

**PENGARUH DISIPLIN , LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMK NEGERI 1 ALIAN KEBUMEN**

Febri Andriana

Program Studi S-1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen
Email: febry121@gmail.com.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK N 1 Alian. Penelitian ini mengambil sampel 39 guru SMK N 1 Alian Kebumen. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode Sensus, dimana seluruh guru SMK N 1 Alian dijadikan sebagai sampel. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan alat bantu program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin, Lingkungan, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut diketahui dari hasil uji F dengan 66.207 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan berdasarkan hasil uji (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai 0,664 sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel independent dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependent sebesar 56,8% dan sisanya sebesar 43,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin, lingkungan.

Kata Kunci : *Disiplin, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja*

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline, work environment, and work motivation on the performance of SMK N 1 Alian teachers. This study sampled 39 teachers of SMK N 1 Alian Kebumen. The sample technique used in this study is to use the Census method, where all teachers of SMK N 1 Alian are used as samples. The research instrument used in this study was a questionnaire to obtain the primary data needed. Data analysis using multiple linear regression test with SPSS version 25 tools. The results of this study indicate that Discipline, Environment, Motivation affect performance. This is known from the results of the F test with 66,207 and a significance level of 0,000. While based on test results (Determination Coefficient) obtained a value of 0.664 so it can be concluded that the magnitude of the independent variable in this study affects the dependent variable by 56.8% and the remaining 43.2% is explained by other variables not mentioned in this study. So it can be interpreted that discipline, environment

Keywords: Discipline, Work Environment, Work Motivation, and Performance

PENGARUH DISIPLIN , LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 ALIAN KEBUMEN

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru memiliki peran yang besar dalam proses pendidikan, untuk itu manajemen harus mampu menciptakan situasi yang dapat mendorong timbulnya rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai, serta perasaan berhasil dalam diri guru yang pada gilirannya dapat menimbulkan rasa keterikatan dan mengembangkan semangat kerja yang optimal.

Kinerja guru di SMK N 1 ALIAN ini mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Untuk itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal karena sekolah yang masih terbilang baru, SMK N 1 Alian ini di tuntut untuk bisa menyesuaikan dengan sekolah yang lain yang sudah berkembang . Untuk mewujudkannya diperlukan adanya komponen yang mendukung, salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Kinerja Guru pada dasarnya merupakan performa atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan / Sekolah.

Dalam observasi yang penulis lakukan terhadap guru di SMK N 1 Alian, terdapat kinerja yang cukup baik, seperti: membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) karena itu merupakan kewajiban guru, aspek pembelajaran yang baik meliputi: penguasaan materi pelajaran, pendekatan/strategi pembelajaran, pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran, pembelajaran yang memacu dan memelihara keterlibatan siswa, penilaian proses dan hasil belajar, dan penguasaan bahasa, serta selalu meningkatkan kemampuan akademik dan non akademik untuk para siswa.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu disiplin kerja. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh mental dari guru itu sendiri. Mental guru ini dapat juga dipengaruhi oleh Disiplin Kerja Guru. Disiplin kerja guru merupakan salah satu bagian dari kematangan kepribadian seseorang dan merupakan salah satu kunci untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja guru terlihat dari penggunaan waktu kerja yang tepat, teladan pemimpin,

pengawasan yang dilakukan atasan atau kepala sekolah, penggunaan sarana dan prasarana, ketaatan pada aturan kerja, mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh sekolah. Disiplin kerja akan terlaksana jika atasan atau kepala sekolah mengawasi para guru pada saat mereka melakukan kegiatan. Pengawasan itu dilakukan bertujuan untuk melihat para guru dan tenaga kependidikan yang lain bekerja sesuai dengan prosedur yang ada atau tidak. Ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan juga akan mempengaruhi disiplin kerja guru tersebut. Apabila seorang guru mengikuti aturan sekolah berarti ia memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan oleh kepala sekolah.

Disiplin dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi guru. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, pada umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan menjadi perhatian bagi setiap manusia. Disiplin mempunyai peran sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesannya dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya. Disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu system tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati (Mulyasa, 2009: 191). Disiplin sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan kedisiplinan (Tulus, 2004: 31). Berdasarkan pendapat tersebut jelaslah bahwa disiplin merupakan suatu kepatuhan atau ketaatan yang muncul dari dalam diri seseorang terhadap suatu aturan atau tata tertib yang telah ditentukan tanpa ada unsur keterpaksaan atau dengan kata lain suatu usaha pengendalian diri yang rasional terhadap sesuatu tanpa ada yang memaksanya.

Dalam observasi yang penulis lakukan terhadap guru SMK N 1 Alian, terdapat kedisiplinan yang cukup bagus, hal itu terbukti dengan tertibnya guru mempersiapkan program tahunan, mempersiapkan RPP sebelum mengajar dan selalu tertib dalam membuat laporan evaluasi dalam setiap bulannya. Selain tertib dalam pelaksanaan administrasi Guru SMK Negeri 1 Alian juga tertib dalam penggunaan seragam dan tertib untuk absensi kehadiran. Berikut adalah data hasil absen guru yang diambil berdasarkan *Finger absent* pada tahun pelajaran 2018/2019.

Selain disiplin dan motivasi, yang mempengaruhi kinerja guru yaitu lingkungan kerja, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Menurut

**PENGARUH DISIPLIN , LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMK NEGERI 1 ALIAN KEBUMEN**

Sudarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Menurut (Gouzali saydam, 2000:266) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja

merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana tempat dia bekerja, maka pegawai tersebut akan nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Dalam observasi di lapangan, SMK N 1 Alian untuk lingkungan kerja sudah terbilang cukup bagus, itu bisa dibuktikan dalam segi lingkungan kerja fisik dengan sekolah yang masih terbilang baru, namun dalam bidang pembangunan kemajuannya sangat pesat, hampir 80% sekolah ini sudah membangun beberapa fasilitas seperti gedung olahraga (GOR), ruang laboratorium, ruang praktek bengkel dan masih ada beberapa ruang kelas yang masih dalam proses pembangunan dan dalam segi lingkungan kerja non fisik hubungan antar guru maupun guru dan kepala sekolah juga di nilai cukup baik . kerja sama antar guru dalam bekerja dalam mengemban tugas dan membuat laporan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Dalam menyelesaikan tugasnya seringkali para guru saling bekerja sama baik itu laporan maupun kegiatan yang ada disekolah. Dalam hal ini secara tidak langsung kinerja guru akan lebih optimal dan mendukung proses belajar mengajar dan SMK 1 Alian telah menciptakan lingkungan kerja yang baik seperti contohnya dengan adanya budaya. Masing” Guru dan Karyawan berasal dari daerah yang berbeda dan memiliki budaya yang berbeda, tetapi setiap Guru dan Karyawan mampu menjalin kerjasama yang baik tanpa harus menyamakan budaya sendiri.

METODE

Jenis penelitian ini kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif menurut Siregar (2013:8) adalah jenis penelitian yang datanya berupa angka. Sedangkan penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi (Syafitri dan Trisnadi, 2014:7). Objek penelitian yang digunakan adalah variable peranan disiplin, lingkungan kerja, motivasi kerja serta kinerja guru pada SMK N 1 Alian Kebumen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Tidak Tepat (GTT) di SMK N 1 Alian Kebumen yang berjumlah 39 orang.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *sensus* karena seluruh Guru Tidak Tepat (GTT) di SMK N 1 Alian Kebumen diambil sebagai sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel IV- 1

Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 147.544 | 3 | 49.181 | 17.780 | .000 ^b |
| | Residual | 96.815 | 35 | 2.766 | | |
| | Total | 244.359 | 38 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin, lingkungan

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil uji output uji F dapat dilihat nilai F hitung 17.780 > nilai F tabel 2,87 dengan tingkat signifikan 0,000 < nilai $\alpha = 0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di SMK N 1 Alian

Tabel IV- 2

Hasil Uji t Coefficientsa

| Variabel | Signifikan | α | t _{hitung} | t _{tabel} | Keterangan |
|----------|------------|----------|---------------------|--------------------|------------------|
| X1 | 119 | 0,05 | - 1.600 | 2,031 | Tidak Signifikan |
| X2 | 022 | 0,05 | 2,400 | 2,031 | Signifikan |
| X3 | 001 | 0,05 | 3,644 | 2,031 | Signifikan |

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

**PENGARUH DISIPLIN , LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMK NEGERI 1 ALIAN KEBUMEN**

a. Variabel Disiplin

Hasil uji t pada tabel IV-11 di atas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka thitung sebesar $-1,600 < t_{tabel}$ sebesar 2,031 maka variable disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer SMKN 1 Alian.

b. Variabel lingkungan

Hasil uji t pada tabel IV-11 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka thitung sebesar $2,400 > t_{tabel}$ sebesar 2,031 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar $0,001 < 0,05$, maka variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer SMKN 1 Alian.

c. Variabel Motivasi

Hasil uji t pada tabel IV-11 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka thitung sebesar $3,644 > t_{tabel}$ sebesar 2,031 H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel motivasi (X_3) sebesar $0,000 < 0,05$ dan maka variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer SMKN 1 Alian

39 responden maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja yang terdiri dari Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap aturan organisasi dan instansi, Taat terhadap perturan perilaku dalam pekerjaan, Taat terhadap perturan lainnya di organisasi/instansi yang meliputi aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru honorer SMK N 1 Alian. Hal ini dapat dilihat dari data nilai t hitung -1.600 tidak lebih besar dari t tabel sebesar 2,031 dan nilai signifikan sebesar 0,119 yang berarti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja .
2. Lingkungan kerja yang terdiri dari pewarnaan yang berpengaruh di dalam melaksanakan pekerjaan, penerangan dalam ruang kerja, udara yang cukup yang membuat segar fisik, suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi kerja, ruang gerak yang cukup untuk melaksanakan tugas bagi para pegawainya, kebersihan lingkungan yang membuat pegawai merasa senang dalam bekerja, suasana kerja/tempat kerja yang baik dengan di dukung fasilitas dan alat bantu pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis . Menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru honorer SMK N 1 Alian. Hal ini didukung dengan nilai t hitung 2.400 lebih besar dari t tabel sebesar 2,031 dan nilai signifikan sebesar 0,022 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Motivasi kerja yang terdiri dari kesediaan untuk mengajar, keinginan guru dalam mendidik siswa-siswi dalam mengajar, mempunyai semangat untuk mengajar, menumbuhkan sikap dan bakat peserta didik, mengembngkan bakat yang ada pada siswa-siswi, mengatur peoses pembelajaran, menciptakan metode pembelajaran supaya siswa-siswi mengerti, memperhatikan perubahan dalam proses pembelajaran, mengevaluasi siswa-siswi pada setiap seusai belajar. Hal ini didukung dengan nilai t hitung 3.644 lebih besar dari t tabel sebesar 2,031 dan nilai signifikan sebesar 0,001 yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan menunjukan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru honorer SMK N 1 Alian. Hal ini didukung dengan nilai F hitung sebesar 17.780 lebih besar dari F tabel 2,87 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Yang berarti bahwa dsiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Ajusted R²* sebesar 0,57 artinya 57,0% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel disiplin,

Tabel IV- 3

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|----------|-------------------|
| 1 | .777 ^a | .604 | .570 |

a. Predictors: (Constant), disiplin, lingkungan kerja, motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel IV-13 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Ajusted R²* sebesar 0,570 artinya 57,0% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar (100%-57,0%) atau 43,0% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian tentang pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Alian Kebumen dengan responden

**PENGARUH DISIPLIN , LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMK NEGERI 1 ALIAN KEBUMEN**

lingkungan kerja, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar (100%-57,0%) atau 43,0% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Implikasi

1. Implikasi Praktis

Disiplin yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan, lingkungan kerja dan motivasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Alian membawa implikasi praktis bahwa peningkatan kinerja GTT di SMK Negeri 1 Alian dapat diupayakan melalui lingkungan kerja dan motivasi.

- a. Disiplin yang baik dapat diupayakan guna untuk meningkatkan kinerja GTT di SMK Negeri 1 Alian, perlu untuk diperhatikan dengan adanya disiplin seperti contoh dalam mengajar siswa siswi yang teratur dan terjadwal tanpa ada absen untuk ijin, ini dapat meningkatkan kinerja GTT di SMK Negeri 1 Alian.
- b. Lingkungan kerja dapat diupayakan untuk meningkatkan kinerja GTT di SMK Negeri 1 Alian misalnya dengan cara memberikan sarana prasarana yang baik, bersih dan nyaman untuk berlangsungnya proses belajar mengajar di SMK Negeri 1 Alian.
- c. Motivasi dapat diupayakan untuk meningkatkan kinerja GTT di SMK Negeri 1 Alian misalnya dengan memberikan masukan kritik dan saran yang membangun dari seluruh civitas di SMK Negeri 1 Alian terutama dari siswa guna memperbaiki untuk lebih baik lagi dalam mengajar, serta dapat mendatangkan motivator secara berkala untuk dapat memotivasi GTT di SMK Negeri 1 Alian.

Selanjutnya dengan ditemukannya jumlah pengaruh sebesar 57% dari variabel disiplin, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Alian, maka kinerja GTT di SMK Negeri 1 Alian masih dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak

2. Implikasi Teoritis

Disiplin yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Alian Kebumen terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri 1 Alian membawa implikasi teoritis bahwa kinerja guru di SMK Negeri 1 Alian Kebumen tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan dengan banyak faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

Depdiknas. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan

Tenaga Kependidikan, Departemen Pendidikan Nasional.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara

Mulyasa E., 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.

Tulus, Tu'u. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Belajar*. Jakarta: Grasindo

Mulyasa. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Hasibuan, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Agus Dharma. 2000. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyasa, E. 2005. *Menjadi guru profesional*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Dessler, Gary. 1997. *Management Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhallind. Jakarta.

Kusmianto, *Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas*, Jakarta:Litbang,1997.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional. Gaung Persada.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen. Gaung Persada.

Permendiknas No. 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. *Jakarta: Kemendiknas*.

Yamin. TH. Martinis, 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*, Penerbit Gaung Persada. Jakarta.