

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMP SWASTA KRISTEN BNKP TELUKDALAM

Oleh:

Sesuaikan Sarumaha

Dosen prodi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan
Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Nias Selatan
Email: sesuaikansarumaha1989@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam. Untuk mengetahui signifikansi data yang diperoleh dari kuisioner dilakukan uji validitas, reliabilitas, normalitas dan linieritas dengan analisis uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), 2). Profesionalisme guru (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), 3). Motivasi kerja (X1) dan profesionalisme guru (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) dimana nilai koefisien sebesar 0,820. Besarnya nilai angka koefisien determinasi 0,820 sama dengan 82%, angka tersebut mengandung arti bahwa motivasi guru (X1) dan Profesionalisme guru (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 82%. Maka kesimpulannya adalah motivasi kerja (X1) dan profesionalisme guru (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam

Kata Kunci: *Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Profesionalisme guru*

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus didukung dengan adanya peningkatan kualitas tenaga kependidikannya. Adapun yang dimaksud dengan tenaga kependidikan merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, mendidik, meneliti, mengembangkan, mengelola dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang kependidikan (Hamalik 2003 : 9).

Guru sebagai subjek pembelajar merupakan tenaga kependidikan yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat dan pesat. Oleh karena itu kedudukan guru sebagai tenaga profesional sangatlah penting dalam terwujudnya visi dan misi penyelenggaraan pembelajaran pada satuan pendidikan dimana seorang guru melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan kesungguhan.

Dalam hakikatnya guru yang profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan

kualitas layanan dalam pembelajarannya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. 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. Dewasa ini pendidikan di Indonesia berkembang dengan pesat, dengan kondisi seperti ini guru dituntut memiliki wawasan yang luas dalam perkembangan pendidikan. Peran dari seorang guru dipandang dari sisi tugas dan tanggung jawabnya tidaklah ringan. Untuk itu seorang guru selayaknya mendapatkan perhatian dan kesejahteraan yang ideal.

Menurut Robet Bacal (2005:3) kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara seorang guru dan siswa dengan terjadinya proses komunikasi yang baik antar kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan siswa dalam proses pembelajaran dapat mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru, dan ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar.

“Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”(Hasibuan (2003:34). Selain itu, kinerja juga

dapat diartikan sebagai suatu hasil dalam usaha seseorang guru yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan dilapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya kurang optimal. Dalam realitas sehari-hari dalam pembelajaran masih ditemukan adanya gejala-gejala antara lain : 1) penyusunan kerangka kegiatan belajar mengajar belum optimal bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya, 2) kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang bervariasi, 3) masih banyaknya siswa yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang didapat, 4) dan masih ditemukan adanya siswa yang tidak lulus ujian akhir nasional yang disebabkan nilai mereka tidak memenuhi standar kelulusan. Perencanaan dibuat oleh guru meliputi: 1). Penentuan jadwal pembelajaran, 2) pemilihan materi sesuai dengan waktu, 3) strategi optimum, 4) alat dan sumber, 5) kegiatan belajar peserta didik, dan 6) evaluasi.

Menurut Mathis dan Robert L. Jackson (2001:82) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja , antara lain : 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan 5) hubungan mereka dengan organisasi.

Berbagai upaya telah dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dengan peningkatan profesionalitas guru melalui pelatihan-pelatihan, seminar, kursus-kursus atau pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif. Dalam pelaksanaannya kita tidak hanya menuntut keahlian dari para ahli pengembang kompetensi guru saja melainkan juga harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru.

Dalam melaksanakan tugasnya guru pasti akan menghadapi berbagai masalah, guru dituntut untuk dapat menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar. Untuk menghadapi masalah-masalah tersebut profesionalitas 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 yang mampu bertahan dalam era hiperkompetensi. Tugas guru adalah membantu anak didik agar mampu beradaptasi terhadap berbagai tantangan kehidupan serta desakan yang berkembang dalam dirinya. Pemberdayaan peserta didik itu meliputi aspek-aspek kepribadian, aspek intelektual, sosial, emosional, dan ketrampilan.

Selain itu hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja guru yang tinggi diperlukan

adanya motivasi dari guru untuk meningkatkan kinerjanya secara utuh, Seorang guru harus menunjukkan perilaku yang kuat yang diarahkan untuk menuju suatu tujuan tertentu, adanya keinginan dan hasrat yang lebih mengarah pada tingkah laku yang berorientasi pada tercapainya *standar of excellent*. Orientasi tersebut mengarah pada peran guru yang sering kali diposisikan sebagai faktor penting untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan profesi.

Kemampuan dan motivasi yang tinggi didasarkan pada keinginan yang kuat dari setiap guru untuk berkarya. Namun seiring dengan perkembangan dan perubahan seringkali posisi guru dihadapkan pada tantangan yang cukup krusial. Aspek penghargaan terhadap guru sering kali tidak sesuai dengan tuntutan dan peran guru dalam mengemban amanah, aspek yang kurang diperhatikan adalah tingkat kesejahteraan yang seringkali dihadapkan pada standarisasi yang memaksa. Setidaknya guru sebagai status sosial yang seringkali tersingkir oleh kepentingan dasar yang ada pada setiap guru. Keberadaan ini menunjukkan bahwa motivasi guru perlu didukung oleh perangkat yang mengarah pada kebutuhan untuk meningkatkan prestasi yang mengarah pada kinerja guru yang berkualitas. Untuk itu perlu didukung pula pola kerja yang saling mendukung. Demikian keterkaitan antara motivasi kerja dan profesionalisme guru merupakan faktor yang saling mempengaruhi terhadap kinerja.

Guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. 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 berskala nasional akan tetapi sudah internasional, baik sekolah negeri maupun swasta. Maka dari itu motivasi kerja seorang guru harus diikuti profesionalitas seorang guru dalam mengembangkan kurikulum disekolah, 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 motivasi dan profesionalisme guru dalam bidangnya. Dengan berbagai kendala diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar faktor profesionalisme guru dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja guru di SMP Swasta BNKP Telukdalam.

2. KAJIAN PUSTAKA

1. Hakekat Kinerja Guru

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah performance. Performance merupakan kata benda. Salah satu entry-nya adalah "*thing done*" (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai

oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. "Kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dalam kemampuan kerja" (depdiknas,2003). Kinerja berkaitan dengan hasil kerja. Hasibuan (2003:94) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mathis dan Robert L. Jackson (2001:82) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, antara lain : 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan 5) hubungan mereka dengan organisasi.

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar. mengacu pada rumusan 12 kompetensi dasar yang harus dimiliki guru yaitu: (1) menyusun rencana pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai prestasi belajar; (4) melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik; (5) memahami landasan kependidikan; (6) Memahami kebijakan pendidikan; (7) memahami tingkat perkembangan siswa; (8) Memahami pendekatan pembelajaran yang sesuai materi pembelajaran; (9) Menerapkan kerjasama dalam pekerjaan; (10) Memanfaatkan kemajuan IPTEKS dalam pendidikan; (11) Menguasai keilmuan dan keterampilan sesuai materi pembelajaran; dan (12) Mengembangkan profesi (Depdikbud, 2004:7)

2. Hakekat Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Menurut Hasibuan (2003:95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah dkk, 2002:146).

Selanjutnya menurut Winardi (2002: 6), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika guru mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Motivasi kerja guru adalah keadaan yang membuat guru mempunyai kemauan atau keinginan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas-tugas keguruan. Motivasi kerja guru akan memberikan kekuatan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai seorang guru untuk tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan dirinya.

3. Hakekat Profesionalisme

Professional berasal dari kata profesi (profession) yang diartikan sebagai jenis pekerjaan khas yang mana memerlukan pengetahuan, keahlian atau ilmu pengetahuan yang digunakan dalam aplikasi untuk berhubungan dengan orang lain, instansi atau lembaga. Berbicara mengenai profesional pemikiran kita tertuju pada pekerjaan. Menurut Danim, sudarwan (2002:22) makna profesional merujuk pada dua hal, yang pertama orang yang menyanggah suatu profesi dan kedua kinerja atau performance seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya.

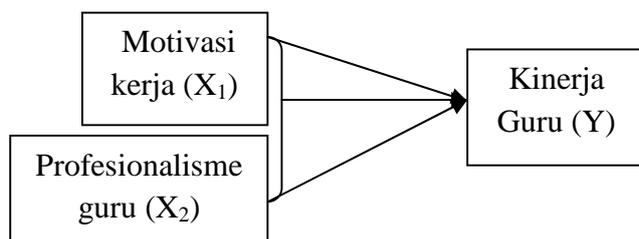
Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya. maka guru profesional adalah guru yang ingin mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa profesional guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut :

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas profesionalisme
- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Apabila ditinjau dari tingkat eksplansinya termasuk dalam penelitian tingkat eksplanasi asosiatif yaitu menemukan adanya pengaruh.



Gambar Kerangka Pemikiran
Keterangan :

- X_1 = Variabel motivasi kerja
- X_2 = Variabel profesionalisme guru
- Y = Variabel Kinerja guru

Uraian kerangka diatas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja (X_1), profesionalisme guru (X_2) dan kinerja guru (Y) mempunyai hubungan yang tidak dapat dipisahkan artinya apabila proses pembelajaran didukung dengan motivasi, profesionalitas maka pada akhirnya akan diperoleh kinerja guru yang optimal.

Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam. Dengan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sejumlah 20 orang guru yang mengajar di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru adalah nilai t_{hitung} sebesar $2,933 > t_{tabel}$ $0,406$ dan nilai signifikan (sig) $0,040 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dorongan yang kuat bagi guru untuk memberikan kinerja yang maksimal sedangkan motivasi guru yang rendah maka akan menyebabkan guru dalam memberikan pelajaran akan kurang maksimal

Hasil pengolahan data penelitian juga dalam profesionalisme guru terhadap kinerja guru diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $8,608 > t_{tabel}$ $0,830$ dan nilai signifikan (sig) $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Profesional guru (X_2) Berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam. Hasil yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa penguasaan materi profesionalisme yang baik akan memberikan dorongan bagi guru untuk bekerja secara maksimal khusus terkait dalam pembelajaran. profesional seorang guru yang kurang maka akan berdampak bagi siswa kurang memahami pelajaran yang diterima dan secara tidak langsung akan berpengaruh pada prestasi peserta didik.

Berdasarkan hasil yang telah diolah dimana motivasi kerja dan profesionalisme guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru hal ini dibuktikan dengan F_{hitung} sebesar $82,00$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000$ sedangkan F_{tabel} sebesar $3,032$ dengan $\alpha = 0,05$. Sedangkan sumbangan kedua variabel sebesar $82,00$ dan selebihnya di sumbangkan oleh variabel lain yang belum bisa dijelaskan pada penelitian ini.

Menurut pengamatan penelitian kedua faktor ini sangat saling mendukung satu sama lain untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung melaksanakan tugas sebaik mungkin. guru yang mengikuti pelatihan atau diktat guru akan sangat membantu perkembangan guru tersebut dan akan sangat berbeda dengan guru yang belum mengikuti pelatihan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data melalui pembuktian hipotesis yang diangkat dalam permasalahan pengaruh motivasi kerja dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam maka hasilnya sebagai berikut: a) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam. b) Terdapat pengaruh yang signifikan

profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam. c) terdapat pengaruh motivasi kerja dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam.

Keterbatasan penelitian ini antara lain: a) peneliti mengungkapkan kinerja guru yang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor motivasi guru dan faktor profesionalisme guru, sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi guru sangat kompleks dan tidak diungkapkan dalam penelitian ini. b) Pengukuran variabel dalam penelitian ini hanya berdasarkan pada persepsi guru SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam saja sehingga hasil yang dicapai tidak mutlak.

Saran untuk guru seharusnya dalam melaksanakan pembelajaran harus memiliki motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran serta dalam melaksanakan proses pembelajaran harus profesional, memiliki ketrampilan, pengetahuan serta mampu menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional untuk mencapai tujuan pendidikan serta peningkatan proses pembelajaran yang optimal. Dan apabila Penelitian selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis dengan penelitian ini disarankan untuk bisa memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambah variabel-variabel dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winardi. 2002. *Motivasi Dan Permotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Danim, Sudarwan . 2002. *Inovasi Pendidikan; Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- DEPDIKNAS RI. UU No. 20. 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: DEPDIKNAS RI Jakarta. Diknas, *Alat Penilaian Kemampuan Guru*. 2003
- DEPDIKBUD. 2004. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Hamalik,Oemar.2003. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan sistem*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert Bacal, *Performance Management*. Terj.Surya Darma dan Yanuar Irawan. (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2001 : 86)
- UU Guru dan Dosen N0.14/2005/Peraturan Pemerintah N0.19/2005. *Kompetensi guru*

Winardi. 2002. *Motivasi Dan Permotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.