalkan. Oleh karena itu, motivasi kerja hendaknya muncul dari kesadaran guru itu sendiri disesuaikan dengan karakteristik guru, kemampuan bertanggungjawab, dan menetapkan tujuan dengan pertimbangan yang rasional. Dengan adanya motivasi kerja dari kesadaran guru tersebut ada kecenderungan kinerja guru akan meningkat.

Dengan memperhatikan teori pendukung yang digunakan sebagai pedoman dalam merumuskan hipotesis seperti yang telah dipaparkan di atas, dugaan yang menyatakan bahwa motivasi kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru SMPN 2 Bebandem telah terbukti dalam penelitian ini.

Lebih lanjut hasil penelitian ini juga semakin menguatkan teori motivasi kerja guru sesuai dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (The Hierarchy of Need Theory). Abraham Maslow (dalam Mulyasa 2003:121), adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai guru yang dilaksanakan secara sistematis, berulang-ulang, kontinu dan progresif untuk mencapai tujuan akan berdampak baik pula terhadap kinerjanya. Kinerja Guru juga dipengaruhi oleh motivasi kerjanya seperti hasil penelitian yang diungkapkan oleh Pratiwi (2013).

Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dilakukan oleh Luh Komang Ratmini tahun 2011 tentang Kontribusi Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Karangasem. Kedua penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru.

Untuk hubungan antara kompetensi profesional guru terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Bebandem, antara kompetensi profesional (X2) dengan kinerja guru (Y) dengan $r_{hitung}=0,809$ dengan $p<0,05$, dengan kontribusi 65,5%, dan sumbangan efektif (SE) sebesar 14,22%, maka angka kontribusi ini bermakna hipotesis penelitian dapat diterima untuk menentukan kompetensi profesional. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi/baik kompetensi profesional, makin baik kinerja guru. Demikian juga sebaliknya semakin buruk kompetensi profesional, semakin rendah kinerjanya. Pada penelitian ini hubungan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru memberikan sumbangan efektif yang rendah, karena kurangnya pengenalan fungsi dan program bimbingan konseling. Hal ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa kompetensi profesional mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel kompetensi profesional mempunyai nilai distribusi frekuensi rata-rata 165.03 dan berada pada tingkat kompetensi profesional sangat tinggi. Dari 35 item pertanyaan yang disampaikan kepada responden, menunjukkan bahwa seluruh responden menyatakan selalu. Informasi ini memberikan gambaran bahwa kompetensi profesional secara keseluruhan guru SMPN 2 Bebandem dilihat dari sepuluh indikator dapat dikatakan sangat tinggi dengan skor rata-rata keseluruhan sebesar 100%.

Penelitian ini juga mendukung bahwa 10 kemampuan dasar guru seperti yang digariskan oleh Depdikbud dalam Budayasa 2011 pengetahuan bahan pelajaran beserta konsep-konsep dasar keilmuan; 2) pengelolaan program belajar mengajar; 3) pengelolaan kelas; 4) penggunaan media dan sumber pembelajaran; 5) penguasaan landasan-landasan kependidikan; 6) pengelolaan interaksi belajar mengajar; 7) penilaian prestasi belajar siswa; 8) pengenalan fungsi dan program bimbingan konseling; 9) pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah, serta 10) pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan peningkatan mutu pengajaran semuanya berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian kali ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Budayasa tentang Kontribusi Kompetensi Profesional Guru, Kualifikasi Pendidikan, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Kuta Utara. Kedua hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kompetensi profesional guru dengan kinerja guru.

Selanjutnya jika dilihat dari hubungan antara etos kerja (X3) dengan kinerja guru (Y) diperoleh hasil $r_{hitung} = 0,827$ dengan $p < 0.05$, dengan kontribusi 68,5%, dan sumbangan efektif (SE) sebesar 29,02%, maka angka kontribusi ini bermakna hipotesis penelitian dapat diterima untuk menentukan etos kerja. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi/baik etos kerja, makin baik kinerja guru. Demikian juga sebaliknya semakin rendah etos kerja semakin rendah kinerjanya. Hal ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa etos kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel etos kerja mempunyai nilai distribusi frekuensi rata-rata 166,17 dan berada pada tingkat variabel etos kerja sangat tinggi dengan skor rata-rata keseluruhan sebesar 100%. Hasil penelitian ini semakin menguatkan teori etos kerja guru menurut Lucio dan Neil, serta Haris, yang mengatakan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, di mana etos kerja berhubungan dengan perasaan, sikap, dan perilaku seseorang dalam bekerja. Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dilakukan oleh Luh Komang Ratmini tahun 2011 tentang Kontribusi Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Karangasem. Kedua penelitian ini menyatakan bahwa etos kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil analisis untuk pengaruh secara bersama-sama antara Motivasi Kerja (X1), Kompetensi Profesional (X2), dan Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) diperoleh $R_{y123}=0,906$ dengan $p < 0,05$. Angka koefisien korelasi ini bermakna bahwa hipotesis penelitian diterima dan juga menjelaskan secara bersama-sama ketiga variabel bebas yaitu motivasi kerja, kompetensi profesional, dan etos kerja memberikan kontribusi sebesar 82,00% terhadap kinerja guru SMPN 2 Bebandem. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja guru. Demikian juga sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, kompetensi rendah, dan etos kerja tidak baik, maka kinerja guru semakin rendah pula. Berdasarkan analisis deskriptif, variabel kinerja guru mempunyai nilai distribusi frekuensi rata-rata 166,34 dan berada pada tingkat kinerja guru sangat tinggi dengan skor rata-rata keseluruhan sebesar 100%.

Bila guru dalam melaksanakan tugas mempunyai dorongan dan motivasi kerja yang tinggi, sesuai dengan kompetensi profesional yang dimiliki, serta didukung etos kerja yang baik, maka tingkat ketercapaian kinerja juga tinggi. Dengan demikian, ketiga faktor tersebut sangatlah tepat bila dipakai memprediksikan tingkat kecenderungan kinerja guru.

Kekuatan hubungan ketiga variabel bebas terhadap kinerja guru secara berurutan adalah: motivasi kerja, kompetensi profesional, dan etos kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebelum dan setelah diadakan penelitian, terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja,

kompetensi profesional, dan etos kerja, secara bersama-sama maupun secara terpisah. Variabel motivasi kerja, kompetensi profesional, dan etos kerja, dapat dijadikan prediktor kecenderungan pencapaian kinerja..

Simpulan

Simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru melalui persamaan regresi $Y = 47.083 + 0.711 X^{-1}$ dengan koefisien korelasi sebesar 0.793, kontribusi sebesar 67.9%, dan sumbangan efektif 34.7% terhadap kinerja guru SMPN 2 Bebandem. Kedua, terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi profesional guru dengan kinerja guru melalui persamaan regresi $Y = 63.070 + 0.625 X^{-2}$ dengan koefisien korelasi sebesar 0.695, kontribusi sebesar 65.5%, dan sumbangan efektif 14.22% terhadap kinerja guru SMPN 2 Bebandem. Ketiga, terdapat hubungan positif dan signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru melalui persamaan regresi $Y = 40.918 + 0.754 X^{-3}$ dengan koefisien korelasi sebesar 0.790, kontribusi sebesar 68.5%, dan sumbangan efektif 29.02% terhadap kinerja guru SMPN 2 Bebandem. Keempat, terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja, kompetensi profesional dan etos kerja dengan kinerja guru melalui persamaan regresi $Y = 11.311 + 0.396 X^{-1} + 0.197 X^2 + 0.339 X^3$ dengan koefisien korelasi sebesar 0.886, kontribusi sebesar 82.00%, terhadap kinerja guru SMPN 2 Bebandem.

Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kompetensi profesional, dan etos kerja berhubungan secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara terpisah maupun bersama-sama. Dengan demikian ketiga variabel tersebut dapat dijadikan prediktor untuk meningkatkan kinerja guru.

Referensi

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian (edisi revisi VI)*. Jakarta: PT Renika Cipta.
- Budayasa, I Ketut. 2011. *Kontribusi Kompetensi Profesional Guru, Kualifikasi Pendidikan, dan Etos kerjaterhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Kuta Utara. Singaraja: (Tesis).*
- Candiasa, I Made. (2010). *Statistik Univariat dan Bivariat Disertai Aplikasi SPSS*. Singaraja: Unit Penerbitan Undiksha
- Candiasa, I Made. (2010). *Pengujian Instrumen Penelitian Disertai Aplikasi ITEMAN dan BIGSTEPS*. Singaraja: Unit Penerbitan Undiksha
- Bafadal, Ibrahim. (2004). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Depdiknas. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas. (2005). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Umum.
- Mulyasa E. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, Suryani Dewi. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri: Vol 1 No. 1*. <http://eprints.uns.ac.id/1967/1/1906-4290-1-SM.pdf> 13 September 2013.
- Ratmini, Luh Komang. (2011). *Kontribusi Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Karangasem*. Singaraja: (Tesis).
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2006). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno Hadi. (2002). *Metodelogi Reseach*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Suparmin. (2004). *Motivasi dan Etos Kerja. Proyek Pembibitan Calon Tenaga Kependidikan. Biro Kepegawaian Sekertariat Jendral. Depag RI Jakarta*.
- Zainal, Aqib. (2009). *Menjadi Guru Profesional Berstandar Nasional*. Bandung: Yrama Widya.