

**PERSEPSI SISWA TERHADAP KINERJA GURU PADA  
JURUSAN ADMINISTRASI PERKANTORAN  
SMK NEGERI 1 POSO**

**Ilyas Martunus \*)**

**ABSTRAK**

---

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Poso dengan tujuan untuk mengetahui Persepsi Siswa Terhadap Kinerja Guru Pada Jurusan Administrasi Perkantoran. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dan wawancara dengan responden serta dokumen-dokumen yang relevan, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi siswa terhadap kinerja guru pada jurusan Administrasi Perkantoran di SMK Negeri 1 Poso dapat dilihat dari aspek penggunaan waktu dalam proses belajar mengajar sudah cukup baik, dari aspek motivasi cukup baik, dari aspek disiplin masih kurang baik, dan dari aspek penilaian terhadap siswa sudah cukup baik.

Kata kunci : *Penggunaan Waktu, Motivasi dan Penilaian Terhadap Siswa.*

\*) Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso

---

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan modal yang sangat penting dalam segala hal. Kegiatan pembangunan akan berhasil bila didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Oleh karena itu pembangunan dan peningkatan sumber daya manusia menjadi bagian yang sangat mendasar dalam pembangunan bangsa. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik maka institusi pendidikan merupakan elemen kunci sebagai pencetak dan penghasil generasi yang akan melanjutkan pembangunan di segala bidang.

Dalam bidang pendidikan itu sendiri pembangunan dan perbaikan segala aspek juga perlu dilaksanakan, seperti kurikulum, sarana-prasarana, teknologi pendidikan dan peningkatan kemampuan tenaga pendidiknya. Guru sebagai tenaga pendidik perlu menciptakan suasana yang menarik dan menyenangkan dalam proses belajar mengajar sehingga siswa sebagai peserta didik merasa nyaman dan termotivasi untuk belajar. Kemampuan seorang guru dalam berinteraksi dan memotivasi siswanya dalam proses belajar mengajar akan menimbulkan persepsi dan kesan yang baik pada siswanya.

SMK Negeri 1 Poso, merupakan sekolah kejuruan yang selalu berkomitmen dalam meningkatkan kualitas dibidang pendidikan sehingga dapat menghasilkan siswa-siswi yang terampil untuk menjadi tenaga yang siap pakai khusus di bidang Administrasi Perkantoran. Dengan jumlah guru yang ada di SMK Negeri 1 Poso sebanyak 45 orang, 7 orang diantaranya

khusus untuk jurusan Administrasi Perkantoran bertekad untuk memajukan pendidikan dan mengantarkan sekolahnya menjadi pilihan utama bagi siswa yang ingin menguasai ilmu pengetahuan dan keterampilan di bidang bisnis dan manajemen, khususnya manajemen perkantoran dan menghasilkan tenaga yang profesional serta bertanggung jawab.

Kemampuan para guru dalam berinteraksi dan memotivasi serta menanamkan kedisiplinan terhadap para siswanya terutama dalam proses belajar mengajar menimbulkan kesan dan persepsi yang beragam dari peserta didiknya.

Hal tersebut mendorong penulis untuk mengungkap lebih jauh tentang permasalahan Bagaimana Persepsi Siswa Terhadap Kinerja Guru pada Jurusan Administrasi Perkantoran di SMK Negeri 1 Poso.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

Hasibuan (2002) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Selanjutnya Mangkunegara (2002) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengembangan, pengorganisasian dan pelaksanaan serta pengawasan terhadap pengadaan pemberian balas jasa, pemeliharaan, pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Moekijat (1997) mengemukakan pengertian Manajemen Sumber Daya manusia sebagai suatu proses untuk mengembangkan, menciptakan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur, metode-metode, program yang ada hubungan dengan individu dalam suatu organisasi.

### **2 Pengertian Persepsi**

Beberapa pengertian persepsi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya: Atkinson dan Hilgard (1991) mengemukakan bahwa persepsi adalah proses dimana kita menafsirkan dan mengorganisasikan pola stimulus dalam lingkungan. Sedangkan Jalaludin Rahmat (1998), persepsi adalah pengenalan tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan persepsi adalah proses saat individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka.

Faktor yang paling berperan dalam persepsi adalah faktor dari diri seseorang (faktor internal) dan faktor stimulus serta lingkungan (faktor eksternal). Stimulus harus kuat agar dapat dipersepsikan dengan baik. Lingkungan atau situasi yang melatar belakangi stimulus juga berpengaruh, terlebih lagi jika objek tersebut adalah manusia. Objek yang sama namun dengan situasi sosial yang berbeda dapat menghasilkan persepsi yang berbeda.

Faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi persepsi adalah sebagai berikut:

1) Faktor Internal

- a) Kebutuhan psikologis, kadang-kadang hal yang tidak terlihat karena adanya kebutuhan psikologis hal ini menjadi terlihat. Seperti pada saat seseorang haus, ia akan melihat air dimana-mana, peristiwa ini biasa terlihat pada daerah gurun pasir.
- b) Latar belakang, orang-orang dengan latar belakang tertentu cenderung akan mencari orang-orang dengan latar belakang yang sama dengannya.
- c) Pengalaman, pengalaman mempersiapkan seseorang untuk mencari orang-orang, hal-hal dan gejala-gejala yang mungkin sama dengan pengalaman pribadinya.
- d) Perhatian, perhatian adalah proses mental kita ketika stimulus menjadi menonjol dalam kesadaran pada saat stimulus lain melemah.

2) Faktor Eksternal

- a) Intensitas, rangsangan yang lebih intens, mendapat lebih banyak tanggapan / persepsi dibandingkan dengan rangsangan yang kurang intens
- b) Ukuran, barang yang memiliki ukuran lebih besar lebih menarik perhatian, karena lebih cepat dilihat .
- c) Konstan, hal yang lain dari pada hal-hal yang biasa dilihat cenderung menarik perhatian yang lebih.

### 3. Kinerja Guru

Dalam perspektif manajemen, agar kinerja guru dapat ditingkatkan dan mencapai standar tertentu, maka dibutuhkan suatu manajemen kinerja (performance management).

Keberhasilan seorang guru bisa dilihat berdasarkan kriteria-kriteria yang ada. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kegiatan yang dilaksanakan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru.

Kompetensi guru sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi :

a. Kompetensi Paedagogik

Adalah mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar seperti kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian

Kepribadian guru ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia serta mempunyai peran ganda.

c. Kompetensi Profesional

Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah atau sertifikat yang meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, berakhlak mulia, memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan serta memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan seperti kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan masyarakat sekitar. (<http://saifuladi.wordpress.com> 2008/Kompetensi dimiliki seorang guru/03-04-2012/10.00Pm).

Menurut Keith Davis dalam Prabu Mangkunegara (2004), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi / kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Indikator kinerja guru berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, adapun alat penilaian kemampuan guru meliputi :

1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran.

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar.

2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

3) Evaluasi / Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar. ( [http://infopendidikankita.blogspot.com/Indikator Kinerja Guru dan Penilaiannya](http://infopendidikankita.blogspot.com/Indikator%20Kinerja%20Guru%20dan%20Penilaiannya) 20-03-2012/10.00Pm ).

Menurut Ivor K.Devies (1987) Empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, adalah sebagai berikut :

- a) Merencanakan yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar.
- b) Mengorganisasikan yaitu mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis mungkin.

- c) Memimpin yaitu untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasi murid-muridnya, sehingga siap mewujudkan tujuan belajar.

### METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *metode deskriptif kualitatif* yaitu pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat dengan mempelajari masalah-masalah dalam suatu proses kegiatan yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi.

Untuk memecahkan permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, data akan dianalisis secara deskriptif yaitu dengan cara mendeskripsikan hasil-hasil penelitian sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Adapun langkah-langkah analisis data yang dilakukan oleh penulis antara lain sebagai berikut :

a. Tabulasi Data

Langkah ini dilakukan untuk menghitung frekuensi dari tiap-tiap alternative jawaban yang diberikan responden.

b. Standarisasi Data

Untuk mempermudah analisis dilakukan standarisasi melalui penentuan presentase dengan rumus :

$$\text{Presentase ( \% )} = \frac{\text{Frekuensi ( f )}}{\text{Banyaknya Responden ( n )}} \times 100 \%$$

c. Analisis Deskriptif

Data yang telah distandarisasi selanjutnya dianalisis secara deskriptif

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dan kuesioner yang dibagikan kepada responden dapat diketahui bagaimana kinerja guru pada jurusan Administrasi Perkantoran di SMK Negeri 1 Poso menurut para siswanya. Hasil tersebut meliputi Ketepatan waktu dalam proses belajar mengajar, Tingkat motivasi guru terhadap siswa, disiplin dan penilaian guru terhadap siswa.

#### **Tanggapan Responden tentang Ketepatan Waktu Dalam Proses Belajar Mengajar**

Bagaimana tanggapan responden terhadap kinerja guru berkaitan dengan ketepatan waktu dalam proses belajar mengajar pada SMK Negeri 1 Poso khususnya jurusan Adm.Perkantoran dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1  
Pernyataan Responden tentang Ketepatan Waktu dalam  
Proses Belajar Mengajar Pada SMK Neg 1 Poso Tahun 2011

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase ( % )
1.	Selalu	17	57
2.	Kadang-kadang	13	43
3.	Tidak Pernah	-	-
<b>Jumlah</b>		30	100 %

Sumber : Data diolah

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa 17 responden (57%) menyatakan bahwa guru selalu tepat waktu dalam proses belajar mengajar, 13 responden (43%) menyatakan kadang-kadang dan tidak ada responden menyatakan tidak pernah. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu dalam proses pembelajaran sudah disadari dan dilaksanakan oleh sebagian besar guru. Keadaan tersebut perlu dijaga dan terus ditingkatkan karena berpengaruh pada semangat belajar siswa serta menimbulkan kesan yang baik terhadap guru yang bersangkutan.

Hasil wawancara dengan responden menunjukkan 83% siswamempunyai persepsi tentang kinerja guru pada jurusan Administrasi Perkantoran dari aspek penggunaan waktu dalam proses belajar mengajar sudah baik.

### **Tanggapan Responden tentang Tingkat Motivasi Guru Terhadap Siswa Dalam Proses Belajar Mengajar**

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang atau dari orang lain secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Dasar motivasi guru dalam proses belajar mengajar seharusnya menimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan seorang guru terhadap siswa dalam proses belajar mengajar untuk mencapai prestasi belajar yang lebih baik.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan, tingkat motivasi guru terhadap siswa SMK Negeri 1 Poso khususnya jurusan Adm.Perkantoran dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2  
Pernyataan Responden tentang Motivasi Guru Terhadap Siswa  
Pada SMK Neg 1 Poso Tahun 2011

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase ( % )
1.	Tinggi	18	60
2.	Sedang	12	40
3.	Rendah	-	-
<b>Jumlah</b>		30	100 %

Sumber : Data diolah

Tabel 2 menunjukkan bahwa 18 responden (60%) menyatakan bahwa tingkat motivasi guru terhadap siswa adalah tinggi, 12 responden (40%) menyatakan sedang dan tidak ada responden menyatakan rendah. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi guru terhadap siswa sangat penting dalam proses belajar mengajar agar siswa bisa berprestasi.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa 76% responden memberikan kesan mengenai nasehat dan motivasi yang diberikan guru terhadap siswa terbukti baik dan berguna bagi kesuksesan dalam belajar.

### **Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Displin Kerja Guru Dalam Melaksanakan Tugas Mengajar**

Sebagi pendidik seorang guru harus mampu menanamkan kesadaran pentingnya disiplin dan menegakkannya baik terhadap diri endiri maupun terhadap para siswa. Bagaimana tanggapan Responden terhadap tingkat disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 3  
Pernyataan Responden tentang Tingkat Displin Kerja Guru dalam  
Melaksanakan Tugas Mengajar Pada SMK Neg 1 Poso Tahun 2011

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase ( % )
1.	Tinggi	8	27
2.	Sedang	17	56
3.	Rendah	5	17
<b>Jumlah</b>		30	100 %

Sumber : Data diolah

Tabel 3 menunjukkan bahwa 8 responden (27%) menyatakan tingkat disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar adalah tinggi, 17 responden (56%) menyatakan sedang dan 5 responden (5%) menyatakan rendah.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar di SMK Negeri 1 Poso khususnya jurusan Adm.Perkantoran masih tergolong sedang. Hal-hal semacam ini yang sangat memerlukan pembinaan dan perbaikan ke arah yang lebih baik untuk meningkatkan disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar, apalagi guru harus memberikan contoh yang baik kepada siswanya.

### **Tanggapan Responden Terhadap Guru Dalam Memberikan Nilai Secara Objektif Sesuai Dengan Hasil Belajar Siswa**

Bagaimana kesan siswa tentang evaluasi dan cara guru memberikan penikaian kepada siswanya dapat diketahuipada tabel berikut :

Tabel 4  
Pernyataan Responden terhadap Guru dalam Memberikan Nilai Secara Objektif Sesuai dengan Hasil Belajar Siswa Pada SMK Neg 1 Poso Tahun 2011

<b>No</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase ( % )</b>
1.	Sangat Sesuai	27	90
2.	Kurang Sesuai	3	10
3.	Tidak Sesuai	-	-
<b>Jumlah</b>		30	100 %

Sumber : Data diolah

Tabel 4. menunjukkan bahwa 27 responden (90%) menyatakan bahwa guru sudah objektif dalam memberikan nilai sesuai dengan hasill belajar siswa, 3 responden (10%) menyatakan kurang sesuai, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak sesuai. Hal diatas dapat disimpulkan bahwa guru SMK Negeri 1 Poso jurusan Adm.Perkantoran sangat sesuai dalam memberikan nilai terhadap siswa sesuai dengan hasil dan kemampuan belajar. Hal ini juga dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada siswa untuk lebih giat dalam mencapai prestasi dan hasil belajar yang lebih baik.

Selanjutnya hasil wawancara dengan responden menunjukkan bahwa 78% responden mempunyai persepsi tentang kinerja guru pada jurusan Administrasi Perkantoran dilihat dari aspek peniaian terhadap siswa sudah baik. Hal ini didukung oleh fakta dimana siswa yang menyatakan kurang puas dengan nilai yang mereka peroleh sangat jarang terjadi, artinya penilaian oleh guru sudah objektif..

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Persepsi siswa tentang kinerja guru pada SMK Neg 1 Poso khususnya jurusan Adm. Perkantoran dilihat dari aspek penggunaan waktu dalam proses belajar mengajar sudah cukup baik.
2. Persepsi siswa tentang kinerja guru pada SMK Neg 1 Poso khususnya jurusan Adm. Perkantoran dilihat dari aspek motivasi cukup baik.
3. Persepsi siswa tentang kinerja guru pada SMK Neg 1 Poso khususnya jurusan Adm. Perkantoran dilihat dari aspek disiplin ketepatan waktu dalam kehadiran masih kurang baik, karena ada beberapa guru yang sering datang terlambat hal semacam ini yang sangat memerlukan pembinaan dan perbaikan ke arah yang lebih baik.
4. Persepsi siswa tentang kinerja guru pada jurusan Administrasi Perkantoran di SMK Negeri 1 Poso cukup baik.

### Saran- Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja guru di SMK Neg 1 Poso khususnya jurusan Adm.Perkantoran, perlu mengoptimalkan dalam efektivitas penggunaan waktu.
2. Untuk meningkatkan kinerja guru di SMK Neg 1 Poso khususnya jurusan Adm.Perkantoran, perlu meningkatkan sikap dan semangat motivasi dalam proses belajar mengajar.
3. Untuk meningkatkan kinerja guru di SMK Neg 1 Poso khususnya jurusan Adm.Perkantoran, perlu ditingkatkan kedisiplinan ketepatan waktu dalam kehadiran terutama berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar.
4. Untuk meningkatkan kinerja guru di SMK Neg 1 Poso khususnya jurusan Adm.Perkantoran, perlu mendapat pembinaan dalam memberikan penilaian yang objektif kepada siswa.

Demikian kesimpulan dan saran yang dapat dikemukakan dengan harapan semoga bermanfaat bagi semuanya, terutama bagi SMK Negeri 1 Poso.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Atkinson, R. C., dan E.R. Hilgard. 1991. *Pengantar Psikologi*. Jakarta: Barhana. Erlangga.
- Gibson, James L, at all. 1995. *Fundamentals of Management*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Handoko T. Hani. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta, Balai Pustaka Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan Malayu, Sp. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ivor K. Davies. 1987. *Pengelolaan Belajar* . Jakarta: PT. Rajawali Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moenir. 1992. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rakhmat, Jalaluddin. 1998. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : PT. Rosdakarya.
- Robert Bacal, 2001. *Perfomance Management*. Terj. Surya Darma dan Yanuar Irawan. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, Sondang. P, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.
- Suryo, Subroto, B. 1997. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta : Rineka Cipta.
- [http://infopendidikankita.blogspot.com/Indikator Kinerja Guru dan Penilaiannya 20-03-2012/10.00Pm](http://infopendidikankita.blogspot.com/Indikator_Kinerja_Guru_dan_Penilaiannya_20-03-2012/10.00Pm).
- [http://Saifuladi.wordpress.com/2008/Kompetensi dimiliki seorang guru/03-04-2012/10.00Pm](http://Saifuladi.wordpress.com/2008/Kompetensi_dimiliki_seorang_guru/03-04-2012/10.00Pm).
- <http://Tommyaditya.blogspot.com/2010/02/Pengertian-visi-dan-misi/12-05-2012/10.00 Pm>.