

HUBUNGAN DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU DALAM MENGAJAR IPS DI MADRASAH IBTIDAIYAH KABUPATEN GARUT

Muhammad Nurjamaludin

STKIP Garut, Jalan. Pahlawan Sukagalih No. 32 Garut

E-mail: *azam_bagas@yahoo.com*

Abstract: The Relationship of Discipline and Working Motivation and Teacher's Performance in Teaching Social Study in Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Garut. The purposes of this study was to know whether there is a positive influence between working motivation towards teachers' performance of social study in the Madrasah Ibtidaiyah in Karangpawitan District, Garut. The method used in this research is descriptive quantitative method with a number of samples of 120 teachers. The instruments are compiled in these study as many as 60 items of three variables. From the results of research show that F count of 25.091, since F count (25.091) > F table 3.07, then Ho is rejected. It can be concluded that there is simultaneously a significant influence on working discipline and working motivation on the teachers' performance in teaching social study. The magnitude of the effect of variable discipline and motivation influence 30% of the teaching performance of teachers while the remaining 70% is contributed by other variables not examined in this study.

Abstrak: Hubungan Disiplin dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru dalam Mengajar IPS di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Garut. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru IPS dalam mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Sekecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut. Metode yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan banyaknya sampel 120 orang guru. Instrumen yang disusun dalam penelitian ini sebanyak 60 butir dari tiga variable. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa F hitung sebesar 25.091. karena nilai F hitung (25.091) > F tabel 3.07, maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat hubungan yang signifikan dari disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru dalam mengajar IPS. Besarnya hubungan variable disiplin dan motivasi kerja memberikan hubungan sebesar 30% terhadap kinerja mengajar guru sedangkan sisanya sebesar 70% merupakan kontribusi dari variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja mengajar IPS*

PENDAHULUAN

Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas sehingga mampu mengajar dengan baik karena memiliki kompetensi diri yang baik. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam undang-undang Guru dan Dosen No.14/2005 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 dinyatakan bahwa

kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan kegiatan mengajar di sekolah, karena semua aspek kompetensi tersebut merupakan modal dasar untuk menciptakan kinerja yang baik dari seorang guru. Dengan adanya kinerja yang baik maka usaha untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas akan cepat untuk dicapai. Menurut Mulyasa (2013: 25) "guru sebagai pekerja profesional dituntut untuk memiliki kemampuan serta memiliki kepribadian yang mantap, stabil dan dewasa, agar dapat memberikan layanan profesional dan bermutu". Kinerja seorang guru dapat dikatakan baik jika konsisten dan memiliki komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai bahan pelajaran dengan baik dan juga disiplin dalam mengajar serta bertanggung jawab pada tugasnya.

Menurut Bernardin dan Russel (2006) pengertian kinerja sebagai berikut, "*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2013:34), "Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dalam usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Usaha tersebut diiringi oleh pengetahuan, keterampilan dan nilai dimana seseorang menyelesaikan tugasnya. Hal ini seperti yang di ungkapkan oleh Mulyasa (2013:88) yang mengatakan bahwa "kinerja adalah unjuk rasa seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guna melaksanakan tugas dan fungsinya".

Kinerja yang maksimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan di lapangan dalam dunia pendidikan menunjukkan masih ada beberapa guru kinerjanya masih belum optimal. Dalam realitas sehari-hari masih diketemukan adanya gejala-gejala antara lain: 1) pembuatan kerangka KBM belum optimal bahkan hanya menyalin perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya, 2) kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif, 3) masih banyaknya siswa yang tidak memperhatikan materi dari guru karena proses pembelajaran dirasakan membosankan, 4) masih ada beberapa guru yang membolos dalam mengajar dan menggantinya dengan memberikan tugas kepada siswa, 5) dan masih ditemukan ada beberapa siswa yang tidak lulus ujian nasional. Hal tersebut dapat dikatakan jika guru tersebut masih belum profesional karena kinerjanya masih belum optimal.

Untuk menciptakan pembelajaran yang efektif guru harus dapat menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang kondusif dan menyenangkan. Selain itu guru juga mampu menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi dalam proses belajar mengajar. Seperti apa yang dikemukakan oleh Sardiman (2011: 133) "guru yang kinerjanya baik maka guru itu harus sabar, ulet dan "telaten" serta tanggap terhadap setiap kondisi, sehingga di akhir pekerjaannya akan membuahakan setiap hasil yang memuaskan". Untuk menghadapi berbagai masalah yang terjadi profesionalisme seorang guru sangat diperlukan. Tuntutan

dan pengembangan profesionalisme guru menjadi perhatian global karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa peserta didik agar mampu beradaptasi terhadap berbagai tantangan kehidupan di masa depan.

Disiplin dan motivasi kerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku disekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal. Menurut Sardiman (2011: 95) "adanya berbagai macam motivasi itu dapat dikembangkan dan diarahkan untuk dapat melahirkan hasil belajar yang bermakna". Dengan demikian ketika guru mampu bekerja dengan baik maka akan memaksimalkan hasil belajar yang diperoleh siswa.

Guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Karena pada dasarnya pendidikan itu sendiri merupakan proses mendidik seorang guru terhadap peserta didik, hal ini seperti apa yang diungkapkan oleh sardiman (2011: 41) "pendidikan adalah usaha pendidik memimpin anak didik secara umum untuk mencapai perkembangannya menuju kedewasaan jasmani maupun rohani." Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Sekolah sekarang sudah dihadapkan pada persaingan dan teknologi yang tidak bersekala nasional akan tetapi sudah internasional, baik sekolah negeri maupun swasta. Apalagi kaitannya dengan pelajaran IPS yang di sekolah dasar atau Madrasah Ibtidaiyah dimana IPS merupakan studi yang mempelajari tentang masyarakat atau manusia, dan merupakan ilmu pengetahuan sosial yang diambil dari ilmu sosial. Menurut Leonard (Kasim, 2008: 4) mengemukakan bahwa IPS menggambarkan interaksi individu atau kelompok dalam masyarakat baik dalam lingkungan mulai dari yang terkecil misalkan keluarga, tetangga, rukun tetangga atau rukun warga, desa/kelurahan, kecamatan, kabupaten, provinsi, Negara dan dunia." Sehingga dapat dikatakan pelajaran IPS tidak menitikberatkan kepada bidang-bidang teoritis tetapi lebih pada bidang praktis dalam mempelajari masalah-masalah sosial ataupun gejala sosial yang terdapat di lingkungan masyarakat.

Begitupun studi sosial yang tidak terlalu akademis namun merupakan pengetahuan praktis yang dapat diajarkan ditingkat persekolahan mulai dari SD sampai perguruan tinggi. Sehingga diperlukan kecermatan dan kemampuan yang baik dari seorang guru dalam menyampaikan materi IPS agar dapat diterima dengan baik oleh peserta didik. Maka dari itu, profesionalitas seorang guru harus diikuti oleh disiplin dan motivasi kerja guru yang tinggi, apabila guru mempunyai keinginan, bertanggung jawab, minat, penghargaan dan meningkatkan dirinya dalam melaksanakan tugas kegiatan mengajar. Demikian halnya dengan kinerja guru ditentukan oleh tingkat sejauhmana profesionalisme guru, disiplin, dan motivasi kerjanya. Hal inilah yang menjadi latar belakang penelitian tentang pengaruh

disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dalam mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Se kecamatan Karangpawitan Garut.

1. Kinerja Mengajar Guru

Kinerja merupakan faktor penting dalam memajukan sebuah organisasi atau sebuah kelembagaan. Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Srimindarti, 2006). Menurut Mangkunegara (2004), kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2001). Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan memengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Walaupun demikian, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran, apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan memegang peranan penting.

Byar dan Lyod (1981: 213), mengatakan bahwa kinerja menunjukkan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang dan kinerja merupakan suatu refleksi seberapa besar individu memenuhi tuntutan sebuah pekerjaan. Soeprihanto (2000:7), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang selama periode waktu tertentu dibandingkan berbagai kemungkinan, misalnya standar atau target/kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Soeprihanto (2000:10), menyatakan bahwa penilaian kinerja suatu sistem yang digunakan untuk menilai atau mengetahui apakah seseorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan. Sistem penilaian kerja harus mempunyai standar pelaksanaan kerja yang berhubungan dengan hasil yang diinginkan dan telah ditetapkan untuk memberikan gambaran yang akurat tentang kinerja seseorang.

Menurut Gibson, dkk (2003: 355), *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Sementara menurut Ilyas (1999: 99), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005:1) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja

organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di organisasi tersebut.

Menurut Irawan (2002: 11), bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai. Dessler (2000:87) berpendapat: Kinerja (prestasi kerja) adalah prestasi aktual seseorang dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari individu. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja seseorang sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja seseorang (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Pengertian tentang kinerja guru telah didefinisikan oleh beberapa ahli. Guru atau pengajar merupakan profesi profesional di mana mereka dituntut agar berupaya semaksimal mungkin dalam menjalankan profesinya. Guru sebagai seorang yang profesional maka bertugas sebagai pendidik sekaligus pengajar dan pelatih yang hendaknya bisa berimbas kepada muridnya. Untuk itu, pendidik hendaknya bisa terus meningkatkan kinerja guru yang menjadi modal bagi keberhasilan akan pendidikan. Dalam bahasa Indonesia, kinerja disebut juga dengan prestasi kerja. Prestasi kerja atau kinerja mempunyai arti sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh sebuah pengetahuan serta sikap dan keterampilan, motivasi untuk menghasilkan suatu hal. Sedangkan prestasi kerja diartikan sebagai suatu pencapaian atas persyaratan pekerjaan tertentu yang tercermin dari output yang dihasilkan baik dari kuantitas atau mutunya. Pengertian tersebut lebih menyoroti akan kinerja berdasarkan hasil yang telah dicapai setelah melakukan suatu pekerjaan.

Prestasi kerja merupakan sesuatu yang dilakukan atau produk dan jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau oleh kelompok. Maka bisa dikatakan bahwa prestasi kerja adalah sejumlah output dari outcomes yang dihasilkan oleh suatu kelompok atau organisasi tertentu baik yang berbentuk dengan materi atau yang berbentuk nonmateri. Kinerja bisa dilihat dari beberapa indikator. Ukuran dari kinerja guru secara umum yang meliputi mutu kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja.

Mangkunegara, (2004: 67) mengungkapkan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kane (1986:237),

kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu.

Sedangkan Suryadi Prawirosentono (1999: 2) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal. Menurut Samsudin (2006: 159) memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Nawawi (2005: 234) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain. Mulyasa (2013: 136) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut, banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja. Walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja itu mengarah pada suatu proses dalam rangka pencapaian suatu hasil. Dengan kata lain dapat dinyatakan kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Sedangkan pengertian guru dapat dijelaskan bahwa kata guru dalam bahasa Arab disebut *Mu'allim* dan dalam bahasa Inggris guru disebut dengan *teacher* yang memiliki arti *A person whose occupation is teaching others*, yaitu seseorang yang pekerjaannya mengajar orang lain (Muhibbin Syah, 2003: 222). Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, surau, mushala, rumah, dan sebagainya (Djamarah, 2000: 31). Maka guru di jaman sekarang sudah mendapat arti yang luas lagi dalam masyarakat. Semua orang yang pernah memberikan suatu ilmu atau kepandaian tertentu kepada seseorang atau sekelompok orang dapat disebut guru, misalnya: guru silat, guru senam, guru mengaji, guru menjahit, dan sebagainya (Purwanto, 1988: 138). Namun dalam pembahasan berikutnya, guru yang dimaksud adalah seseorang yang mengajar di sebuah lembaga pendidikan, terutama di sekolah/ madrasah.

Mengajar merupakan aktivitas dari seorang guru atau pendidik untuk mendedikasikan diri melalui penyampaian berbagai disiplin ilmu yang dimiliki kepada peserta didik. Biasanya aktivitas tersebut dilaksanakan di sekolah. Mengajar menurut Slameto (2013: 31) berarti menanamkan pengetahuan pada seseorang dengan cara paling singkat dan tepat. Dalam pengertian yang lainnya mengajar merupakan membantu orang lain untuk belajar. Berdasarkan pengertian kinerja dan mengajar, kinerja mengajar dapat

diartikan sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas/aktivitas mengajar agar siswa dapat mudah belajar.

2. Dimensi Kinerja Mengajar

Dalam proses belajar mengajar ada empat hal yang harus dilakukan oleh guru yaitu *planning, assesment, evaluation* dan *monitoring* (Briggs & Sommefeldt, 2002: 93). Kyriacou (2009: 8) menyatakan tentang *framework of effective teaching* yaitu: (1) *context variables* berdasarkan pada semua karakteristik dalam ruang lingkup pembelajaran; (2) *process variables* yang Berdasarkan pada apa yang terjadi di dalam kelas; dan (3) *product variables* merupakan dampak dari pembelajaran yang telah dipersiapkan oleh guru dan dapat digunakan sebagai penilaian. Berdasarkan ketiga hal yang disampaikan Kyriacou, disimpulkan bahwa kerangka kerja guru yang efektif adalah perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran. Oleh karena itu, dimensi kinerja mengajar guru paling tidak terdiri dari tiga hal, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran.

1) Perencanaan Pembelajaran

Uzer Usman (2013: 61) menyatakan bahwa unsur perencanaan pembelajaran meliputi: (1) tujuan pembelajaran, (2) materi pembelajaran, (3) kegiatan pembelajaran, dan (4) alat penilaian proses. Marzano (2007: 182-183) menyatakan, ketika guru merencanakan pembelajaran hendaknya memperhatikan empat hal yaitu: (1) *Rules and procedures*, (2) *Communicating learning goals*, (3) *Tracking student progress on learning goals*, dan (4) *Celebrating success on learning goals*. Setelah itu guru harus menentukan:

(1) *critical-input experience*, (2) *activity that help them practice or deepen their knowledge*, dan (3) *testing task or asked to work*, sehingga dapat disimpulkan, perencanaan pembelajaran yang baik meliputi: (1) guru menentukan prasarat materi yang akan disampaikan, menentukan aturan dalam pembelajaran, menyampaikan tujuan pembelajaran, merencanakan kegiatan pembelajaran; (2) perencanaan pelaksanaan pembelajaran meliputi membangun hubungan yang positif dengan siswa, bersemangat mencapai harapan yang diinginkan, dan (3) perencanaan menilai pembelajaran bertujuan mencari kemajuan belajar siswa berdasarkan pada tujuan belajar, dan pelaksanaan tes atau penugasan.

2) Pelaksanaan Pembelajaran

Guru melaksanakan pembelajaran tidak dapat terlaksana dengan baik, jika tidak mengerti prinsip-prinsip belajar, di samping menguasai materi pembelajaran. Oemar Hamalik, (2003: 33) menyatakan beberapa prinsip belajar yaitu: (1) kita akan belajar baik ketika kita siap untuk belajar; (2) semakin sering kita melakukan apa yang telah kita pelajari maka kita akan semakin paham; (3) apabila yang kita pelajari bermanfaat maka kita akan puas tentang apa yang kita pelajari, kita akan puas sehingga kita akan belajar lebih dan semakin ingin belajar; (4) belajar sesuatu yang baru akan lebih mudah jika berdasarkan pada apa yang telah kita pelajari; (5) belajar harus dilakukan secara bertahap; (6) belajar baik jika dilakukan dengan melakukan (*learning by doing*); dan (7) pembelajaran yang berhasil akan merangsang keinginan belajar yang lebih. Uzer Usman (2013: 21-31) melengkapi pendapat Leighbody & Kidd dengan menjabarkan teknis

pembelajaran yang baik, meliputi: (1) melibatkan siswa secara aktif, berupa aktivitas visual, aktivitas lisan, aktivitas mendengarkan, aktivitas gerak/praktek, dan aktivitas menulis; (2) menarik minat dan perhatian; (3) membangkitkan motivasi siswa berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik (kompetisi, penilaian, tujuan yang jelas); (4) prinsip individualitas; dan (5) peragaan dalam pengajaran. Kyriacou (2009: 148) menyatakan agar pembelajaran menarik dan menyenangkan maka guru hendaknya memprioritaskan *active learning, problem solving, creativity, communication, cooperation, negotiation, assessment*.

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan dalam melaksanakan tugas guru harus: (1) memprioritaskan *active learning*; (2) menyampaikan permasalahan dan mendorong siswa untuk menyelesaikan permasalahan tersebut; (3) kreatif/fleksibel and responsive; (4) membangun komunikasi yang positif dengan siswa; (5) membangun sikap kerja sama antar siswa; dan (6) memperhatikan perbedaan individu.

3) Menilai Pembelajaran

Cooper & McIntyre (1996: 1) menyatakan bahwa penilaian harus dilakukan secara *accountable*. Penilaian yang *accountable* adalah penilaian yang berdasarkan pada kenyataan yang dilakukan oleh guru dan siswa. Sedangkan *diagnostic assessment* adalah penilaian yang dilakukan secara terus menerus, sampai siswa mendapatkan hasil penilaian yang diharapkan/sesuai dengan kriteria.

3. Disiplin Kerja

Dalam lingkup organisasi, Anoraga (1998:46) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk mentaati tata tertib. Sementara Sinungan (2003: 135) mendefinisikan disiplin sebagai sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Senada dengan kedua pendapat di atas, Hasibuan (20013: 193) mengartikan disiplin kerja sebagai "kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku".

Disiplin berkaitan erat dengan perilaku seseorang dan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dinyatakan Mathis dan Jackson (2002: 317): "Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya dan bukannya kepada setiap orang secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja". Dalam hal ini Prijodarminto (1994:7), berpendapat bahwa "disiplin yang mantap pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia". Dengan kata lain disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama.

Menurut Handoko (2012: 208) "Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional yang telah ditetapkan". Disiplin kerja adalah hal yang penting bagi organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuannya, maka pembinaan disiplin kerja bagi seseorang sangat penting untuk dilakukan. Menurut Hasibuan (2013: 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan.
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan seseorang. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang harus sesuai dengan kemampuan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan.
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin.
3. Balas jasa.
Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan seseorang karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan seseorang semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan.
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan seseorang karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan seseorang yang baik.
5. Waskat.
Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan seseorang. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja. seseorang merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.
6. Sanksi hukuman.
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan seseorang. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, seseorang akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner seseorang akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan seseorang.
7. Ketegasan.
Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap orang yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.
8. Hubungan kemanusiaan.

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua bawahannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

Disiplin kerja guru menurut Ali Imron (1995: 183) adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan. Siswanto Sastrohadiwiryono (2005:291) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksisanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kerlinger dan Pahazur (Marjono 2007:7), mengemukakan, umumnya disiplin yang baik terdapat apabila seseorang datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, apabila mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara-cara kerja yang ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana setiap individu melaksanakan peraturan yang berlaku dengan semestinya serta tidak adanya pelanggaran terhadap peraturan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah: (1) tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, (2) ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, (3) penggunaan waktu secara efektif.

4. Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Rumusan motivasi oleh Mitchell (1982) bahwa motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu (Winardi, 2007).

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang (Suarli, 2009). Menurut Mangkunegara (2000) yang dikutip oleh Nursalam (2007), Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Bartol dan Martin (1995: 203) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang menggerakkan perilaku, memberikan arah pada perilaku, dan mendasari kecenderungan untuk tetap menunjukkan perilaku tersebut. Purwanto (dalam Ali, 2005: 55) menyatakan: “Motivasi adalah ‘pendorong’, suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu”.

Menurut Casio (1995: 95) motivasi bertolak dari prinsip utama yakni manusia hanya mau melakukan sesuatu pekerjaan apabila pekerjaan itu menyenangkan untuk dilakukan, meskipun tidak menutup kemungkinan apabila dalam keadaan terpaksa seseorang akan melakukan sesuatu yang tidak disenanginya. Selanjutnya Winardi (2001:4) mengemukakan bahwa motivasi berhubungan dengan: 1) pengarahan perilaku, 2) kekuatan reaksi (maksudnya upaya kerja) setelah seseorang telah memutuskan arah tindakan-tindakan tertentu, 3) persisitensi perilaku, atau berapa lama orang melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu.

Memperhatikan pernyataan di atas, dapat dinyatakan bahwa motivasi tidak bersifat tetap dan kebal dari pengaruh. Motivasi dapat dipengaruhi faktor lain seperti: pengalaman, taraf intelegensi, kemampuan fisik, situasi lingkungan, dan sebagainya. Oleh karena itu Stoner et.al. (dalam Marwansyah dan Mukaram, 1999: 151) menyatakan bahwa “pemberian motivasi (*motivating*) adalah proses manajemen untuk mempengaruhi perilaku orang, yang didasari atas pengetahuan tentang ‘apa yang sesungguhnya mendorong atau menggerakkan orang’”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat di dalam pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

Motivasi kerja guru adalah motivasi yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya. Guru bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi seperti untuk memperoleh pendapatan, keamanan, kesejahteraan, penghargaan, pengakuan dan bersosialisasi dengan masyarakat. Jika kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka guru akan terdorong untuk bekerja. Guru yang bermotivasi akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin mengerahkan segenap kemampuan dan keterampilan guna untuk mencapai prestasi yang optimal. Dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah (1) motivasi yang berhubungan dengan evaluasi terhadap kemampuannya, (2) motivasi yang berorientasi pada pelaksanaan tugas secara sempurna khususnya menyangkut anak didik, (3) motivasi yang berhubungan dengan tanggung jawab moral, (4) keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari oranglain, (5) keinginan untuk memiliki wewenang, (6) kebutuhan untuk berkerjasama dengan orang lain.

METODE

1. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendepelintikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. “Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya” (Sukmadinata, 2006:72). Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha

mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang tengah berlangsung.

2. Lokasi dan Subjek Penelitian

Subyek penelitian terdiri dari populasi dan sampel penelitian:

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002: 57). Selanjutnya menurut Arikunto (2006: 102) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, sedangkan menurut Sukardi (2005: 53) *population is all members of well defined class of people, events or objects*.

Dari beberapa definisi di atas dapat dipahami bahwa populasi adalah objek atau subjek yang berada dalam satu wilayah yang memenuhi syarat dalam sebuah penelitian. Populasi dalam penelitian menurut Riduan (2006:54) dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu populasi terbatas dan populasi tidak terbatas (tak terhingga). Populasi terbatas adalah populasi yang mempunyai sumber data yang jelas batasannya secara kuantitatif sehingga dapat dihitung jumlahnya. Sedangkan populasi tidak terbatas adalah populasi yang memiliki sumber data yang tidak dapat ditentukan batasannya sehingga relatif tidak dinyatakan dalam bentuk jumlah.

Dalam disain penelitian ini, peneliti menggunakan data posuharsimpulasi terbatas yaitu guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang berada di wilayah Kecamatan Karangpawitan Garut yang berjumlah 169 orang guru yang terdiri dari satu gugus dari wilayah kecamatan Karangpawitan yang terdiri dari Madarasah Ibtidaiyah.

Tabel 1.

Daftar Nama Madrasah di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut

NO	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SK	28
2	AK I	15
3	AK II	13
4	AK III	10
5	AI	12
6	AT	14
7	C	12
8	A	9
9	AT	11
10	A	10
11	MI	11
12	M II	12
13	AI	12
Jumlah		169

2) Sampel

Sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel yang representatif dari populasi (Hadi, 2001). Menurut Hadi (2001) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang paling sedikit mempunyai atau sifat yang sama, sedangkan sebagian individu yang diteliti dinamakan sampel. Sampel ditentukan untuk memperoleh informasi tentang obyek penelitian dengan mengambil representasi populasi yang diprediksikan sebagai inferensi terhadap seluruh populasi. Sampel dalam penelitian ditentukan dengan metode *random sampling* artinya sampel yang diambil secara acak dari jumlah keseluruhan populasinya yaitu 120 orang guru.

Sampel ditentukan untuk memperoleh informasi tentang obyek penelitian dengan mengambil representasi populasi yang diprediksikan sebagai inferensi terhadap seluruh populasi. Ada dua kriteria sampel yaitu kriteria inklusi dan kriteria eksklusi. Penentuan kriteria sampel diperlukan untuk mengurangi hasil penelitian yang biasa.

Dari jumlah populasi (N) tersebut diatas maka jumlah sampel penelitian (n) yang harus diambil berdasarkan rumus Slovin (Umar 1997: 49) dengan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,1$) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(\alpha)^2 + 1}$$

$$n = \frac{169}{169(0,05)^2 + 1} \quad n = \frac{169}{1.4} = 120$$

Maka jumlah sampel penelitian (n) yang diambil adalah sebanyak 120 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel disiplin kerja sebagai variabel independen. Berdasarkan akumulasi jawaban dari responden tanggapan responden mengenai disiplin kerja Guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah yang berada di wilayah Kecamatan Karangpawitan Garut diperoleh nilai sebesar 397.6 dan dalam pengklasifikasian interval skor tersebut termasuk katagori cukup baik. Sehingga berdasarkan analisis diperoleh bahwa tanggapan responden mengenai disiplin kerja guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang berada di wilayah Kecamatan Karangpawitan Garut sudah berjalan dengan cukup baik.

Variabel motivasi kerja sebagai variabel independen. Berdasarkan akumulasi jawaban dari responden tanggapan responden mengenai motivasi kerja Guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah yang berada di wilayah Kecamatan Karangpawitan Garut diperoleh nilai sebesar sebesar 395.8 dan dalam pengklasifikasian interval skor tersebut termasuk katagori cukup baik. Sehingga berdasarkan analisis diperoleh bahwa tanggapan responden mengenai motivasi kerja guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang berada di wilayah Kecamatan Karangpawitan Garut sudah berjalan dengan cukup baik

Variabel kinerja mengajar guru sebagai variabel dependen. Berdasarkan akumulasi jawaban dari responden tanggapan responden mengenai kinerja mengajar guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah yang berada di wilayah Kecamatan Karangpawitan Garut diperoleh nilai sebesar 397.8 dan dalam pengklasifikasian interval skor tersebut termasuk katagori cukup baik.

Hubungan variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru dalam mengajar (Y) yang dihitung koefisien korelasi (r) sebesar 0,548, diketahui bahwa koefisien korelasi ganda r merupakan indeks determinasi atau prosentase pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y dan jawaban terhadap hipotesis penelitian yang diajukan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0,548^2 \times 100\% = 30\%$ terhadap terhadap kinerja guru dalam mengajar. Sedangkan 70 % pengaruh dari faktor yang lain.

Hubungan variabel disiplin kerja (X_1) dengan kinerja guru dalam mengajar (Y) yang dihitung koefisien korelasi (r) sebesar 0,437, diketahui bahwa koefisien korelasi ganda r merupakan indeks determinasi atau prosentase pengaruh X_1 terhadap Y dan jawaban terhadap hipotesis penelitian yang diajukan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berhubungan sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0,437^2 \times 100\% = 19,1\%$ terhadap kinerja guru dalam mengajar. Sedangkan 81,9% pengaruh dari faktor yang lain.

Hubungan variabel motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru dalam mengajar (Y) yang dihitung koefisien korelasi (r) sebesar 0,547, diketahui bahwa koefisien korelasi ganda r merupakan indeks determinasi atau prosentase pengaruh X_2 terhadap Y dan merupakan jawaban terhadap hipotesis penelitian yang diajukan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0,547^2 \times 100\% = 29,9\%$ terhadap kinerja guru dalam mengajar. Sedangkan 71,1% pengaruhnya dari faktor yang lain.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat dikatakan jika disiplin dan motivasi kerja yang baik akan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja mengajar guru. Namun sebaliknya jika disiplin dan motivasi kerja dari seorang guru buruk maka kinerja mengajar mereka akan buruk pula.

SIMPULAN

Berdasarkan kajian teoritis data yang terkumpul, hasil uji hipotesis kesatu kedua dan ketiga maka penelitian ini menghasilkan tiga hal berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja guru dalam mengajar.
2. Terdapat hubungan yang positif disiplin dengan kinerja guru dalam mengajar.
3. Terdapat hubungan yang positif motivasi kerja dengan kinerja guru dalam mengajar.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan jika disiplin dan motivasi kerja memberikan hubungan positif terhadap kinerja mengajar guru. Jika guru memiliki disiplin dan motivasi yang baik maka kinerja mengajar mereka akan baik pula.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga. (1998). *Psikologi Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta Rineka Cipta
- Bartol, K.M., & Martin. D.C., (1995). *Management*. New York: McGraw Hill, Inc.
- Briggs & Sommefeldt. (2002). *Managing Effective Learning and Teaching*. London: Paul Chapman Publishing.

- Byar & Lyod. (1981). *Management-Skill and Applications, 9th Edition*. New Jersey: The McGraw Hill.
- Casio, W, F. (1995). *Managing Human Resources, Productivity of Work a Life*, New York : Mc Graw Hill, Inc.
- Cooper & McIntyre. (1996). *Business Reseacrh Methods*. New York Mc.Graw-Hill Companies, Inc.
- Djamarah, S, B. (2000). *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional
- Gibson, dkk. (2003). *Organisasi*, edisi bahasa Indonesia, Jilid 1,2, edisi ke lima, Jakarta, Erlangga.
- Hani H. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. UGM.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Ilyas. (2001). *Kinerja Teori Penilaian & Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI, Depok.
- Irawan, P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. STIA-LAN Press.
- Kane. (1986). *Perfomance Distribution Assessment*. Dalam Berk, R.A. (Eds). *Perfomance Assessment* (pp.237-273). Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Kasim, M. (2008). *Model Pembelajaran IPS*, (Online) [Http//Wordpres.com](http://Wordpres.com). (Diakses 20 Juli 2014).
- Kyriacou, C. (2009). *Effective Teaching Theory and Practice*. Bandung. Nusa.
- Mangkunegara, dkk. (2004). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah & Mukaram. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Marzano. (2007). *Pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal manajemen Sumber Daya Manusia Vol.2 No. 1 Desember 2007 11-22.
- Mathis, R, L. & Jackson, J, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhibbin S. (2003). *Psikologi Belajar*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Oemar H. (2003). *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Yogyakarta Andi Offset.
- Payaman, S. (2005). *Manajemen Kinerja*. (Online) tersedia :http://www.nakertrans.go.id/majalah_buletininfo_hukumvol1_vi_2005manajemen_kinerja.php.
- Riduan (2006). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Jakarta: CV. Alfabeta.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Penerbit PT Raja. Grafindo Persada.
- Sinungan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siswanto, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Slameto. (2013). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Bandung. PT Remaja Rosda Karya.
- Srimindarti. (2006). *Balanced Scorecard Sebagai Alternatif untuk Mengukur Kinerja*, STIE Stikubank, Semarang.
- Soeprihanto, J. (2000). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta. BPFE. Cetakan Keempat.
- Suarli, S. (2009). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktik*. Jakarta. Erlangga.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Sukmadinata, N, S. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan* Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Sukardi. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suparman, A. (2005). *Persepsi Keterampilan Mengajar Guru Praktikan dengan Memotivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi Akuntansi di SMA Pasundan Melong Asih*. Jurnal Kependidikan Metalogika. 8 (1), 47-60.
- Suryadi, P. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas*. Yogyakarta: BPFE.
- Umar, H. (1997). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Cet ke 6, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Uzer, U. (2013). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Winardi. (2007). *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.