

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR PESERTA DIDIK KELAS VI DI KECAMATAN BANSARI

Oleh:

Yusi Puspitasari¹⁾, Siti Yulaeha²⁾, Aminuddin Zuhaeri³⁾

¹Program Pascasarjana, Universitas Terbuka

²Universitas Terbuka

³Universitas Terbuka

¹yusibraga@gmail.com

²yulaeha@gmail.com

³aminz@campus.ut.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar peserta didik kelas VI di Kecamatan Bansari; (2) pengaruh kinerja guru terhadap prestasi belajar peserta didik kelas VI di Kecamatan Bansari; dan (3) pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru terhadap prestasi belajar peserta didik kelas VI di Kecamatan Bansari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas VI di Kecamatan Bansari yang berjumlah 233 orang dan tersebar di 14 Sekolah Dasar. Sementara sampel penelitiannya berjumlah 147 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dan hasil data prestasi belajar peserta didik. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dengan melakukan uji normalitas, uji linieritas, analisis korelasi, analisis regresi sederhana, dan melakukan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan: (1) motivasi kerja guru secara parsial berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik kelas VI di Kecamatan Bansari dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,666 > 1,977$); (2) Motivasi kerja guru secara parsial berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik kelas VI di Kecamatan Bansari dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,103 > 1,977$); (3) motivasi kerja guru dan kinerja guru secara simultan berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,615 > 3,059$); dan (4) besarnya pengaruh simultan variabel motivasi kinerja guru dan kinerja guru sebesar 20,5% terhadap prestasi belajar peserta didik kelas VI di Kecamatan Bansari.

Kata Kunci: Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru, Prestasi Belajar

1. PENDAHULUAN

Dalam pendidikan, salah satu elemen penentu keberhasilannya dipengaruhi oleh guru. Seorang guru, memiliki tanggungjawab agar proses pembelajaran di sekolah mampu berjalan sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan. Oleh karena itu, guru juga dituntut untuk memiliki komitmen, kompetensi, dan profesionalisme yang tinggi agar mampu melaksanakan tanggungjawabnya sebagai seorang pendidik, pengajar, pembimbing bagi siswa-siswanya. Guru dapat bekerja dengan profesional juga harus memiliki motivasi kerja yang tinggi baik yang bersumber dari dalam dirinya maupun yang dipengaruhi dari luar dirinya. Motivasi kerja tinggi tersebut yang bisa menjadi pemicu bagi guru untuk menjalankan pekerjaannya dengan maksimal.

Selain itu dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah, kinerja guru juga menjadi penentu dari proses pembelajaran yang dilakukan. Jika guru memiliki kinerja yang bagus, tentu akan mampu menghasilkan *output* sesuai dengan tujuan dari proses pembelajaran. Salah satu *output* dari proses pembelajaran adalah prestasi belajar peserta didik yang berupa nilai ulangan harian, nilai dari tugas-tugas yang diberikan, nilai ulangan tengah semester dan akhir semester, dan nilai ujian nasional. Jika hasil

hasil belajar sudah sesuai dengan standar ketuntasan minimal atau bahkan lebih tinggi dari itu, maka bisa dikatakan prestasi belajarnya sudah baik. Namun, jika prestasi belajar peserta didik masih rendah bahkan dibawah dari standar ketuntasan minimal baik itu pada nilai ulangan harian maupun nilai ulangan umum berarti terdapat faktor-faktor yang berpengaruh di dalam proses pembelajaran.

Observasi yang dilakukan oleh penulis di seluruh SD Negeri yang berada di Kecamatan Bansari, Kabupaten Temanggung menunjukkan hasil belajar masih tergolong rendah. Hal itu dapat dilihat dari hasil ulangan mata pelajaran matematika kelas VI yang masih tergolong rendah, karena sebagian besar siswa belum mampu memenuhi Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) yang sudah ditentukan yaitu 65. Masih rendahnya hasil belajar sebagian besar peserta didik kelas VI di seluruh SD Negeri yang berada di Kecamatan Bansari tersebut menjadi salah satu indikator jika prestasi belajarnya juga masih tergolong rendah. Prestasi belajar merupakan salah satu indikator yang telah dicapai peserta didik setelah melakukan proses pembelajaran selama waktu yang sudah ditentukan. Prestasi belajar juga dapat berfungsi sebagai alat ukur untuk memahami kemampuan serta perkembangan yang terjadi dalam

diri peserta didik selama mengikuti proses pembelajaran. Dengan demikian, prestasi belajar juga bisa salah satu bahan evaluasi pembelajaran bagi guru.

Masih rendahnya prestasi belajar peserta didik juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang bersumber dari dalam diri peserta didik maupun luar peserta didik. Hal itu sesuai dengan pendapat Purwanto (2015:102) bahwa faktor yang mempengaruhi rendahnya prestasi belajar dapat dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang bersumber dari dalam diri individu seperti kecerdasan, latihan, motivasi, dan pertumbuhan. Kemudian faktor eksternal merupakan faktor yang bersumber dari luar individu seperti faktor dari guru, sekolah, keluarga, dan sarana-prasarana pembelajaran (Kurniawaty et al., 2021).

Dari pendapat di atas, prestasi belajar peserta didik tidak hanya ditentukan oleh sekolah, konsep, dan kurikulumnya, tetapi sebagian besar ditentukan oleh guru. Hal itu juga sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru Pasal 1 Ayat 2, dalam bagian memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai macam potensi yang dimiliki menyatakan, “menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi belajar secara optimal”.

Oleh karena itu, dalam rangka menyediakan kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi belajar yang optimal, seorang guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja menurut Uno (2010:3) tidak dapat dilakukan dengan pengamatan secara langsung, tetapi bisa dilihat dari tingkah laku yang dilakukannya seperti dalam menyelesaikan seluruh tanggungjawab yang sudah diberikan. Motivasi kerja juga bisa menjadi faktor penggerak yang akan memberikan pengaruh terhadap tingkah laku manusia. Dalam konteks ini, guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, tentunya akan memiliki dorongan untuk memaksimalkan peranannya demi tercapainya prestasi belajar siswa yang optimal. Begitu pula sebaliknya, jika motivasi kerja guru dinilai rendah, maka akan berimbas pada rendahnya prestasi belajar siswa karena tidak ada dorongan dari guru untuk memaksimalkan proses pembelajaran.

Hal itu yang terjadi pada sebagian besar guru kelas VI yang berada di seluruh SD Negeri di Kecamatan Bansari, Kabupaten Temanggung. Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang dilakukan oleh penulis terhadap guru kelas VI sebagian besar memiliki motivasi kerja yang tergolong rendah yang dapat dilihat dari beberapa aspek diantaranya adalah guru belum mampu menjadi panutan bagi peserta didik karena masih kurang disiplin dalam bekerja. Kurangnya disiplinnya guru dapat dilihat dari masih ditemukannya guru

yang datang terlambat, datang ke kelas tidak sesuai waktu yang sudah ditentukan. Selain itu masih ditemukan pula guru yang belum mampu memenuhi tanggungjawab yang diberikan, seperti ketika diberi tanggungjawab untuk membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) namun tidak dikerjakan. Kemudian pemahaman guru terhadap peserta didiknya juga masih tergolong rendah, yang berakibat pada masih minimnya fungsi guru sebagai seorang motivator dan pembimbing yang baik bagi siswa-siswanya.

Selain masih rendahnya motivasi kerja guru, selama observasi dan wawancara awal penulis juga menemukan masih rendahnya kinerja guru SD Negeri di Seluruh Kecamatan Bansari, Kabupaten Temanggung. Hal itu dapat dilihat dari sebagian besar guru dalam perencanaan pembelajaran masih disiapkan ala kadarnya, penyusunan RPP pada setiap mata pelajaran juga belum dilakukan sepenuhnya, perencanaan penggunaan media dan strategi pembelajaran juga masih seadanya yang nanti akan berimbas pada pembelajaran hanya monoton. Sementara dalam pelaksanaan pembelajaran, selama observasi penulis masih melihat guru belum begitu memaksimalkan media pembelajaran, sehingga peserta didik masih pasif selama proses pembelajaran dilakukan. Selain itu, guru juga masih jarang melaksanakan umpan balik paska pembelajaran selesai dilakukan. Kemudian berdasarkan data laporan pengawas SD se-Kecamatan Bansari, administrasi maupun penilaian pembelajaran sebagai bahan evaluasi juga belum disusun secara sistematis berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Oleh karena itu, masih rendahnya motivasi kerja guru dan juga kinerja guru yang terjadi di Sekolah Dasar se-Kecamatan Bansari merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi rendahnya prestasi belajar peserta didik Sekolah Dasar se-Kecamatan Bansari. Pendapat mengenai motivasi kerja guru dan kinerja guru memberikan pengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik tersebut juga diperkuat dengan beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan diantaranya adalah penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Berbasis IT terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik SMA Muhammadiyah Palngkaraya” yang dilakukan oleh Shodiq Fajar Rijali pada tahun 2020. Dalam penelitian tersebut, hasilnya dalam pembelajaran berbasis IT variabel motivasi kerja dan kinerja guru memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi belajar peserta didik, yang dapat dilihat dari koefisien determinasinya senilai 0,271 dan secara simultan variabel motivasi kerja dan kinerja guru berpengaruh sebesar 27,10% terhadap prestasi belajar peserta didik, sementara 72,90% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak teliti dalam penelitian tersebut.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Nastiti Amalda pada tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh

Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru, dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa". Hasil penelitian tersebut adalah 1) motivasi kerja guru memberikan pengaruh sebesar 13,1% terhadap prestasi belajar peserta didik; 2) kinerja guru memberikan pengaruh sebesar 9,9% terhadap prestasi belajar peserta didik; 3) kedisiplinan siswa memberikan pengaruh sebesar 7,8% terhadap prestasi belajar peserta didik; dan 4) secara simultan variabel motivasi kerja guru, kinerja guru, dan kedisiplinan siswa memberikan pengaruh sebesar 34% terhadap prestasi belajar peserta didik.

Secara umum persamaan dalam penelitian di atas dengan yang akan penulis lakukan adalah untuk menguji variabel motivasi kerja dan kinerja guru terhadap prestasi belajar peserta didik. Persamaan lainnya adalah pendekatan yang dilakukan juga sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dalam melakukan penelitian ini. Sementara perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis dengan dua penelitian di atas adalah obyek penelitian, dimana penulis akan mengambil obyek penelitian prestasi belajar peserta didik kelas VI SD Negeri yang berada di wilayah Kecamatan Bansari, Kabupaten Temanggung.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dan diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang relevan tersebut prestasi belajar peserta didik sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru dan kinerja guru. Jika motivasi kerja guru dan kinerja guru meningkat, maka prestasi belajar siswa juga akan meningkat. Hal tersebut dikarenakan, salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa adalah guru. Oleh karena itu, penulis akan mengkaji seberapa besar pengaruh dari motivasi kerja guru dan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa kelas VI yang berada di SD Negeri Se-Kecamatan Bansari, Kabupaten Temanggung.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat korelasional. Hal ini berarti suatu penelitian yang dilakukan dengan melakukan pendataan terhadap subyek yang diteliti, guna memperoleh hubungan yang terjadi antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian korelasional, hubungan antar variabel yang sudah ditentukan akan sangat penting, yang nantinya akan dihubungkan dengan tujuan penelitian. Menurut Finkel dan Wallen (dalam Soepeno, 2017:389), penelitian korelasional merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih tanpa adanya upaya untuk mempengaruhi salah satu variabel dari penelitian yang sudah dilakukan.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 233 peserta didik kelas VI di Kecamatan Bansari yang tersebar di 14 Sekolah Dasar. Sementara sampel penelitian, dapat dihitung sampel dari populasi berjumlah 233 orang dengan taraf kesalahan 5%,

maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 147 responden. Dari 147 responden tersebut, kemudian dihitung sebaran sampelnya agar merepresentasikan populasi yang berdasarkan jumlah peserta didik dari masing-masing sekolah menggunakan rumus alokasi proporsional (n).

Berikut adalah sebaran sampel dari 14 Sekolah Dasar Negeri yang berada di wilayah Kecamatan Tembarak, Kabupaten Temanggung dengan rincian, 1) SD Negeri Campuranom 11 peserta didik; 2) SD Negeri Purborejo 14 peserta didik; 3) SD Negeri Gentingsari 7 peserta didik; 4) SD Negeri Rejosari 8 peserta didik; 5) SD Negeri Gunungsari dengan 15 peserta didik; 6) SD Negeri Candisari 2 dengan 21 peserta didik; 7) SD Negeri Candisari 1 dengan 8 peserta didik; 8) SD Negeri Bansari A dengan 13 peserta didik; 9) SD Negeri Bansari B dengan 9 peserta didik; 10) SD Negeri Mranggen Tengah dengan 7 peserta didik; 11) SD Negeri Mranggen Kidul dengan 15 peserta didik; 12) SD Negeri Tlogowero 7 peserta didik; 13) SD Negeri Mojosari 6 peserta didik, dan 14) SD Negeri Tanurejo 12 peserta didik.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket), dan juga dokumentasi hasil belajar peserta didik. Sementara metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif yang digunakan untuk mengetahui gambaran umum mengenai variabel bebas motivasi kerja guru (X_1) dan Variabel bebas kinerja guru (X_2) terhadap variabel terikat prestasi belajar peserta didik (Y) dengan menggunakan angket skala likert, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Data Penelitian

Analisis deskriptif data penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui analisis ini dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi jumlah skor tanggapan responden diadopsi dari teori Sugiyono (2016), yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum, kemudian dibagi jumlah kategori yang diinginkan

Analisis deskriptif ini dilakukan dengan mengacu pada indikator-indikator yang ada pada setiap variabel yang diteliti, dengan alternatif jawaban dalam setiap pernyataannya; jika menjawab "sangat setuju" (SS) mendapat skor 4, menjawab "setuju" (S) mendapat skor 3, menjawab "tidak setuju" (TS) mendapat skor 2, dan menjawab "sangat tidak setuju" (STS) mendapat skor 1.

a. Variabel Motivasi Kerja Guru (X_1)

Menurut Uno (2014), motif seseorang hanya bisa dipahami melalui aktivitasnya, baik itu yang

berupa tujuan, aktivitas, maupun hal-hal lainnya yang mampu membangkitkan dorongan dari dalam diri seseorang. Kemudian menurut Bangun (2012) menyatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang mendorong atau penyebab seorang individu untuk mengerjakan aktivitas dan berlangsung secara sadar. Sementara Robbins dan Judge (2013) menguraikan bahwa motivasi merupakan proses yang berpedoman pada intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam menggapai tujuannya.

Hal berbeda dijelaskan oleh Sunyoto (2015) yang menerangkan, dalam memahami motivasi terdapat tiga kata kunci yang perlu dipahami yaitu intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas menekankan pada seberapa besar usaha seseorang dalam mencapai tujuannya. Jika seseorang memiliki intensitas yang tinggi maka akan membawanya merealisasikan tujuannya, kecuali jika ada intervensi ke dalam tujuan yang lebih besar yang meliputi tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, dalam konteks motivasi, perlu memiliki dimensi arah sebagai panduan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Usaha yang lebih besar dalam menggapai tujuan organisasi tersebut yang perlu dikembangkan dalam paradigma seseorang. Pada akhirnya, motivasi juga memiliki dimensi ketekunan, yang berkaitan dengan ukuran mengenai durasi atau waktu seseorang dalam upaya mempertahankan konsistensinya menggapai tujuan. Seorang individu yang memiliki motivasi tinggi tentu akan bertahan dan konsisten menggapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Dari penjabaran yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan, motivasi kerja adalah dorongan yang bersumber dalam diri seorang individu guna menjalankan pekerjaan dan mengimplementasikan seluruh potensinya demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Jika seorang individu memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan juga konsisten dalam menjaga motivasinya, maka akan membuka peluang untuk menggapai tujuannya, begitu pula ketika seorang individu ketika memiliki motivasi kerja yang rendah maka akan mengurangi peluangnya meraih tujuan yang sudah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan pada variabel motivasi kerja (X_1) dikembangkan berdasarkan pendapat Mc Clelland (dalam Usman, 2013) yang meliputi 1) kebutuhan akan berprestasi (mengatur tugas dengan baik, menjadi figur, menjaga citra, dan berfikir realistis untuk mencapai tujuan); 2) kebutuhan akan kekuasaan (mempunyai pengaruh, mengendalikan orang lain, dan suka memberi saran); dan 3) kebutuhan akan afiliasi (ingin diterima orang lain, menjaga hubungan, dan bekerjasama).

Hasil skor jawaban dari 147 responden terhadap item-item pernyataan pada variabel motivasi kerja guru (X_1) adalah sebagai berikut jumlah nilai keseluruhan dari 147 responden terhadap 10 pernyataan di atas berjumlah 4891. Sementara nilai

rata-rata tanggapan responden terhadap 10 pernyataan mengenai motivasi kerja guru (X_1) sebesar 3,33. Jika dikalkulasikan maka diperoleh skor maksimum yang dapat diperoleh sebesar 5880, kemudian nilai skor minimumnya 1470. Dengan demikian rentang skor maksimum ke minimum diperoleh 4410, sehingga memiliki rentang antar tingkat 1103. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan “sangat baik” pada variabel motivasi kerja guru (X_1).

b. Variabel Kinerja Guru (X_2)

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/ actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dengan demikian berdasarkan bahasanya, kinerja dapat diterjemahkan menjadi performa yang menjadi hasil kerja dalam diri seorang. Keberhasilan tersebut juga dihasilkan oleh kecakapan individu dalam bidang dan tanggungjawab yang diampunya. Sementara dalam kamus bahasa Indonesia “kinerja” berarti sesuatu yang dicapai melalui prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan baik guna memberikan hasil yang memuaskan, dan tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja guru dapat diartikan sebagai buah kerja sesuai dengan bidang dan tanggungjawab yang diembannya.

Kemudian Anwar Prabu Mangkunegara (2015) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dari penjelasan beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kompetensi yang dimiliki seorang guru dalam mengelola tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi atau sekolah.

Dalam penelitian ini kinerja guru diukur berdasarkan indikator kinerja guru berdasarkan APKG (Tim Direktorat Profesi Pendidik, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, direview oleh Tim Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Dan Penjamin Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2012) yang meliputi 1) perencanaan pembelajaran (penyusunan bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual, dan mutakhir, pemilihan sumber belajar atau media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi); 2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif (penguasaan materi pelajaran, penerapan strategi pembelajaran yang efektif, pemanfaatan sumber belajar atau media, pengkondisian keterlibatan siswa dalam pembelajaran, penggunaan bahasa yang benar dan tepat), dan 3) penilaian pembelajaran (perencanaan alat evaluasi, penggunaan berbagai strategi dan metode penelitian, pemanfaatan berbagai hasil penilaian untuk memberi umpan balik

bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya.

Hasil skor jawaban dari 147 responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kinerja guru (X_2) adalah sebagai berikut: jumlah nilai keseluruhan dari 147 responden terhadap 10 pernyataan di atas berjumlah 4968. Sementara nilai rata-rata tanggapan responden terhadap 10 pernyataan mengenai kinerja guru (X_2) sebesar 3,38. Dari tabel di atas, jika dikalkulasikan maka diperoleh skor maksimum yang dapat diperoleh sebesar 5880, kemudian nilai skor minimumnya 1470. Dengan demikian rentang skor maksimum ke minimum diperoleh 4410, sehingga memiliki rentang antar tingkat 1103. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan “sangat baik” pada variabel kinerja guru (X_2).

c. Variabel Prestasi Belajar (Y)

Hamdani (2011) menguraikan bahwa prestasi belajar adalah suatu bukti yang bisa menjadi tolak ukur capaian seseorang selama mengikuti proses pembelajaran. Kemudian menurut Gunarsa (2013), prestasi belajar merupakan hasil dari proses maupun usaha yang sudah dilakukan oleh seseorang dalam belajar. Hal berbeda disampaikan oleh Harahap (2011) yang menekankan bahwa prestasi belajar dapat dijadikan sebagai penelitian mengenai perkembangan dan ketercapaian siswa yang berkaitan dengan pemahaman mengenai materi pelajaran yang sudah diajarkan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang terdapat pada kurikulum.

Sementara itu menurut Sudjana (2012), menggarisbawahi bahwa di dalam prestasi belajar yang menjadi bukti hasil belajar dari siswa maupun mahasiswa harus memiliki kriteria-kriteria sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau sudah disepakati bersama antara pendidik dengan peserta didik. Hal itu sejalan dengan pendapat dari Sugihartono (2015) yang menjelaskan bahwa prestasi belajar bisa menjadi suatu alat ukur konkrit baik itu berupa angka maupun pernyataan sebagai cerminan dari pemahaman atas materi yang sudah diberikan.

Dari uraian yang sudah disampaikan beberapa ahli di atas, maka prestasi belajar dapat diartikan sebagai capaian yang mampu diperoleh siswa dalam konteks pemahaman, penerimaan, dan penilaian terhadap materi-materi yang disampaikan selama proses pembelajaran. Prestasi belajar juga menjadi cerminan dari seorang individu untuk melihat perkembangannya selama mengikuti proses pembelajaran baik itu jika dilihat dalam bentuk nilai maupun pernyataan-pernyataan yang semua itu bisa menjadi salah satu alat ukur atau evaluasi dalam proses pembelajaran.

Dalam penelitian ini variabel prestasi belajar (Y) dapat dilihat dari hasil ulangan tengah semester 1 tahun 2021 dari 147 peserta didik yang tersebar di 14 Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Bansari. Berdasarkan hasil ulangan tengah semester 1 tahun 2021 yang kemudian diolah secara statistik, didapatkan bahwa variabel prestasi belajar (Y)

mempunyai rata-rata 77,27, simpangan baku 10,61, median 75,1, modus 78,6, dengan skor maksimum 99 dan skor minimum 43.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi ini terdiri atas tiga pengujian, yakni Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Linieritas.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asymp.sig* > nilai signifikansi (0,05) maka data berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		147
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,68221229
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,033
	Negative	-,063
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* atau probabilitas sebesar 0.200 dan lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas dan selanjutnya dapat digunakan untuk analisis regresi yang memenuhi uji normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi dimana regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyanto, 2010). Pengambilan keputusannya yaitu dengan cara; (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dalam pengujian grafik scatterplot terdapat ketentuan yaitu dengan melihat titik-titik scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dari grafik scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk analisa berikutnya.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu *variance inflation faktor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 (Ghozali, Imam Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, 2001: 57). Dengan menggunakan program SPSS versi 25, *output* nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja Guru	,519	1,928
	Kinerja Guru	,519	1,928

a. Dependent Variable: Prestasi Belajar

Hasil di atas menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas jauh di bawah 10, yakni $X_1 = 1,928$ dan $X_2 = 1,928$.Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk analisa berikutnya.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2011: 166) . Uji lineritas dapat memberikan informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Kalau model

empiris berbentuk linier berarti perubahan pada variabel prediktor akan cenderung diikuti oleh perubahan pada variabel kriterium dengan membentuk garis linier. Pengujian linieritas menggunakan *deviation from linearity* dari uji F linier. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dikatakan linier apabila nilai Fhitung <Ftabel atau nilai sig. > 0,05, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Rekapitulasi Uji Linieritas

Variabel bebas	Variabel terikat	Fhitung	Ftabel	Sig	Kesimpulan
Motivasi Kerja Guru	Prestasi Belajar	1,156	3,906	0,315	Linier
Kinerja Guru	Prestasi Belajar	1,418	3,906	0,134	Linier

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru diperoleh Fhitung sebesar 1,156 dengan nilai signifikan sebesar 0,315, yang artinya Fhitung <Ftabel (1,156 <0,315) dengan nilai signifikan 0,315 lebih besar dari 0,05. Sedangkan untuk variabel kinerja guru diperoleh Fhitung sebesar 1,418dengan nilai signifikan sebesar 0,134, yang artinya Fhitung <Ftabel (1,418<0,134) dengan nilai signifikan 0,134 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja guru(X_1) dan variabel kinerja guru(X_2) mempunyai hubungan linierdengan variabel prestasi belajar (Y) dan dapat digunakan untuk uji regresi linier berganda.

Uji Hipotesis

a. Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*

Analisis korelasi *Pearson Product Moment* adalah suatu analisis yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua atau lebih variabel bila data variabel berbentuk interval atau rasio dan sumber data dari masing-masing variabel adalah sama (Sugiyono, 2015:228).Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS didapat *output* hasil koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4

Uji Koefisien Korelasi *PearsonProduct Moment*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,453 ^a	,205	,194	9,74922

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru, Motivasi Kerja Guru

b. Dependent Variable: Prestasi Belajar

Dari analisis pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,453. Nilai tersebut kemudian diinterpretasikan berdasarkan kriteria *Gulford* sebagai berikut:

Tabel 5

Koefisien Korelasi dan Taksirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber :Sugiyono (2015)

Berdasarkan tabel 5 interpretasi koefisien korelasi yang disajikan di atas, maka koefisien korelasi sebesar 0,453 menunjukkan adanya hubungan dalam kategori “Sedang” antara variabel motivasi kerja guru (X_1) kinerja guru (X_2) dengan prestasi belajar (Y).

b. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Dengan menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel 6 Pengujian Hipotesis Parsial

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	31,404	7,533		4,169	,000
	Motivasi Kerja Guru	,780	,293	,275	2,666	,009
	Kinerja Guru	,584	,278	,217	2,103	,037

a. Dependent Variable: Prestasi Belajar

1). Pengujian hipotesis variabel X_1 (Motivasi Kerja Guru)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antarmotivasi kerja guruterhadap prestasi belajar.

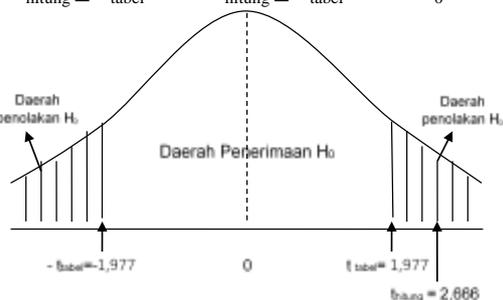
H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guruterhadap prestasi belajar.

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = $147(n - (k+1))$ didapat nilai $t_{tabel} 1,977$.

Dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ maka H_0 diterima



Gambar 2

Kurva Uji Hipotesis Parsial Variabel X_1 Terhadap Y

Dari gambar 2 mengenai *output* SPSS versi 25 di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk X_1 sebesar 2,666 dan $t_{tabel} 1,977$ dan nilai p -value ($sig.$) 0,009. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai p -value ($sig.$) $< (\alpha = 0.05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi kerja guruberpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar.

2). Pengujian hipotesis variabel X_2 (Kinerja Guru)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja guru terhadap prestasi belajar.

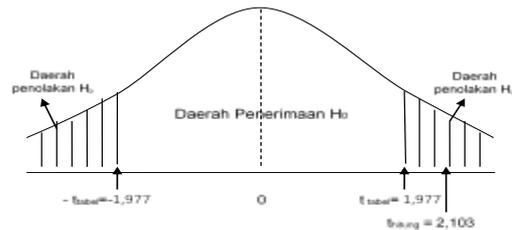
H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja guruterhadap prestasi belajar.

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = $147(n - (k+1))$ didapat nilai $t_{tabel} 1,977$.

Dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ maka H_0 diterima



Gambar 3

Kurva Uji Hipotesis Parsial Variabel X_2 Terhadap Y

Berdasarkan gambar 3 mengenai *output* SPSS versi 25 di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk X_2 sebesar 2,103 dan $t_{tabel} 1,977$ dan nilai p -value ($sig.$) 0,037. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai p -value ($sig.$) $< (\alpha = 0.05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar.

c. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

H_0 : Motivasi kerja gurudan kinerja guru secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi belajar.

H_1 : Motivasi kerja gurudan kinerja gurusecara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi belajar.

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%.

Dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Dengan menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel 7
Pengujian Hipotesis Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3538,665	2	1769,333	18,615	,000 ^b
	Residual	13686,804	144	95,047		
	Total	17225,469	146			

a. Dependent Variable: Prestasi Belajar

b. Predictors: (Constant), Kinerja Guru, Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan tabel 7 tentang *output* di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 18,615 dengan p -value (sig) 0,000. Dengan $\alpha=0.05$ serta derajat kebebasan $v_1 = 147(n-(k+1))$ dan $v_2 = 2$ maka di dapat $F_{tabel} 3,059$. Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (18,615 $> 3,059$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, artinya variabel motivasi kerja guru dan kinerja gurusecara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi belajar.

d. Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui nilai R (Korelasi) sebesar 0.453, maka koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,453 ^a	,205	,194	9,74922

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru, Motivasi Kerja Guru

b. Dependent Variable: Prestasi Belajar

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$= (0,453)^2 \times 100\% \\ = 20,5\%$$

Dengan demikian, maka diperoleh nilai KD sebesar 20,5% yang menunjukkan arti bahwa variabel motivasi kerja guru dan kinerja guru memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 20,5% terhadap prestasi belajar (Y). Sedangkan sisanya sebesar 79,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang diabaikan penulis.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini, *pertama* motivasi kerja guru secara parsial berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik. Hal tersebut berdasarkan pada hasil uji t yang didapat nilai t_{hitung} untuk Motivasi Kerja (X_1) sebesar 2,666 dan t_{tabel} 1,977 dan nilai p -value ($sig.$) 0,009. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai p -value ($sig.$) $< (\alpha = 0.05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai t_{hitung} Positif berarti semakin meningkat motivasi kerja guru maka akan meningkatkan prestasi belajar siswa.

Pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari variabel motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar peserta didik berdasarkan tiga beberapa indikator yang sudah ditentukan yaitu kebutuhan akan berprestasi (mengatur tugas dengan baik, menjadi figure, menjaga citra, dan berfikir realistis untuk mencapai tujuan), kebutuhan akan kekuasaan (mempunyai pengaruh, mengendalikan orang lain, dan suka memberi saran), dan kebutuhan akan afiliasi (ingin diterima orang lain, menjaga hubungan, dan bekerjasama). Oleh karena itu, berdasarkan hasil tersebut, hipotesis pertama yang menyatakan “motivasi kerja guru berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa” terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Kedua, pengaruh Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik hasilnya menunjukkan bahwa kinerja guru secara parsial berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik. Hal tersebut berdasarkan pada hasil uji t yang didapat t_{hitung} untuk Kinerja Guru (X_2) sebesar 2,103 dan t_{tabel} 1,977 dan nilai p -value ($sig.$) 0,037. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai p -value ($sig.$) $< (\alpha = 0.05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar.

Pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari variabel kinerja guru terhadap prestasi belajar peserta didik berdasarkan tiga indikator utama yang dikeluarkan oleh Tim Direktorat Profesi Pendidik berkaitan dengan pedoman penilaian kinerja guru. Tiga indikator tersebut diantaranya adalah perencanaan pembelajaran (menyusun bahan ajar secara runtut, lokis, kontekstual, dan mutakhir, serta memilih sumber belajar atau media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi), pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif (menguasai materi pelajaran, menerapkan strategi

pembelajaran yang efektif, memanfaatkan sumber belajar/media, memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran, dan menggunakan bahasa yang benar dan tepat), penilaian pembelajaran (merancang alat evaluasi, menggunakan berbagai strategi dan metode penelitian, serta memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya. Oleh karena itu, berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua yang menyatakan “kinerja guru berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa” terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Ketiga, pengaruh simultan motivasi kerja dan kinerja guru terhadap prestasi belajar peserta didik, hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dan kinerja guru secara simultan berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik. Hal tersebut berdasarkan pada hasil uji t yang didapat F_{hitung} sebesar 18,615 dengan p -value ($sig.$) 0,000. Dengan $\alpha = 0.05$ serta derajat kebebasan $v_1 = 147(n - (k + 1))$ dan $v_2 = 2$ maka di dapat F_{tabel} 3,059. Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (18,615 > 3,059) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, artinya variabel motivasi kerja guru dan kinerja guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi belajar.

Besarnya pengaruh secara simultan dari dua variabel yaitu motivasi kerja guru dan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi. Hasilnya adalah variabel motivasi kerja guru dan kinerja guru memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 20,5% terhadap prestasi belajar (Y). Sedangkan sisanya sebesar 79,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang diabaikan penulis.

5. REFERENSI

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, Nasrun. (2011). *Penelitian Hasil Belajar*. Surabaya: Unnesa Press
- Kurniawaty, I., Faiz, A., & Yustika, M. (2021). Pemberian Motivasi Belajar pada Anak Melalui Peran Orang Tua. *Jurnal Basicedu*, 5(3), 1683–1688.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Priyatno, Dwi. (2010). *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purwanto, Ngalim. (2015). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Jakarta: PT Prenhalindo.

- Sudjana, Nana. (2012). *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sugihartono,dkk. (2015). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Pers.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Uno, H.B. (2014). *Teori Motivasi dan Pengukuran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. (2013). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan – Ed.4*. Jakarta: Bumi Aksara.