

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KELURAHAN BINTARA KECAMATAN BEKASI BARAT

Yudha Pratama ¹⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Tatag Herbayu ²⁾

2) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : tatagherbayu@gmail.com

Abstract: *To determine the effect of work motivation and discipline on teacher performance SDN Kelasional Bintara, West Bekasi District. Descriptive research methods, verification analysis.. Primary data types by giving questionnaires to teachers, simple linear regression analysis method and multiple. Result simultaneous work motivation and discipline have a significant effect on the performance of teachers in SDN Kelasional Bintara, West Bekasi District, while partially both work motivation and discipline have a positive and significant effect on the performance of teacher employees.*

Keyword: *Work motivation, discipline and teacher performance*

PENDAHULUAN

Ditemukan dari berbagai penelitian bahwa faktor yang paling inti dalam memacu kualitas pendidikan adalah guru. Pendidik yang paling profesional yang memiliki seperangkat kompetensi yang ditugaskan sebagai pendidik. Pendidik profesional tidak hanya sekedar menguasai ilmu dan bahan ajar tetapi harus juga mampu memotivasi peserta didik, memiliki wawasan yang luas dan memiliki kecakapan yang tinggi. Sehubungan dengan itu kompetensi guru telah dipersyaratkan oleh peraturan pemerintah nomer 19 tahun 2005 pasal 28 ayat (3) yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial (Suryadi,2014).

Profesi guru menurut Suyanto (2013) sangat identik dengan peran mendidik seperti membimbing, membina, mengasuh dan mengajar. Ibaratnya sebuah lukisan yang akan dipelajari oleh anak didiknya. Baik dan buruknya

lukisan tersebut tergantung dari contoh yang diberikan oleh guru. Hal ini merupakan sangat mendasar karena seorang guru bukan hanya mengajar tetapi juga menanamkan nilai-nilai pengembangan karakter peserta didik. Pencapaian tujuan suatu organisasi sekolah tidaklah mudah, karena untuk melaksanakannya tidak terlepas dari masalah yang berdampak menghambatnya organisasi sekolah tersebut. Tujuan yang diinginkan setiap organisasi sekolah pada umumnya yaitu sumber daya manusia yang produktif dan dapat menciptakan tingkat kinerja yang tinggi. Tidak tercapainya suatu organisasi sekolah disebabkan karena sekolah tersebut memiliki motivasi kerja dan kedisiplinan kerja yang sangat rendah yang mempengaruhi lemahnya kinerja para pegawainya. Pemerintah selama ini telah mengeluarkan biaya untuk menyelenggarakan pendidikan dan sudah sewajarnya bila biaya investasi itu ada

timbang balik, yaitu pendidikan yang bermutu. Pendidikan sendiri merupakan investasi untuk meningkatkan sumber daya manusia dan meningkatkan daya saing bangsa.

Sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi, akan memudahkan tercapainya tujuan sekolah itu sendiri. Oleh karena itu, pihak sekolah harus memikirkan sistem yang dapat meningkatkan kinerja guru. Antara lain pemberian motivasi guru dan bagaimana cara memotivasi guru agar bisa membangkitkan semangat dan dorongan untuk melaksanakan tugas secara optimal adalah hal yang sangat perlu diperhatikan. Apabila pemberian motivasi kepada guru kurang efektif maka hal tersebut berdampak langsung terhadap kinerja guru. Hal ini juga langsung dirasakan oleh para peserta didik maupun pengguna jasa guru tersebut.

Kondisi kinerja guru SD di Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat dalam berbagai hal masih banyak yang menunjukkan kinerja yang baik. Pada umumnya kurang baiknya kinerja dari para guru SD di Kelurahan Bintara berhubungan dengan kurang siapnya guru menyusun perangkat kegiatan belajar mengajar dan tingkat kehadirannya yang rendah. Selain peningkatan ketidakhadiran guru disekolah, menunjukkan bahwa guru SD di Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat sering menggunakan metode yang kurang sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan kepada siswa dalam membina hubungan dengan peserta didik kebanyakan menerapkan hubungan atasan dan bawahan, bukan sebagai sahabat atau orang tua siswa. Selain itu, guru SD di Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat jarang melaksanakan remedial jika ada siswa yang belum mencapai nilai KKM.

Menurut Supardi (2014) kinerja guru merupakan kemampuan dan

keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1). sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), 2) pendidikan. 3). Keterampilan. 4). manajemen kepemimpinan. 5). tingkat penghasilan. 6). gaji dan kesehatan. 7). jaminan sosial. 8). iklim kerja. 9). sarana dan prasarana. 10). Teknologi dan 11). kesempatan berprestasi. Dalam pencapaian tujuan dalam jangka panjang ataupun dengan jangka pendek pada setiap organisasi sekolah tidaklah mudah, karena untuk mencapainya tidak lepas dari masalah yang pada akhirnya dapat menghambat organisasi sekolah tersebut. Penurunan kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung mengakibatkan penurunan prestasi belajar siswa dan mengakibatkannya penghambatan suatu tujuan organisasi sekolah. Galton dan Simon (1994) memandang bahwa kinerja atau '*performance*' merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan dan persepsi pada diri seseorang.

Dari kesimpulan bahwa sikap seorang guru adalah contoh panutan bagi siswa oleh karena itu guru harus memberi contoh sikap dan perilaku yang baik. Karena baik buruknya seorang siswa tergantung dari contoh yang diberikan sang guru.

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya atau proses menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Oleh karena itu perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Motivasi juga sangat perlu diberikan kepada guru, karena seorang pendidik juga perlu motivasi atau dorongan agar bisa lebih bersemangat dalam

menyampaikan pelajaran yang disampaikan kepada siswanya. Motivasi merupakan elemen yang penting untuk memperbaiki produktifitas kerja setiap individu (termasuk guru). Teori motivasi mulai dikenal pada tahun 1950-an yang secara khusus pada awalnya ada tiga teori motivasi yaitu, 1). teori Hierarki kebutuhan, 2). teori dua faktor, dan 3). teori X dan Y. dari ketiga teori diatas, teori yang digunakan dalam penelitian sekarang adalah teori hierarki dan teori dua faktor.

Teori Hierarki Kebutuhan ini dikemukakan pertama kali oleh Abraham Maslow, mungkin bisa dibilang teori inilah yang sangat terpopuler dibandingkan teori-teori lainnya. Sedangkan didalam Teori Dua Faktor ini terdapat dua faktor yaitu, faktor Intrinsik dan faktor ekstrinsik yang dimana faktor Intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan atau guru termotivasi dari daya dorongan yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan faktor

Kedisiplinan juga sangat penting ditekankan terhadap individu itu sendiri, karena disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Pada dasarnya tindakan disiplin dapat diterapkan pada berbagai bidang kehidupan manusia atau dapat diterapkan ditempatnya bekerja. Kedisiplinan berarti suatu peraturan yang dilakukan dengan ketegasan jiwa dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu disiplin adalah suatu proses mempertahankan dan meningkatkan kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2014). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi (Mas'ud, 2004).

Menurut Hariandja (2005) mengemukakan bahwa "Motivasi Kerja Guru adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau yang lemah". Motivasi seseorang untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Menurut Sardiman (2014), pengertian motivasi "merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan".

Dari pendapat tersebut dapat kita simpulkan bahwa motivasi merupakan keinginan atau dorongan dari dalam diri seseorang untuk menciptakan kegairahan bekerja lebih maksimal dan efektif untuk mendapatkan hasil yang optimal. Kata motivasi yang berdasar kata motif artinya suatu keinginan dan daya penggerak kemauan pekerja seseorang. Dengan kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya berdasarkan kata tersebut bahwa motivasi tidak selalu timbul dengan sendirinya, motivasi bisa ditimbulkan dan dikembangkan hingga

diperkuat oleh faktor-faktor lain. Jika semakin kuat motivasi seseorang maka semakin kuat juga usahanya untuk mencapai tujuan dan hasil yang optimal, dari pengertian ini berarti pula motivasi dapat berubah. Organisasi atau perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan mampu cakap, terampil, tetapi yang terpenting adalah mau bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai sebuah tujuan yang maksimal. Perusahaan hanya menginginkan karyawan bekerja lebih giat, keterampilan dan percakapan tidak ada gunanya jika karyawan tidak giat bekerja.

Menurut Bangun (2012) teori motivasi mulai dikenal pada tahun 1950-an, secara khusus pada awalnya ada tiga teori motivasi antara lain yaitu, 1). teori Hierarki kebutuhan; 2). teori dua faktor, dan 3). teori X dan Y. dari ketiga teori diatas, teori yang digunakan dalam penelitian sekarang adalah teori hierarki dan teori dua faktor.

Teori Hierarki Kebutuhan ini dikemukakan pertama kali oleh Abraham Maslow, mungkin bisa dibilang teori inilah yang sangat terpopuler dibandingkan teori-teori lainnya. Diteori ini dijelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya bergantung pada setiap individu. Ada lima tingkatan didalam teori motivasi ini yaitu, 1). Kebutuhan fisiologis; Kebutuhan fisiologis ini adalah kebutuhan yang paling mendasar yaitu kebutuhan kita selayaknya manusia mempunyai kebutuhan sehari-hari seperti halnya makanan, minuman, tidur, dan oksigen. Sebelum menangani masalah kebutuhan yang lain, kebutuhan fisiologis manusia ini dulu yang diutamakan. Dalam konteks bisnis, kebutuhan ini dapat dipenuhi dengan cara membayar karyawan dengan bayaran yang cukup tinggi agar mereka mampu membiayai keperluan dasar mereka. 2). Kebutuhan rasa aman; Kebutuhan dari rasa aman yakni

kebutuhan akan kebebasan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. 3). Kebutuhan sosial; Kebutuhan sosial dalam artian kebutuhan kasih sayang serta diterima didalam pergaulan kelompok pekerja, masyarakat dan lingkungannya. 4). Kebutuhan harga diri; Kebutuhan atas dasar penghargaan diri dan pengakuan prestasi dimasyarakat dan dilingkungannya. 5). Kebutuhan aktualisasi diri; Kebutuhan aktualisasi diri menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

Menurut Herzberg dalam Siagian (2002) karyawan yang dapat termotivasi ada dua faktor, yaitu: 1). Faktor intrinsik; Faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan atau guru yang timbul dari diri masing-masing karyawan, motivasi ini yang menimbulkan perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu nilai kerja intrinsik meliputi ketertarikan pekerjaan, tertantang oleh pekerjaan dan tanggung jawab. 2). Faktor ekstrinsik; Faktor ekstrinsik adalah dorongan yang timbul dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempat kerjanya bekerjanya berupa gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

Dari penjelasan tersebut mengenai faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik maka indikator motivasi yaitu: 1). Pekerjaan itu sendiri; 2). Pengakuan; 3). Tanggung jawab; 4). Gaji; 5). Hubungan antar pribadi; 6). Kondisi kerja

Kedisiplinan

Disiplin berasal dari bahasa latin "*disciple*" yang berarti pengikut atau pelajar dari pemimpin yang berpendidikan. Menurut Hasibuan (2014) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dilihat dari penjelasan diatas

menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku tanpa adanya paksaan.

Disiplin adalah modal utama yang harus ditegaskan dalam mencapai suatu tujuan, kedisiplinan amat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi dapat melaksanakan program-program kerja dan cepat mewujudkan apa tujuan organisasi tersebut. Disiplin merupakan fungsi sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan yang sangat dominan di lingkungan organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru atau karyawan dalam bekerja disekolah dan perusahaan, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah atau perusahaan secara keseluruhan (Imron 1995).

Menurut Setiyawan dan Waridin, (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat dilakukan dilingkungan kerja ialah, pembagian tugas yang tuntas sampai kepada pegawai dan petugas yang paling bawah, sehingga setiap karyawan tau apa tugas mereka masing-masing, kapan pekerjaannya mulai dilakukan dan selesai sesuai peraturan jam kerja yang telah diterapkan. Untuk itu kedisiplinan harus diterapkan dengan tegas agar tumbuh dan berkembang kedisiplinan yang baik.

Berdasarkan tiga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap menghormati, patuh dan taat pada nilai-nilai yang tertulis maupun tidak tertulis yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya karena disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru atau karyawan.

Kedisiplinan adalah suatu peraturan yang dilakukan dengan ketegasan jiwa dengan penuh tanggung jawab dan kedisiplinan merupakan hal penting bagi seorang karyawan atau guru, tanpa adanya kedisiplinan di setiap karyawan atau guru maka akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal dan akan mencoreng nama perusahaan, organisasi dan dunia pendidikan.

Kedisiplin yang baik merupakan cerminan terhadap besarnya rasa tanggung jawab seseorang dengan tugas yang diterima. Kedisiplin kerja menginginkan untuk dilaksanakan dan jika terjadi ketidak disiplin harus diambil tindakan-tindakan itu berupa hukuman atau sanksi yang tegas dan tidak bisa ditawar. Dengan adanya hukuman atau sanksi yang tegas maka kedisiplinan akan berjalan dengan apa yang diinginkan, seseorang yang disiplin pasti akan terbiasa melakukannya dan akhirnya menikmati sesudah beberapa tahun menjalankannya.

Menurut Simamora dalam Sinambela (2016) tujuan utama penindakan kedisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Disaat peraturan dilanggar, maka efektifitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu semua tergantung pada kerasnya pelanggaran. Tujuan selanjutnya adalah mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahan. Jika disiplin diberlakukan tidak tepat dengan peraturan yang ada maka akan menimbulkan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah dan kemauan buruk diantara semua karyawan. Dalam kondisi seperti ini pengawas harus mendisiplinkan kembali, pelaksanaan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, tetapi

juga akan meminimalisir masalah-masalah pendisiplinan dimasa yang akan datang melalui hubungan yang positif.

Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai agar menjadi lebih produktif dengan begitu dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Tindakan pendisiplinan ini juga dapat mendorong pegawai agar menjadi lebih giat lagi dalam bekerja. Manfaat disiplin terhadap kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti ada pengaruh antara teori disiplin kerja terhadap kinerja Guru SD di Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat.

Disiplin menurut Sutisna (2012) berdasarkan sifatnya dapat dibagi menjadi 2 yaitu: 1). "Disiplin positif; Disiplin positif merupakan suatu sikap dan iklim organisasi yang setiap anggotanya mematuhi peraturan-peraturan organisasi atas kemauannya sendiri. Mereka patuh pada tata tertib tersebut karena mereka memahami, meyakini dan mendukungnya. Selain itu mereka berbuat begitu karena mereka benar-benar menghendakinya bukan karena takut akan akibat dari ketidakpatuhannya. Dalam suatu organisasi yang telah menerapkan disiplin positif, beberapa siswa kadang-kadang melakukan suatu kesalahan yang melanggar tata tertib. Maka akibat yang ditimbulkan adalah kewajiban dalam menetapkan suatu hukuman. Akan tetapi hukuman yang diberikan ini bukanlah bermaksud untuk melukai, akan tetapi yang sesuai dengan prinsip disiplin positif, hukuman tersebut diberikan untuk memperbaiki dan membetulkan. Disiplin seperti ini sesuai dengan konsepsi pendidikan modern bahwa agar anak-anak lambat laun dapat mengatur diri dan belajar bertanggung jawab atas segala perbuatannya dalam mengerjakan sesuatu. Atau dengan kata lain disiplin positif ini memberikan suatu pandangan bahwa kebebasan yang mengandung

konsekuensi yaitu kebebasan harus sejalan dengan tanggung jawab. 2). Disiplin negatif; Yang dimaksud disiplin negatif di sini adalah suatu keadaan disiplin yang menggunakan hukuman atau ancaman untuk membuat orang-orang mematuhi perintah dan mengikuti peraturan hukuman. Pendekatan pada disiplin negatif ini adalah menggunakan hukuman pada pelanggaran peraturan untuk menggerakkan dan menakutkan orang-orang atau siswa lain sehingga mereka tidak akan berbuat kesalahan yang sama. Disiplin negatif ini cenderung kepada konsepsi pendidikan lama, yaitu sumber disiplin adalah otoritas dan kekuasaan guru. Gurulah yang menentukan dan menilai kelakuan siswa, gurulah yang menentukan peraturan tentang apa boleh atau tidak boleh dilakukan oleh siswa, tidak ada pilihan lain selain tunduk pada kemauan guru. Dengan demikian hukuman merupakan ancaman bagi siswa. Disiplin yang ditegakkan dengan cara seperti ini ternyata tidak membawa hasil yang memuaskan, karena seorang siswa hanya berada di sekolah selama 7 jam saja, selebihnya dikembalikan kepada masing-masing orang tua, selain itu prestasi kerja yang dicapai/diperoleh dikarenakan hanya karena untuk menghindari hukuman saja bukan karena perasaan yang tulus ikhlas. Meskipun disiplin negatif ini mempunyai banyak kekurangan akan tetapi pada waktu-waktu tertentu tetap diperlukan pula sikap kekuatan dan kekuasaan apabila memang hanya inilah cara satusatunya jawaban yang perlu dilaukan agar tujuan dapat tercapai serta berjalan dengan lancar".

Indikator kedisiplinan menurut Singodimendja dalam Sutrisno (2011) adalah sebagai berikut: 1). "Taah terhadap guru; 2). Taah terhadap peraturan organisasi; 3). Taah terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan 4). Taah terhadap peraturan lainnya di organisasi".

Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pengalaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard, 1993).

Menurut Hasibuan (2014) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas percakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Rivai (2011) mengemukakan kata kinerja, jika dilihat asal katanya adalah terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata akar kata *to perform* yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja adalah hasil keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam waktu periode tertentu didalam melaksanakan tugas seperti standart hasil kerja, target dan sasaran.

Profesi guru menurut Suyanto (2013) sangat identik dengan peran mendidik seperti membimbing, membina, mengasuh ataupun mengajar. Melihat, peran tersebut sudah menjadi kemutlaktkan bahwa guru harus memiliki integritas dan kepribadian yang baik dan benar, karena tugas guru bukan hanya mengajar dan membimbing tetapi tugas guru juga harus menanamkan nilai-nilai dasar pengembangan karakter peserta didik.

Menurut peraturan menteri negara pendayagunaan aparatur negara dan reformasi nomor 16 tahun 2009 dalam kemendiknas (2010:3), Penilaian Kinerja Guru (PK guru) adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya. Sejalan dengan pengertian

diatas turut dibahas mengenai sistem PK guru, sisten penilaian kinerja guru adalah sitem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya. (Kemendiknas, 2010:3).

Berkenaan dengan kepentingan penilaian kinerja guru Depdiknas menjadi alat penilaian kemampuan guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: 1). rencana pembelajaran (*Teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), 2). Prosedur pembelajaran (*classroom procedure*) dan 3). hubungan antar pribadi (*Interpersonal Skill*). (Depdiknas, 2008).

Seorang guru merupakan suatu penghubung atau perantara anak didik dengan tujuan pendidik yang telah dirumuskan sebelumnya. Tanpa seorang guru tujuan pendidikan manapun yang telah dirumuskan tidak akan tetapi akan dapat dicapai oleh anak didik. Agar guru dapat berfungsi sebagai perantara yang baik, maka seorang guru harus dapat melakukan tugas-tugasnya dengan baik pula. tugas dan tanggung jawab guru adalah: 1). “Guru sebagai perencana mengajar harian; Persiapan mengajar seorang dikatakan tidak selalu atau tidak membutuhkan waktu yang banyak, hal ini mungkin berlaku bagi yang menyiapkan pelajarannya yang menggunakan persiapan lama. Tetapi perencanaan tidak mudah untuk dilaksanakan karena memerlukan waktu yang cukup lama untuk menuliskan dan menyusun persiapan tersebut sebelum guru memulai melaksanakan mengajarnya. Dengan demikian guru harus mempersiapkan menguasai bahan, menguasai alat peraga sebelum materi disajikan kepada siswa. 2). Guru sebagai penasehat akademik; Mengingat tugas guru di masa modern ini tidak hanya sebagai pengajar saja, tetapi lebih dari itu. Seorang guru juga sebagai

pembimbing untuk dapat mengembangkan seluruh potensi dan kepribadian siswa yang diasuhnya dari fungsi guru sebagai pembimbing dalam tugasnya merupakan bagian integral dalam usaha mencapai tujuan pendidikan. Maka bagi seorang guru perlu dilengkapi dengan pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam hubungan dengan pembinaan siswa. 3). Guru sebagai koordinator pelaksanaan evaluasi; Membantu kepala sekolah dalam urusan pelaksanaan evaluasi belajar siswa, yang kegiatannya meliputi: a). Mengumpulkan semua macam soal test dari guru. b). Melakukan analisa tiap item soal untuk peningkatan mutu test. c). Mengatur penyediaan soal – soal. d). Mengatur system administrasi soal. e). Guru Sebagai Petugas Piket

Menurut Surya (2004) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. “Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja professional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilaterbelakangi oleh faktor-faktor: 1). imbalan jasa, 2). rasa aman, 3). hubungan antar pribadi, 4). kondisi lingkungan kerja, 5). kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri”.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain: 1). tingkat kesejahteraan (*reward system*); 2). lingkungan atau iklim kerja guru; 3). desain karir dan jabatan guru; 4). kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; 5). motivasi atau semangat kerja; 6). pengetahuan; 7). keterampilan dan; 8). karakter pribadi guru.

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

Handoko (2010) menjelaskan bahwa, “penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan. Tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi. Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat

diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut.

Menurut Mulyasa (2002) menjelaskan tentang manfaat penilaian tenaga pendidikan: “Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan”.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dilihat bahwa penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional. Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan

kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesediaan guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan.

Merujuk pada peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No 16 Tahun 2009, maka indikator penilaian kinerja guru dapat disimpulkan menjadi lima yaitu: (1) menguasai bahan ajar (2) merencanakan proses belajar mengajar (3) kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, (4) kemampuan melakukan evaluasi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan responden adalah guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat, jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 65 orang guru, kemudian disebarkan kuesioner, lalu dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dan berganda

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total.

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan instrument dari 65 responden tentang motivasi kerja dengan jumlah 8 pernyataan; instrumen kedisiplinan 8 pernyataan dan instrumen

kinerja guru 8 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0,300 yang berarti semua item pertanyaan hasilnya valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk menguji seberapa jauh hasil pengukuran yang dapat diandalkan secara konsisten. Pada tabel hasil pengujian reliabilitas berikut, diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0,6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0.739	Reliabel
Kedisiplinan	0.655	Reliabel
Kinerja Guru	0.646	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, 2020

Berdasarkan angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk

ukuran yang reliabel, yaitu motivasi kerja, kedisiplinan, dan kinerja guru membentuk ukuran yang reliabel

Analisis Hasil Penelitian

Tabel 2: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat

Variabel	Parameter				
	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Motivasi	0,671	7,474	0,795	0,000	0.01

Pengujian Signifikan

t hitung $>$ t tabel = 11,329 $>$ 1,998

Keterangan: Variabel Kinerja_Guru

Sumber: data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 2, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.671, artinya variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 67,1% kepada kinerja guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat, sedangkan sisanya sebesar 22,9% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti.

Persamaan Regresi $Y = 7,474 + 0,795(X_1)$

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat. Koefisien motivasi kerja bertanda positif, artinya jika ada peningkatan motivasi kerja, maka kinerja guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat akan meningkat atau sebaliknya.

Tabel 3: Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Timur

Variabel	Parameter				
	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Kedisiplinan	0,598	7,650	0,789	0,000	0.01
Pengujian Signifikan					
t hitung > t tabel = 9,678 > 1,998					
Keterangan: Variabel Kinerja_Guru					
Sumber: data diolah 2020					

Berdasarkan Tabel 3, nilai $r = 0.773$, artinya ada hubungan yang koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.598, artinya variabel kedisiplinan memberikan kontribusi sebesar 59,8% kepada variabel kinerja guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat, sedangkan sisanya sebesar 40,2% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti.

Persamaan Regresi $Y = 7,650 + 0,789(X_2)$

Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat. Koefisien kedisiplinan bertanda positif, artinya jika ada peningkatan *kedisiplinan* satu kali, maka kinerja guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat akan meningkat atau sebaliknya.

Tabel 4: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat

Kerangka Berpikir Penelitian Berbasis Data						
Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Motivasi_Kerja Kedisiplinan	0,861	0,742	3,408	0,528 0,391	0,000 0,000	0,01
Pengujian Signifikan						
F hitung > F tabel = 89,215 > 3,145						
Keterangan: Variabel Kinerja_Guru						
Sumber: data diolah 2020						

Pada Tabel 4, Nilai F hitung sebesar 89,215 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,145 yang didapat dari ($DK = n - k - 1 ; = 65 - 2 - 1 = 62$), maka F hitung lebih besar dari F tabel ($89,215 > 3,145$), artinya secara bersama-sama motivasi kerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat. Nilai $R = 0.861$, artinya ada hubungan yang positif dan signifikan variabel motivasi kerja dan kedisiplinan

dengan variabel kinerja guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.742, artinya variabel motivasi kerja dan kedisiplinan memberikan kontribusi sebesar 74,2% kepada variabel kinerja guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat, sedangkan sisanya sebesar 25,8% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Persamaan Regresi $Y = 3,408 + 0,528 (X_1) + 0,391 (X_2)$

Motivasi kerja dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat pada tingkat nyata 99%. Koefisien motivasi kerja bertanda positif artinya jika ada peningkatan motivasi kerja, maka kinerja guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi kedisiplinan tidak berubah. Koefisien kedisiplinan bertanda positif, artinya jika ada peningkatan kedisiplinan, maka kinerja guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat akan meningkat atau sebaliknya, dengan asumsi motivasi kerja tidak berubah.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan motivasi kerja akan mendorong meningkatkan kinerja guru. Hal ini dikarenakan bahwa guru menyukai pekerjaannya, pengakuan bangga tugasnya, bertanggung jawab atas anak didik, upah sesuai dengan beban tugasnya, gaji diterima sesuai dengan kepengkatannya, menjalin hubungan yang baik dengan sesama guru, menjaga hubungan yang harmonis dengan atasan, dan kondisi kerja yang ada sudah cukup menyenangkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Rizal, (2019) dan Asmalah, (2018). yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Timur

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa adanya peningkatan kedisiplinan akan mendorong meningkatkan kinerja guru. Hal ini dikarenakan bahwa guru masuk dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, berpakaian dengan rapi, menjaga sopan santun dengan wali murid, tugas diselaikan dengan tepat waktu, bertanggung jawab terhadap anak didik, selalu menjaga komunikasi dengan bagian yang lain, menjaga peraturan yang berlaku dan menghindari peraturan yang dilarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Pujiyanti dan Isroh, (2015), dan Hamdani, *et al.* (2018), yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan mendukung peningkatan kinerja guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Rizal, (2019), Asmalah, (2018), Pujiyanti dan Isroh, (2015), dan Hamdani, *et al.* (2018), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Bekasi Barat, maka dapat disimpulkan bahwa: 1). Motivasi kerja mendorong peningkatan kinerja guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Kecamatan Bekasi Barat, hal ini tergolong bagus dan dapat dilihat

bahwa guru menyukai atas pekerjaannya, guru merasa bertanggung jawab atas kemajuan anak didik. 2). Kedisiplinan mendorong peningkatan kinerja kerja guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Kecamatan Bekasi Barat, hal ini berada pada kategori tinggi, dan dapat dilihat bahwa guru selalu tepat waktu datang dan pulang berdasarkan jam kerja, berpakaian rapih. 3). Motivasi kerja dan kedisiplinan meningkatkan kinerja guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Kecamatan Bekasi Barat, hal ini dapat dilihat dari tingginya motivasi kerja guru, karena menyukai pekerjaannya, pengakuan atas tugasnya tanggung jawab atas anak didik, dan kedisiplinan yang tergolong tinggi, terlihat dari semua peraturan dipatuhi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut: 1). Kepada kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru diharapkan untuk memperhatikan dan aspirasi guru dengan memberikan banyak perhatian. 2). Kepada kepala sekolah hendaknya selalu berupaya untuk memberikan motivasi kerja pada para guru, agar semangat kerja lebih meningkat. 3). Kepada guru SDN Kelurahan Bintara Kecamatan Kecamatan Bekasi Barat terus berupaya meningkatkan disiplin kerjanya dan mempertahankan kinerja yang dilakukannya selama ini sehingga dapat meningkatkan prestasi siswa maupun tujuan pendidikan nasional itu sendiri. 4). Kepada pihak yang akan meneliti pada pokok permasalahan yang sama supaya melihat variabel yang berbeda pada saat membahas tentang kinerja guru selain tentang motivasi kerja dan kedisiplinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmalah, Lia. 2018. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor". *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jenius)*, Vol. 2, No. 1, September 2018, hal. 55-74.
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Galton dan Simon. 1994. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Gorontalo: Sultan Amai Press
- Hamdani., Kesumawati, Nila dan Kristiawan, Muhammad. 2018. "The Influence of Teachers' Work Motivation and Principals' Managerial Competence on Teachers' Performance". *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, Volume 23, Issue 9. Ver. 1)September 2018) 72-76. E-ISSN: 2279-0837; p-ISSN: 2279-0845.
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, Paul & Blanchard, K. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Airlangga.
- Imron, Ali 2011. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mas'ud, Fuad. 2004., *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Mulyasa, E. 2002. *Kurikulum Berbasis Kompetensi* (Konsep, Karakteristik, Implementasi), Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pujiyanti dan Isroah. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri I Ciamis". *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*, hal. 184-207.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Rizal, Anis Syamsu. 2019. "Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP". *Jurnal Ulul Albab, LPPM UMMAT*, Vol. 23 No. 1 Januari 2019, hal. 15-22, ISSN: 2621-7716
- Mahmud, Dimiyati. 1999. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan.
- Nawawi, Hadari dan Martini, Mini. 1996. *Penelitian Terapan*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1996.
- Sardiman, A.M,. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dsiplin Kerja Jakarta : Kencana
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Sudjana, Nana dan Ahmad Rivai. 2007. *Teknologi Pengajaran*, Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Surya, Dharma. 2004. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP.
- Sutisna, Oteng. 1983. *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa.
- Suyanto. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Erlangga.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Kompetensi Dasar Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Untuk Sekolah Menengah Umum*, (Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Pusat Kurikulum, 2002)
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 16 Tahun 2009