

KONTRIBUSI KOHESIVITAS DAN NORMA KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KELOMPOK MGMP SMP NEGERI 1 TANJUNG MORAWA

Suriadi

Guru SMPN 1 Tanjung Morawa

Abstrak: Tujuan riset ini yaitu untuk melihat hubungan antara: a) kohesivitas kelompok MGMP dengan norma kinerja, b) norma kinerja kelompok MGMP dengan produktivitas, c) kohesivitas kelompok MGMP dengan produktivitas, dan d) antara kohesivitas kelompok MGMP dan norma kinerja kelompok MGMP secara bersama-sama dengan produktivitas. Riset ini dilakukan dengan metode *ex-postfacto* jenis korelasional. Sampel penelitian sebanyak 12 kelompok MGMP. Pengukuran variabel dilakukan melalui kuisioner skala Likert dengan 4 alternatif jawaban. Analisis data dengan teknik statistik korelasi *pearson product moment*, korelasi berganda, dan korelasi parsial. Temuan riset ini yaitu: 1) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kohesivitas dengan norma kinerja, dengan *r* hitung sebesar 0.249, 2) tidak terdapat hubungan norma kinerja dengan produktivitas, dengan *r* hitung sebesar 0.072, 3) tidak terdapat hubungan kohesivitas dengan produktivitas, dengan *r* hitung sebesar 0.245, dan 4) tidak terdapat hubungan kohesivitas dan norma kinerja secara bersama-sama dengan produktivitas, dengan *r* hitung sebesar 0.245.

Kata kunci: kohesivitas, norma kinerja, produktivitas, MGMP

Abstract: This research aims are to find out the correlation between: 1) the cohesiveness of MGMP and the performance norm; b) performance norm of MGMP group and productivity; and c) the cohesiveness of MGMP group and productivity; and d) the cohesiveness of MGMP group, the performance norm, and productivity. This research was conducted using *ex-post facto* correlation method. The research sample were 12 groups of MGMP. The instrument was questionnaire of Likert scale which consisted of 4 answers. The data were analyzed by using partial technique. The research findings are: 1) there is no significant correlation between cohesiveness and the performance norm (*r* is 0,294); 2) there is no correlation between performance norm and productivity (*r* 0,072); 3) there is no correlation between cohesiveness and productivity (*r* is 0,245); and 4) there is no correlation between cohesiveness and performance norm and productivity (*r* is 0,245).

Keywords: cohesiveness, performance norm, productivity, MGMP

A. Pendahuluan

Reformasi pendidikan, menuntut adanya suasana kelas yang menyenangkan dan bermakna. Selain itu, proses pembelajaran tidak lagi

berpusat pada guru, melainkan berpusat pada siswa. Menurut USAID (2006.b:1) siswalah yang aktif, sementara itu, guru hanya sebagai *designer*, *fasilitator*, *motivator*, dan manajer

pembelajaran, untuk itu diperlukan guru yang profesional.

Salah satu cara pengembangan profesionalisme guru adalah melalui wadah Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). MGMP merupakan kelompok dalam organisasi sistem pendidikan. Menurut Danim (2004:125; 2005:214), Mulyasa (2004:70), dan Suyanto (2007:120) MGMP merupakan salah satu implikasi dari kelompok pada organisasi dalam sistem persekolahan, khususnya pada Sekolah Menengah Pertama (SMP).

Menurut Mulyasa (2008:79) melalui MGMP diharapkan semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi guru dan siswa dalam pembelajaran dapat dipecahkan, dan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Sejalan dengan itu, *USAID* (2006.a:1-2) mengemukakan bahwa peranan MGMP dalam pengembangan profesionalitas guru menjadi sangat penting setelah diberlakukan kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP), di mana MGMP dimaksudkan dapat menjadi wadah *vital* bagi guru untuk mereform dirinya agar mampu menyiapkan siswa yang tangguh, kreatif, kritis, dan terampil.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tidak mudah bagi guru untuk mewujudkan proses pembelajaran yang dapat mengubah ranah psikologis siswa, serta berbagai permasalahan lain yang terkait dengan implementasi KTSP (Mulyasa, 2008:79). Secara lebih rinci *USAID* (2006.a:5; 2006.b:4-5) mengemukakan pelaksanaan MGMP di lapangan masih banyak menghadapi permasalahan, antara lain (1) program kegiatan belum tersusun secara jelas, (2) kurangnya dukungan dari kepala

sekolah, dan (3) permasalahan internal MGMP, Selanjutnya menurut *USAID* (2006.a:5; 2006.b:4-5) permasalahan internal MGMP meliputi a) tidak semua guru dapat berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan MGMP, b) rendahnya motivasi guru untuk mengikuti kegiatan MGMP, c) rendahnya etos kerja guru, dan d) ada kecenderungan sebagian guru yang *economic oriented* atau *money oriented*. Selain itu, permasalahan internal MGMP mengakibatkan rendahnya produktivitas MGMP (Mulyasa, 2004:72).

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan internal MGMP yang mengakibatkan rendahnya produktivitasnya yang mempunyai hubungan dengan kohesivitas kelompok merupakan hal yang menarik untuk diteliti. Rumusan masalah dalam riset ini adalah: 1) apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kohesivitas kelompok MGMP dengan norma kinerjanya, 2) apakah terdapat hubungan yang signifikan antara norma kinerja kelompok MGMP dengan produktivitasnya, 3) apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kohesivitas kelompok MGMP dengan produktivitasnya, dan 4) apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kohesivitas kelompok MGMP dan norma kinerja kelompok MGMP secara bersama-sama dengan produktivitasnya.

B. Kajian Pustaka

1. Produktivitas Kelompok Musyawarah Guru Mata Pelajaran

Menurut Lussier (2008:506) produktivitas adalah suatu ukuran kinerja yang merupakan perbandingan antara *output* dengan *input*. Menurut Umar (2003:7) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai

(*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Mulyasa (2004:131) mengemukakan produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) yang berkaitan dengan sikap mental produktif. Pendapat ini didukung Djuwita (2000:31) yang mengemukakan produktivitas adalah perbandingan antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah setiap sumber yang telah digunakan selama proses berlangsung. Jadi produktivitas adalah suatu ukuran kinerja yang merupakan perbandingan antara antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan selama proses berlangsung (*input*) yang berkaitan dengan sikap mental produktif.

Menurut Lussier (2008:415) sebuah kelompok adalah dua atau lebih anggota dengan pemimpin yang jelas yang melakukan pekerjaan secara mandiri dengan akuntabilitas, evaluasi, dan penghargaan secara individu. Robbins (2002:106) mendefinisikan kelompok sebagai dua atau lebih individu, yang berinteraksi dan saling tergantung antara satu dengan yang lain, yang bersama-sama ingin mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya, Robbins and Coulter (2007:454; 2005:64) mendefinisikan kelompok merupakan dua atau lebih individu yang berinteraksi dan saling tergantung bersama untuk mencapai sasaran tertentu. Kartono (2004:112) kelompok adalah kumpulan yang terdiri dari dua atau lebih individu, dan kehadiran masing-masing individu mempunyai arti serta nilai bagi orang lain, dan ada dalam situasi saling mempengaruhi. Rivai (2003:255) mengatakan kelompok adalah kumpulan individu, di mana perilaku

dan/atau kinerja satu anggota dipengaruhi perilaku dan/atau prestasi anggota lainnya. Jadi kelompok adalah dua atau lebih individu dengan pemimpin yang jelas, berinteraksi dan saling tergantung antara satu dengan yang lain, dan bersama-sama ingin mencapai tujuan tertentu,

Menurut Mulyasa yang mengutip Engkoswara (2004:133-135) ciri dan lingkup produktivitas, mencakup (1) efisiensi, dan (2) efektivitas. Sejalan dengan itu, Umar (2003:7) mengemukakan bahwa produktivitas memiliki dua dimensi yakni, (1) efektivitas, dan (2) efisiensi. Efektivitas mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal, yakni pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan (*output*) dengan realisasi penggunaan atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Sedangkan efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai.

Menurut USAID (2006.a:2; 2006.b:3) MGMP adalah wadah/forum kegiatan professional guru yang mencerminkan kegiatan “dari, oleh, dan untuk” guru, dengan keanggotaan meliputi semua guru mata pelajaran sejenis. Sejalan dengan itu, Mulyasa (2008:79) mengemukakan MGMP merupakan suatu wadah yang efektif dalam memantapkan profesi guru, di mana guru dapat berdiskusi dan menelaah berbagai kesulitan di dalam kelas serta dapat saling tukar pikiran dalam merancang model pembelajaran dan implementasi kurikulum secara efektif dan efisien. Jadi MGMP adalah wadah/forum kegiatan professional guru mata pelajaran sejenis yang ada di sekolah yang mencerminkan

kegiatan “dari, oleh, dan untuk” guru yang efektif dalam memantapkan profesi guru.

Menurut *USAID* (2006.a:2, 2006.b) ada lima tujuan dari MGMP, yakni 1) menumbuhkan gairah guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program pembelajaran, 2) mendiskusikan permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari, dan menemukan cara penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, guru, kondisi sekolah, dan lingkungan, 3) memberi kesempatan kepada guru untuk saling berbagi informasi dan pengalaman, 4) memberikan kesempatan untuk menuangkan ide-idenya melalui program MGMP, dan 5) membangun kerja sama dengan semua pihak.

Selanjutnya, menurut *USAID* (2006.a:4) ada tujuh fungsi MGMP, yakni: 1) menyusun program, jadwal, dan tempat kegiatan, 2) memotivasi guru agar mau mengikuti kegiatan secara rutin, 3) meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, 4) mengembangkan program layanan asah-asuh yang berkaitan dengan pembelajaran, 5) mengembangkan silabus dan sistem penilaian kelas, 6) mengembangkan model pembelajaran variatif dan inovatif, dan 7) sebagai wahana guru untuk melaksanakan forum ilmiah.

MGMP minimal bertemu satu kali perminggu guna menyusun strategi pembelajaran dan mengatasi berbagai masalah yang dihadapi dalam pembelajaran. Selain itu, mengundang ahli dari luar untuk membantu guru dalam memahami materi yang masih dianggap sulit atau memecahkan masalah yang muncul di kelas, maupun berbagi metode pembelajaran

untuk menemukan cara yang paling sesuai dalam memberikan materi pelajaran tertentu.

2. Kohesivitas Kelompok

Menurut Lussier (2008:423) kohesivitas kelompok adalah sejauh mana anggota-anggotanya tetap bersama-sama. Robbins (2002:114) kohesivitas kelompok adalah sejauhmana anggota kelompok merasa tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk tetap berada dalam kelompok tersebut. Selanjutnya, Robbins and Coulter (2007:463; 2005:70) mengatakan kohesivitas kelompok adalah tingkat ketertarikan para anggota kelompok terhadap anggota lain dan ketaatan pada sasaran bersama kelompok itu. Sejalan dengan itu, Sigit (2003:110) mengemukakan kohesivitas kelompok ialah kelekatan dan saling ketergantungan di antara para anggota kelompok dan bersama-sama bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Yukl (2007:391) mengatakan kohesivitas kelompok adalah jumlah rasa saling mengasihi antar anggota kelompok dan daya tarik terhadap kelompok. Jadi yang dimaksud dengan kohesivitas kelompok adalah sejauh mana anggota kelompok merasa tertarik dan saling ketergantungan di antara para anggota kelompok satu sama lain, termotivasi untuk tetap bersama-sama dalam kelompok, ketaatan pada sasaran bersama, dan bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama

Menurut Robbins and Coulter (2007:462) kohesivitas penting, karena telah ditemukan berhubungan dengan produktivitas kelompok. Lebih jauh lagi, Lussier (2008:435) mengemukakan kohesivitas kelompok sangat penting, karena kelompok-kelompok yang kohesivitasnya tinggi mampu-

nyai tingkat produktivas yang lebih tinggi daripada kelompok-kelompok yang tingkat kohesivitasnya rendah. Hal ini didukung Yukl (2007:391) kohesivitas kelompok penting atas proses kelompok.

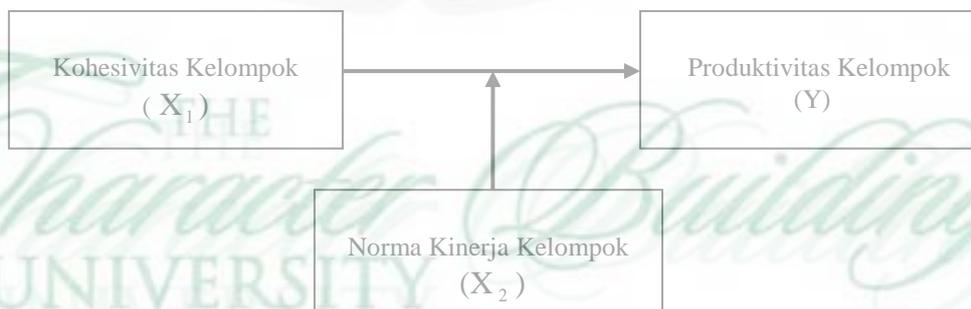
Menurut Sigit (2003:110) kohesivitas, selain merupakan kelekatan dan ketertarikan, juga mengandung arti solidaritas, kekompakan, dan keakraban, sehingga para anggota kelompok menjadi lekat dan menjadi satu kesatuan. Kohesivitas mempunyai hubungan dengan berbagai variabel dalam kelompok, yaitu dengan ukuran, kepuasan, waktu, keberhasilan, penderitaan, ancaman, kinerja, dan produktivitas. Selanjutnya, menurut Sigit (2003:112) yang dapat menjadi variabel anteseden sebagai penyebab dan berpengaruh terhadap kohesivitas kelompok adalah (1) lamanya menjadi anggota dalam kerja sama, (2) kesamaan pandangan, (3) senasib, (4) keberhasilan, (5) ancaman dari luar, dan (6) anggota tidak berganti-ganti. Sementara itu, konsekuen dari kohesivitas (1) kinerja baik, (2) produktif, (3) lebih puas, (4) solidaritas tinggi, dan (5) keberhasilan.

3. Norma Kinerja Kelompok

Menurut Robbins and Coulter (2007:67) norma merupakan standar atau pengharapan bersama yang disepakati oleh anggota kelompok. Norma-norma itu sangat kuat mempengaruhi kinerja masing-masing individu. Menurut Sigit (2003:107-108) norma ialah standar perilaku yang tertulis atau tidak tertulis, yang diterima bersama oleh anggota kelompok mengenai apa yang harus dilakukan, dan apa yang tidak boleh dilakukan. Jadi yang dimaksud dengan norma kinerja adalah standar perilaku atau pengharapan bersama yang tertulis/ tidak yang disepakati oleh anggota kelompok dan mempengaruhi kinerja masing-masing individu.

Menurut Sigit (2003:108) norma kinerja mencakup (a) ketentuan tentang waktu, (b) gaya perjumpaan atau perpisahan, (c) gaya bekerja, (d) jam kerja, (e) jam istirahat, (f) jam masuk, (g) jam keluar, (h) menjaga keselamatan orang lain, (i) kebersihan, (j) pakaian, dan (k) menghormati atasan atau senior.

4. Paradigma Riset



Gambar 1. Paradigma Riset , diadopsi Umar (2003:65)

C. Metodologi Riset

Riset ini dilakukan di SMP Negeri 1 Tanjung Morawa dengan

subyeknya ketua kelompok MGMP. Riset ini tergolong penelitian *ex-postfacto* dengan pendekatan

korelasional. Populasi riset ini adalah kelompok MGMP di SMP Negeri 1 Tanjung Morawa sebanyak 12 kelompok MGMP. Instrumen ketiga variabel masing-masing berbentuk kuisioner yang diukur dengan menggunakan skala Likert dengan 4 alternatif jawaban. Setelah data terkumpul, maka segera dilakukan analisis data. Teknik analisis data dalam riset ini dilakukan dengan menggunakan statistik deskripsi dan inferensial. Untuk menguji hipotesis hubungan dalam riset ini digunakan teknik statistik korelasi *pearson product moment*, dan korelasi berganda, dilakukan pada $\alpha = 0.05$.

D. Hasil Riset dan Pembahasan

Berdasarkan kuisioner kohesivitas kelompok dengan 20 butir pertanyaan, diperoleh skor maksimum 126 dan skor minimum 89. Mean (\bar{X}) 107.08; median (Me) 107.5; modus (Mo) 107; Standar Deviasi (SD) 8.69. Yang termasuk kelompok atas ada 2 orang (16.67%), kelompok sedang ada 9 orang (75.00%), dan kelompok bawah ada 1 orang (8.33%). Tingkat pencapaian daya serap sebesar 85.83% dan termasuk berkategori sangat baik. Berdasarkan kuisioner norma kinerja dengan 9 butir pertanyaan diperoleh skor maksimum 31 dan skor minimum 18. Mean (\bar{X}) 25.17; median (Me) 25.50; modus (Mo) 26; Standar Deviasi (SD) 3.25. Bila digolongkan, yang termasuk kelompok atas ada sebanyak 3 orang (25%), kelompok sedang ada 6 orang (50%), dan kelompok bawah ada 3 orang (25%). Tingkat pencapaian daya serap sebesar 69.91% dan termasuk kategori baik. Berdasarkan kuisioner produktifitas dengan 11 butir pertanyaan diperoleh skor maksimum

42 dan skor minimum 31. Mean (\bar{X}) 36.92; median (Me) 36; modus (Mo) 36; Standar Deviasi (SD) 3.39. Yang termasuk kelompok atas ada 2 orang (16.67%), kelompok sedang ada 9 orang (33.33%), dan kelompok bawah ada 1 orang (8.33%). Tingkat pencapaian daya serap sebesar 83.90% yang berdasarkan Arikunto (2003:57) berkategori sangat baik.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diterima atau ditolak. *Pertama*, Koefisien korelasi antara variabel kohesivitas kelompok MGMP dengan norma kinerjanya menunjukkan harga $r_{yx_2} = 0.249$. Berdasarkan Sugiyono (2005:216) memiliki tingkat korelasi rendah. Harga $r_{hitung} = 0.249$ dikonsultasikan dengan r_{tabel} , dimana pada $dk=10$, pada $\alpha = 0.05$, dari tabel r kritis *Pearson* diperoleh $r_{tabel} = 0.576$. Ternyata $r_{hitung} < r_{tabel}$, sehingga H_0 diterima, dan H_a ditolak, *Kedua*, Koefisien korelasi antara variabel norma kinerja kelompok MGMP dengan produktivitasnya menunjukkan harga $r_{yx_2} = 0.072$, dan tergolong korelasi sangat rendah. Harga $r_{hitung} = 0.072$ dikonsultasikan dengan r_{tabel} . Pada $dk=10$, pada $\alpha = 0.05$, dari tabel r kritis *Pearson* diperoleh $r_{tabel} = 0.576$. Ternyata $r_{hitung} < r_{tabel}$, sehingga H_0 diterima, dan H_a ditolak, *Ketiga*, Koefisien korelasi antara variabel kohesivitas kelompok MGMP dengan produktivitasnya menunjukkan harga $r_{yx_1} = 0.245$, tergolong korelasi rendah. Harga $r_{hitung} = 0.2451$ dikonsultasikan dengan r_{tabel} , dimana pada $dk=10$, pada $\alpha = 0.05$, dari tabel r kritis *Pearson* diperoleh $r_{tabel} = 0.576$.

Ternyata $r_{hitung} < r_{tabel}$, sehingga H_0 diterima, dan H_a ditolak. Keempat, Dari analisis korelasi berganda antara variabel kohesivitas kelompok MGMP dan norma kinerjanya secara bersama-sama dengan produktivitasnya diperoleh $R_{yx_1x_2} = 0.245$, dan tergolong korelasi rendah. Untuk uji signifikansi, harga $F_{hitung} = 0.176$ dibandingkan dengan F_{tabel} , dimana dengan dk pembilang = 3, dan dk penyebut = 8, pada $\alpha = 0.05$, harga $F_{tabel} = 4.48$. Ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, sedangkan H_a ditolak.

Koefisien korelasi antara variabel kohesivitas kelompok MGMP dengan norma kinerjanya sebesar $r_{yx_2} = 0.249$, maka $r^2 = 0.0621$. Koefisien korelasi antara variabel norma kinerja kelompok MGMP dengan produktivitasnya sebesar $r_{yx_2} = 0.072$, maka $r^2 = 0.0052$. Koefisien korelasi antara variabel kohesivitas kelompok MGMP dengan produktivitasnya sebesar $r_{yx_1} = 0.245$, maka $r^2 = 0.0601$. Koefisien korelasi berganda antara variabel kohesivitas kelompok MGMP dan norma kinerjanya secara bersama-sama dengan produktivitasnya (Y) sebesar $R_{yx_1x_2} = 0.245$, maka $R^2 = 0.0601$.

Dari temuan riset ini, hal yang perlu didiskusikan untuk lebih memberi makna hasil riset ini secara lebih lanjut adalah: 1) Koefisien korelasi antara variabel kohesivitas kelompok MGMP dengan norma kinerjanya menunjukkan harga $r_{yx_2} = 0.249$, setelah dikonsultasikan dengan r_{tabel} , ternyata $r_{hitung} < r_{tabel}$, sehingga H_0 diterima, dan H_a ditolak. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara

kohesivitas kelompok MGMP dengan norma kinerjanya, dengan bobot kontribusi 6.21%. 2) Koefisien korelasi antara variabel norma kinerja kelompok MGMP dengan produktivitasnya menunjukkan harga $r_{yx_2} = 0.072$, setelah dikonsultasikan dengan r_{tabel} ternyata $r_{hitung} < r_{tabel}$, sehingga H_0 diterima, dan H_a ditolak. Maka disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel norma kinerja kelompok MGMP dengan produktivitasnya, dengan bobot kontribusi 0.52%. 3) Koefisien korelasi antara variabel kohesivitas kelompok MGMP dengan produktivitasnya menunjukkan harga $r_{yx_1} = 0.245$, setelah dikonsultasikan dengan r_{tabel} , ternyata $r_{hitung} < r_{tabel}$, sehingga H_0 diterima, dan H_a ditolak. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kohesivitas kelompok MGMP dengan variabel produktivitasnya, dengan bobot kontribusi 6.01%.

Hasil analisis korelasi berganda antara variabel kohesivitas kelompok MGMP dan norma kinerjanya secara bersama-sama dengan produktivitas menunjukkan $R_{yx_1x_2} = 0.245$, untuk uji signifikansi, harga $F_{hitung} = 0.177$, setelah dibandingkan dengan F_{tabel} , ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, sedangkan H_a ditolak, sehingga disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kohesivitas kelompok MGMP dan norma kinerjanya secara bersama-sama dengan produktivitasnya. Selain itu, diperoleh bobot kontribusi 6.01%.

E. Penutup

Berdasarkan temuan riset ini, simpulan dikemukakan sebagai berikut: 1) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kohesivitas kelompok MGMP dengan norma kinerjanya dengan koefisien korelasi 0.249 dan kontribusi 6.21%, 2) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara norma kinerja kelompok MGMP dengan produktivitasnya, dengan koefisien korelasi 0.072 dan kontribusi 0.52%, 3) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kohesivitas kelompok MGMP dengan produktivitasnya dengan koefisien korelasi 0.245, dan kontribusi 6.01%, 4) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kohesivitas kelompok MGMP dan norma kinerjanya secara bersama-sama dengan produktivitasnya, dengan $R = 0.245$.

Sejalan dengan simpulan riset ini, dikemukakan saran yaitu: 1) Kepala sekolah, agar (a) melakukan revitalisasi dan pembinaan MGMP di sekolah yang dipimpinnya, dan (b) menjalin kerjasama dengan *stakeholder* dan semua pihak yang dapat mendukung kegiatan MGMP di sekolah, 2) Dinas Dikpora Kabupaten Deli Serdang agar mengoptimalkan pembinaan terhadap sekolah, khususnya menyangkut guru dalam wadah MGMP, 3) anggota kelompok MGMP di sekolah agar membenahi diri guna meningkatkan produktivitasnya melalui peningkatan kohesivitas dan norma kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- , 2003. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta.
- , 2005. *Menjadi Komunitas Pembelajar*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- , 2008. *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, Moch. 2003. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2003. *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. [Alih Bahasa: Halida, dan Dewi Sartika]. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P, and Mary Coulter. [Alih Bahasa: Hermaya T, dan Harry Slamet]. 2005. *Manajemen*, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- , 2007. *Management*, New Jersey: Pearson, Prentice Hall.
- Rivai, Viithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- , 2005. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Esensi Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: FE – UST.
- Sukirno. 1989. *Sumbangan Penguasaan Teori, Kemampuan Praktikum, dan Sikap Siswa STM Jurusan Listrik terhadap Kualifikasi Teknisi Teknik Listrik*, [Tesis], Jakarta: Fakultas Pasca Sarjana, IKIP Jakarta.
- Suyanto, Bedjo. 2007. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah, Model Pengelolaan Sekolah di Era Otonomi Daerah*, Jakarta: Sagung Seto.
- Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- USAID. 2006.a. *Musyawaharah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Tingkat SMP di Indonesia*, Jakarta: International Development Center of Japan.
- , 2006.b. *Modul Pengembangan MGMP Kecamatan/Gugus*, Jakarta: International Development Center of Japan.
- Usman, Husaini, dan R. Purnomo Setiady Akbar. 2003. *Pengantar Statistika*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Yukl, Gary. [alih Bahasa: Supriyanto, Budi]. 2007. *Kepemimpinan Organisasi, Edisi Kelima*, Jakarta: Indeks.