
**KOMPETENSI GURU DAN BUDAYA ORGANISASI UNTUK
MENINGKATKAN KEUNGGULAN BERSAING SEKOLAH
PADA MTs. NEGERI PANGKALPINANG**

Reniaty

Dedy

Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung

***Abstract** The objective of this research is to investigate the influence of teachers' competence quality. The respondent of the research was 44 teachers of MTs. Negeri Pangkalpinang and 31 students of MTs. Negeri Pangkalpinang. To test all three hypotheses, the researcher used double linear regression of Statistical Product and Service Solution (SPSS) 17.00. Data analysis done using descriptive analysis and statistical analysis (correlation, coefficient of determination, t test, F test and regression). Based on descriptive analysis is know that the teacher's competence, organizational culture and the school's competitive quality in the MTs. Negeri of Pangkalpinang quite good. Meanwhile, the results of statistical analysis in mind that the teacher's competence is very significant effect on the school's competitive quality.*

The relationship between the teacher's competence and school's competitive quality factor's are close (strong). Positive and direction, with a correlation coefficient value of 0,954. Organizational culture is very significant effect on the school's competitive quality. The relationship between organizational culture and school's competitive quality factor's are close (strong). Positive and direction of the correlation coefficient value of 0,853. The result shows that the teachers' competence and organisational culture influences the school's competence quality, partially and simultaneously. Teacher's competence and organizational culture factor's together can explain the change in school's competitive quality of 61,20%.

Keywords: Teachers' Competence, Organisational Culture, Schools' Competitive Quality.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pendidikan merupakan ujung tombak pembangunan nasional karena didalamnya ada proses pembinaan untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang handal dan berkualitas. Guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai peranan utama dalam proses pendidikan dan pengembangan SDM, seperti disebutkan pada Undang-Undang (UU) No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Kompetensi Guru diperlukan untuk dapat menjalankan profesi. Dalam masyarakat yang kompleks seperti masyarakat yang sudah maju dan modern, profesi menuntut kemampuan membuat keputusan yang tepat dan kemampuan membuat kebijaksanaan yang tepat pula. Untuk itu diperlukan banyak keterangan yang lengkap agar tidak menimbulkan kesalahan yang dapat merugikan diri sendiri dan masyarakat, oleh karena itu, seorang guru harus memiliki standar kompetensi sesuai dengan tuntutan profesi guru dan tujuan pendidikan nasional, seorang guru yang mendidik banyak Siswa siswi di sekolah harus memiliki kompetensi.

Untuk itu organisasi harus mempunyai semangat untuk secara berkelanjutan menghasilkan guru yang berkompeten lebih baik. Budaya organisasi sangat beragam karena variasinya SDM yang beragam mulai dari gender, umur, ras, suku, tingkat pendidikan, pengalaman, latar belakang budayanya dan lain-lain. Oleh karena itu perlu pengelolaan budaya yang beragam atau *diversity management* (R. Roosevelt Thomas, Jr., 2006; 101).

Salah satu lembaga pendidikan yang terkait dengan kompetensi guru adalah Madrasah Tsanawiyah Negeri Pangkalpinang merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Untuk dapat meningkatkan kompetensi guru dan budaya organisasi serta mengerakkan dan memberdayakan guru sebagai tenaga pelaksana pendidikan di sekolah akan mempengaruhi peningkatan keunggulan bersaing dalam lembaga pendidikan.

Mencermati latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompetensi Guru, Budaya Organisasi dan Keunggulan Bersaing Sekolah di MTs. Negeri Pangkalpinang?
2. Apakah Kompetensi Guru berpengaruh terhadap Keunggulan Bersaing Sekolah di MTs. Negeri Pangkalpinang?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Keunggulan Bersaing Sekolah di MTs. Negeri Pangkalpinang?
4. Bagaimana Kompetensi Guru dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Keunggulan Bersaing Sekolah di MTs. Negeri Pangkalpinang?

Batasan Masalah

Masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi Guru pada MTs. Negeri Pangkalpinang
2. Budaya Organisasi pada MTs. Negeri Pangkalpinang
3. Keunggulan Bersaing Sekolah pada MTs. Negeri Pangkalpinang.

LANDASAN TEORITIS

Kompetensi Guru

Kata kompetensi memiliki banyak pengertian menurut penekanan dan sudut pandang para penulis. Namun, pada dasarnya terdapat suatu kesepakatan umum mengenai elemen kompetensi, yaitu pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan perilaku (*personal attributes*). Secara umum, kompetensi adalah tingkat ketrampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh seseorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi, menurut Wibowo (2011: 266).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, terdapat empat kompetensi guru profesional yaitu :Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi (dalam bahasa Inggris sering disebut: *organizational culture*, *firm/company culture*, *corporate culture*, *corporation culture*), merupakan budaya yang menjadi acuan di dalam suatu organisasi di mana terdapat kelompok orang melakukan interaksi. Suatu organisasi mempunyai *Dominant Culture* dan beberapa *subculture*. Budaya organisasi tidak tetap tetapi bersifat cair sepanjang waktu.

Beberapa terminologi yang sering digunakan terkait budaya organisasi : a). *Dominant culture* (merupakan ciri khas suatu lembaga), b) *Subculture* (budaya mini yang mendukung *dominant culture*, dan *core values*). *Subculture* adalah budaya yang ada dalam unit kerja yang menjadi bagian dari keseluruhan organisasi.c). *Core values* merupakan kandungan *dominant culture*, mengandung nilai-nilai yang dapat diterima oleh seluruh elemen organisasi. d). *Strong culture* merupakan budaya yang berdampak positif: meningkatkan kinerja, menurunkan *turn over* karyawan, e)*Weak culture* merupakan

budaya berdampak negatif: tingginya absensi, *turn over* tinggi, kinerja menurun dan lain-lain, f) *Appropriate culture* adalah budaya sesuai dengan kebutuhan organisasi dan lingkungan yang dihadapif, g) *Adaptive* dan *unadaptive culture* (mampu beradaptasi dan tidak mampu beradaptasi).

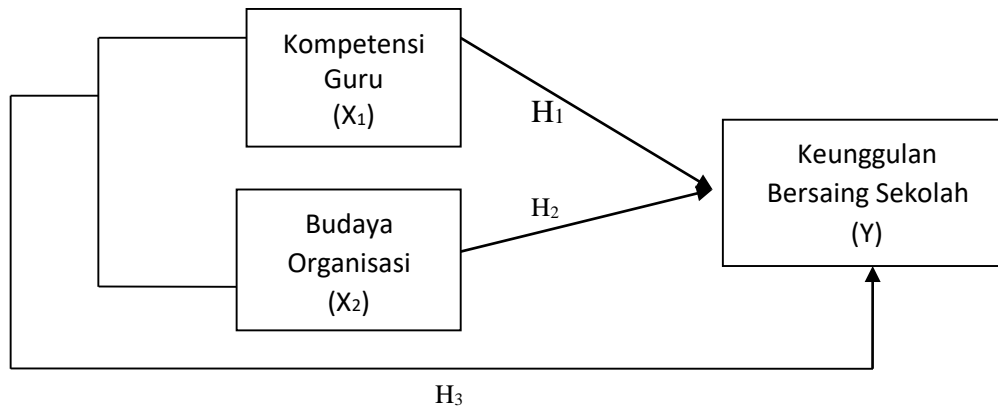
Keunggulan Bersaing Sekolah

Keunggulan bersaing adalah tujuan pemikiran strategi dan fokus utama dalam mencapai kesuksesan sebuah aktivitas kelembagaan atau kewirausahaan, menurut Walker, Gordon (2009, p.17). Sebuah review oleh Waheeduzzaman dan Ryans dalam Reniati (2012: 45) juga menegaskan bahwa konsep keunggulan bersaing terdapat dalam berbagai disiplin ilmu yang berbeda, seperti dari perspektif strategik dan manajemen, perspektif sejarah dan sosial budaya.

Pengimplementasikan manajemen strategik melalui perumusan rencana strategik dan rencana operasional dengan menggunakan strategik tertentu dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, dan mewujudkan tugas pokok dilingkungan organisasi pendidikan harus diukur dan dinilai keunggulannya. Keunggulan dan manfaat manajemen strategik dalam organisasi pendidikan, menurut Hadari Nawawi (2005) antara lain :

1. Keunggulan implementasi manajemen strategik dapat dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur sebagai berikut :
 - a). Profitabilitas, b) Produktivitas Tinggi, c) Posisi Kompetitif, d) Keunggulan Teknologi, e) Keunggulan SDM, f) Iklim Organisasi dan g). Etika dan Tanggung Jawab Sosial
2. Manfaat manajemen strategik dalam lingkungan organisasi pendidikan terdapat beberapa manfaat yang dapat memperkuat usaha mewujudkannya secara efektif dan efisien.

Kerangka Pemikiran



Keterangan :

1. Variabel Independen dari penelitian ini adalah Kompetensi Guru (X₁), dan Budaya Organisasi Sekolah (X₂).
2. Variabel Dependen dari penelitian ini adalah Keunggulan Bersaing Sekolah (Y).

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang masih harus di uji kebenarannya. Berdasarkan permasalahan yang telah di uraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Kompetensi Guru berpengaruh terhadap Keunggulan Bersaing Sekolah.

H₂: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Keunggulan Bersaing Sekolah. H₃: Kompetensi Guru dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Keunggulan Bersaing Sekolah.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sugiyono (2013: 6). Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara sensus dan sistematis, pengumpulan data menggunakan

instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan menurut Sugiyono (2013:

14).

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam hal ini Populasinya adalah semua guru MTs Negeri Pangkalpinang yang berjumlah 44 orang, sudah termasuk Kepala Madrasah, Wakil Kepala Bidang Kesiswaan, Wakil Kepala Kurikulum, Wakil Kepala Saran Prasarana, dan Wakil Kepala Humas. Untuk keunggulan bersaing selain dari guru akan responden juga diambil dari Siswa siswi dengan jumlah total sekitar 691 siswa.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk populasi guru, jumlah sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan metode sensus, yaitu sebanyak 44 guru.
- b. Adapun untuk sampel siswa menggunakan metode sampling Sistematis adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah di beri nomor urut, pengambilan sampel dapat dilakukan dengan nomor ganjil saja, genap saja, atau kelipatan dari bilangan tertentu, menurut Sugiyono (2013:

123).

1.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Sub variabel	Indikator	Item
	1. Pemahaman wawasan/ 1. Kompetensi	landasan kependidikan	1

	Pedagogik	2. Pemahaman terhadap peserta didik	
		3. Pengembangan kurikulum/ silabus	2
		4. Perancangan pembelajaran	
		5. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis	3
		6. Pemanfaatan teknologi pembelajaran	4
		7. Evaluasi hasil belajar	5
		8. Pengembangan peserta didik	
		1. Beriman dan bertaqwa	6
		2. Berakhlak mulia	
		3. Berwibawa dan jujur	7
		4. Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat	8
			9
			10
			11
			12
	2. Kompetensi Kepribadian		

	5. Secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri	13
	1. Berkomunikasi lisan, tulis atau isyarat secara santun	
	2. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional	14
	3. Bergaul secara efektif	
	4. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar, mengindahkan norma serta system nilai yang berlaku	15
3. Kompetensi Sosial	5. Menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan	16 17
	1. Menguasai materi yang menjadi bidang keahlian.	
	2. Menguasai mengelola <i>learning resource</i> sehingga dapat untuk mendukung proses pembelajaran.	18
	1. Menguasai bagaimana menyusun rencana pelajaran yang mengemas isi, media teknologi dan <i>values</i> dalam setiap proses pembelajaran.	19
4. Kompetensi Profesional		20
		21
1. Aturan-aturan Perilaku	1. Sopan santun	22
	2. Ciri khas	23
	3. Ritual	

Menurut Sugiyono (2008:107) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a) Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV.3 berikut ini:

Tabel IV.3

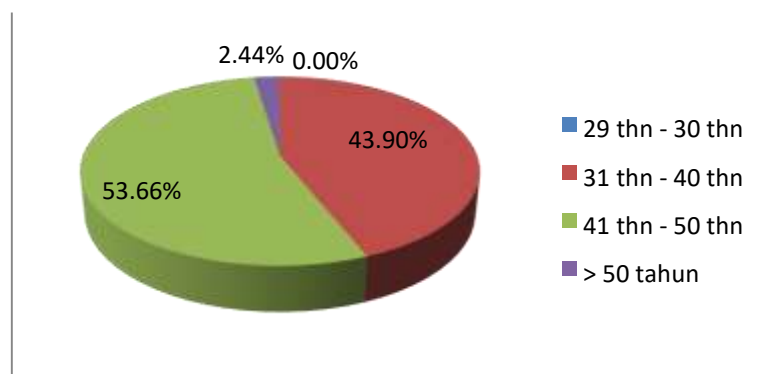
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Perempuan	25	60,98
2	Laki-laki	16	39,02
	Total	41	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2013 b)

Usia Responden

Usia responden dalam penelitian ini bervariasi, tetapi tidak ada yang berusia antara 20 tahun – 30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mereka sudah banyak memiliki pengalaman dalam mendidik pelajar. Usia Responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar IV.3 berikut ini:



Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut ini menyajikan statistik deskriptif variabel kompetensi guru, budaya organisasi, dan keunggulan bersaing:

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
Kompetensi Guru	41	78	105	92.02	5.914
Budaya Organisasi	41	40	54	47.27	4.087
Keunggulan Bersaing	41	31	49	40.98	5.655
Keunggulan Bersaingmurid	31	33	50	43.29	4.961
Valid N (listwise)	31				

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Hasil Pengujian Regresi

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS, maka didapat hasil sebagai berikut:

Hasil analisis regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-23.933	9.194	.299
1 Kompetensi Guru		.113	
Budaya Organisasi	.792	.164	.572

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan Tabel tersebut, pada kolom *unstandardized coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -23,933 + 0,299X_1 + 0,792X_2$$

Keterangan: Y = Keunggulan bersaing, X₁ = Kompetensi Guru, X₂ = Budaya Organisasi
 Hasil persamaan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel X₁ dan X₂, terhadap variabel Y dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta -23,933 yang diperoleh dari hasil perhitungan menyimpulkan bahwa bila variabel kompetensi guru dan budaya organisasi adalah 0, maka variabel keunggulan bersaing akan sebesar -23,933.
2. Koefisien regresi kompetensi guru (X₁) menunjukkan hubungan positif terhadap variabel keunggulan bersaing sebesar 0,299 yang artinya jika kompetensi guru bernilai 1, maka hal ini dapat menyebabkan keunggulan bersaing meningkat sebesar 0,299.

3. Koefisien regresi (X_2) menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan positif terhadap keunggulan bersaing sebesar 0,792 yang artinya jika budaya organisasi bernilai 1, maka hal ini dapat menyebabkan keunggulan bersaing naik sebesar 0,792.

Pengujian Hipotesis 1 dan Hipotesis 2

Uji t dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu (parsial).

Tabel 1
Uji Statistik t

Model	Unstandardized		Standardized		Sig.
	Coefficients	Std. Error	Coefficients	t	
	B		Beta		
(Constant) 1	-23.933	9.194		-2.603	.013
Kompetensi Guru	.299	.113		2.634	.012
Budaya Organisasi	.792	.164	.312	.572	4.825
					.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Hasil pengujian statistik t dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut: 1.

H₁: Kompetensi guru berpengaruh terhadap keunggulan bersaing.

- Nilai t hitung = 0,299 menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi guru, maka akan meningkatkan keunggulan bersaing.
- Untuk menilai t tabel, dimana *level of significance* (α) = 0.05 (5%) dan derajat kebebasan (df) = (n-k) atau (41-3) maka dengan menggunakan fungsi TINV di Microsoft excel, diperoleh t tabel untuk TINV (0.05; 41) adalah sebesar 2,024.
- Nilai t hitung < t tabel (2,634 < 2,024) berarti H₀ diterima.
- Kesimpulan: Kompetensi guru berpengaruh terhadap keunggulan bersaing.

2. H₂: Budaya organisasi berpengaruh terhadap keunggulan bersaing.

- Nilai t hitung = 4,825 menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka akan meningkatkan keunggulan bersaing.
- Untuk menilai t tabel, dimana *level of significance* (α) = 0.05 (5%) dan derajat kebebasan (df) = (n-k) atau (41-3) maka dengan menggunakan fungsi TINV di Microsoft excel, diperoleh t tabel untuk TINV (0.05,41) adalah sebesar 2,024.
- Nilai t hitung > t tabel (4,825 > 2,024) berarti H₀ ditolak

d. Kesimpulan: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing.

Pengujian Hipotesis 3

Hasil pengujian hipotesis 3 ini dapat dilihat pada Tabel berikut Ini:

Tabel 2

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	783.213	2	391.606	30.016	.000 ^b
	Residual	495.763	38	13.046		
	Total	1278.976	40			

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Melalui uji ANOVA (*Analysis of Variance*) pada Tabel 2 didapat signifikansi sebesar 0,000 Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa H₃ diterima bahwa secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel bebas yang terdiri dari kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap keunggulan bersaing.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<u>.783^a</u>	<u>.612</u>	<u>.592</u>	<u>3.612</u>

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan yang menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,783 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antara keunggulan bersaing (variabel terikat) dengan kompetensi guru dan budaya organisasi adalah kuat.

Nilai R *square* atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,612 Angka ini menunjukkan bahwa keunggulan bersaing (variabel terikat) mampu dijelaskan oleh kompetensi guru dan budaya organisasi (variabel bebas) sebesar 61,20%, sedangkan selebihnya 38,80% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang dikumpulkan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing.
2. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing.
3. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari kompetensi guru dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap keunggulan bersaing.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat menambahkan variabel lain sebagai prediktor keunggulan bersaing karena dari hasil analisis keunggulan bersaing hanya mampu dijelaskan oleh kompetensi guru dan budaya organisasi sebesar 61,20%, sedangkan selebihnya 38,80% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti kecerdasan emosional guru, kecerdasan spiritual guru, dan motivasi belajar siswa karena variabel-variabel ini telah digunakan dalam penelitian sebelumnya dan terbukti mempengaruhi keunggulan bersaing.
2. Penelitian yang akan datang sebaiknya memperluas area survei atau mencoba pada sekolah swasta atau dengan membandingkan keunggulan bersaing antara sekolah negeri dan swasta.

DAFTAR PUSTAKA

Anatan, L. dan Ellitan, L. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.

Badan Standar Nasional Pendidikan. (BSNP 2012). *Panduan Pemanfaatan Hasil UN Tahun Pelajaran 2011/2012*. PUSPENDIK KEMENBUD.

Dessler, Gerry. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jilid 1 edisi ke-10. Jakarta: indeks.

Hamdan, Rahim, Abdul, dkk. (2010). *Teaching Competency Testing Among Malaysian school teachers*. http://www.eurojournals.com/ejjs_12_4_09.pdf. diakses 2013

Kumpulan Peraturan Sosialisasi Guru dan Tunjangan Profesi. Pusat Kajian Pendidikan dan Masyarakat (PKPM) Kementerian Agama Republik Indonesia: Jakarta.

Leigton, Lindsay. (2009). *Teachers' Perceptions of their Cultural Competencies: An Investigation into the Relationships among Teacher Characteristics and Cultural Competence*. <http://www.wtamu.edu/webres/file/journals/MCJ/number2/leigton.pdf> diakses 2013.

Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Strategik*, Yogyakarta: Gajah Mada Pers. Profil dan Data-data Guru & Siswa MTs Negeri Pangkalpinang. (2012-2013).

Rahmat, Cece. (2010). *Pengembangan Pembinaan Budaya Organisasi sekolah di Kota dan Kabupaten Tasikmalaya*.

<http://file.upi.edu/direktori/JOURNAL/SAUNG/vol.1.No.2>. diakses 2013.

Rivai, dkk. (2008). *Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Reniaty. (2012). *Kreativitas Organisasi dan Inovasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Rachmad, Abdul, fuad, dkk. (2011). *Pengembangan Profesionalisme Guru (Modul A)* Palembang: UNSRI Palembang.

Setyorini, Tri, Christina, dkk. (2012). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal wat Tamwil (BMT)*. http://journal.bakrie.ac.id/index.php/journal_MRA/article/view46. diakses 2013.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

_____. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Santyasa, I.W. (2011). *Dimensi-Dimensi Teoritis Peningkatan Profesionalisme Guru*. http://www.freewebs.com/santyasa/pdf2/DIMENSI_DIMENSI_TEORETIS.pdf, diakses 2012.

PP. No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

_____. No. 74 tahun 2008 tentang Guru Wajib memiliki Kualifikasi Akademik, Kompetensi, Sertifikasi Pendidikan.

Thomas, David C. and Kerr Inkson. (2004). *Cultural Intelligence*. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher.

Thomas, R. Roosevelt Jr. (2006). *Diversity*. New York: Amacom.

Undang-undang dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Pendidik. (2006). Jakarta: Dirjen Pendidikan Departemen Agama Republik Indonesia.

Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005.

Want, Jerome. (2007). *Corporate Cultural*. New York: St. Martin's Press.

Wibowo. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.