

# **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN BAITUSSALAM SEMARANG**

**Muhammad Qutub Hudaibi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Dian Nuswantoro Semarang

## **ABSTRAKSI**

Penelitian ini dilakukan pada guru Madrasah di Yayasan Baitussalam, Kecamatan Mijen - Kota Semarang disebabkan karena adanya fenomena yaitu banyaknya keluhan yang dirasakan oleh guru madrasah di Yayasan Baitussalam - Kota Semarang atas kinerja di instansi tersebut. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh *working motivation, working discipline, education and training* terhadap kinerja guru madrasah di Yayasan Baitussalam - Kota Semarang.

Sampel yang diambil sebanyak 38 responden dengan menggunakan metode *accidental* yaitu penentuan sampel berdasarkan secara kebetulan responden ditemui oleh peneliti. Responden dalam penelitian ini yaitu guru madrasah di Yayasan Baitussalam.

Hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial dan simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru.

*Kata kunci : motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan, dan kinerja guru.*

## Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan pendidikan adalah untuk menciptakan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu (Pramudyo, 2010:1) Perlu upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia pada umumnya dan guru di Yayasan Baitussalam Semarang pada khususnya. Diperlukan perbaikan yang menyeluruh terhadap unsur-unsur yang saling terkait di dalamnya. Salah satu unsur yang mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tersebut adalah tenaga pendidik, dalam hal ini adalah guru (Pramudyo, 2010:1).

Guru merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di Yayasan Baitussalam. Peran, tugas, dan tanggungjawab guru sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab (Pramudyo, 2010:2).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja guru meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. guru dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Nasrudin, 2010:237). Melihat posisi guru yang penting dalam pendidikan bangsa tentu saja kinerja guru menjadi salah satu tolak ukur dalam menentukan baik tidaknya guru dalam melaksanakan tugasnya, Apabila guru mempunyai kinerja yang baik maka guru akan melakukan tugas dan perannya dengan baik.

Berkenaan dengan kinerja guru menurut Sahertian (dalam kusmianto, 2003:49) menyatakan bahwa kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman pembelajaran, dan kepemimpinan yang aktif dari guru.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2005:10) Kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9).

Pencapaian kinerja karyawan secara optimal tidak akan terwujud begitu saja, selain adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik, harus didukung juga faktor-faktor yang lain. Faktor tersebut antara lain pengawasan, kondisi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, teknologi, disiplin kerja, pendidikan pelatihan dan sebagainya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung

perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (Obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat (Siagian, 1996:145). Pengertian pendidikan dan pelatihan berkaitan erat dengan pengertian pengembangan. Bahkan, pengembangan punya arti yang hampir sama dengan pendidikan dimana dapat diartikan sebagai usaha-usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum maupun keterampilan bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Menurut Edwin B. Flippo, pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Latihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu (Hasibuan, 2005:70).

Dari hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan peneliti, diperoleh informasi bahwa beberapa guru menunjukkan indikasi kinerja guru belum optimal yaitu ditunjukkan dengan kurangnya perhatian dan pengarahan yang dilakukan oleh kepala sekolah langsung, terhadap para guru dan juga guru terhadap siswa lulusan, kurangnya dorongan motivasi terhadap usaha-usaha keras kerja guru, penyelesaian tugas-tugas masih banyak tidak sesuai waktu yang telah ditetapkan dan juga kurangnya pembinaan terhadap tenaga pendidik merupakan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan yang dimaksud dengan tugas adalah menunjukkan kedudukan, tanggung jawab, seseorang dan hak seseorang didalam organisasi belum terealisasi dengan baik.

Dari permasalahan diatas, penulis perlu mengkaji atau menganalisis lebih lanjut tentang :  
**“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Baitussalam Semarang”**

### **Rumusan Masalah**

Beberapa perumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja guru di Yayasan Baitussalam Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru di Yayasan Baitussalam Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja guru di Yayasan Baitussalam Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Baitussalam Semarang ?

## **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Yayasan Baitussalam Semarang.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Baitussalam Semarang.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja guru di Yayasan Baitussalam Semarang.
4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja guru di Yayasan Baitussalam Semarang.

## **Kerangka Konseptual**

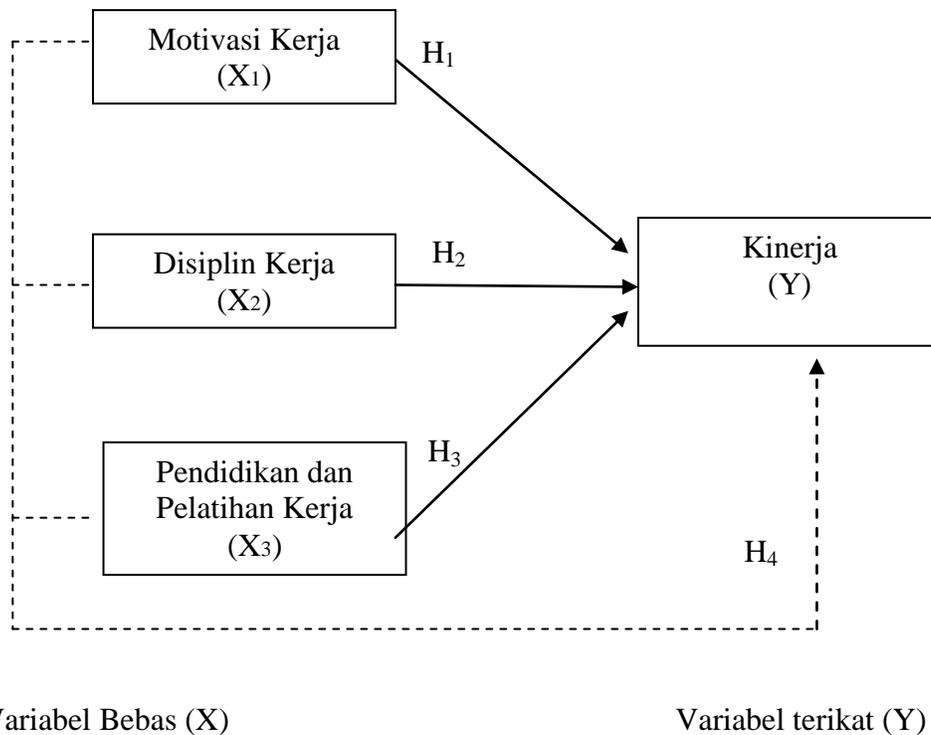
Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugasnya. Berbagai hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bekerja dengan baik, sehingga kinerja dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan .

Motivasi kerja merupakan faktor pada Perilaku manusia, pada hakekatnya perilaku yang bermotivasi yaitu perilaku yang sedang dalam mencapai tujuan. Jika seseorang berperilaku dipengaruhi oleh tujuan organisasi yaitu dalam rangka mencapai kinerja yang baik, maka implikasi motivasi kerja sering dikaitkan dengan kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah motivasi karyawan maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin kerja mempunyai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Latihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Maka kita dapat memahami bahwa, pendidikan dan pelatihan sangat tepat digunakan sebagai media untuk meningkatkan kinerja seseorang, sehingga dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang baik, bisa mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka dapat digambarkan sebuah kerangka teoritis seperti pada gambar sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis**

### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan .

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Baitussalam Semarang.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Baitussalam Semarang.

H3 : Pendidikan dan Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Baitussalam Semarang.

H4 : Motivasi kerja, Disiplin kerja, Pendidikan dan Pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Yayasan Baitussalam Semarang.

## Metode Penelitian

### Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti, sedangkan sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi (Istijanto, 2006:109). Populasi dalam penelitian ini yaitu guru di Yayasan Baitussalam Semarang sebanyak 48 guru Madrasah Aliyah (MA), Madrasah Tanawiyah (MTs) dan Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT).

Karena jumlah populasi relatif kecil maka seluruh populasi dijadikan sampel. Hal ini sesuai pendapat Suharsimi Arikunto dalam (Triyaningsih, 2007:48) yang menyebutkan apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka seluruh populasi dijadikan objek penelitian yaitu menggunakan metode sensus.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil analisis regresi berganda yang didapatkan bias dibuat persamaan linear

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = -1.250 + 0.439 X_1 + 0.388 X_2 + 0.187 X_3$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan bahwa:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar -1.250 yang berarti apabila tidak ada perubahan variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan) maka kinerja guru akan menurun.
2. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai sebesar 0.439, hal ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga apabila variabel motivasi kerja semakin ditingkatkan dengan asumsi variabel disiplin kerja dan variabel pendidikan dan pelatihan konstan, maka akan meningkatkan kinerja guru
3. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai sebesar 0.388, hal ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga apabila variabel disiplin kerja semakin ditingkatkan dengan asumsi variabel motivasi kerja dan variabel pendidikan dan pelatihan konstan, maka akan meningkatkan kinerja guru
4. Variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai nilai sebesar 0.187, hal ini menyatakan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga apabila variabel pendidikan dan pelatihan semakin ditingkatkan dengan asumsi variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja konstan, maka akan meningkatkan kinerja guru

## Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variable dependen, baik dilakukan dengan secara parsial ( uji-t) dan secara bersama-sama (uji-f)

### 1. Uji Statistik t

Tabel 4.12  
Hasil Uji Statistik - t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.250	1.379		-.907	.370
	Motivasi Kerja	.439	.076	.569	5.788	.000
	Disiplin Kerja	.388	.123	.260	3.157	.003
	Pendidikan dan Pelatihan	.187	.071	.219	2.638	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber data primer yang diolah, 2013*

1. Motivasi kerja ( $x_1$ ) sebesar 5.788 dan sig. 000. Tingkat signifikansi yang diperoleh ternyata  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yaitu ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.
2. Disiplin kerja ( $x_2$ ) sebesar 3.157 dan sig. 003. Tingkat signifikansi yang diperoleh ternyata  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yaitu ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru
3. Pendidikan dan pelatihan ( $x_3$ ) sebesar 2.638 dan sig. 011. Tingkat signifikansi yang diperoleh ternyata  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yaitu ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru

### 2. Uji Statistik F

Tabel 4.13  
Hasil Uji Statistik F

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.157	3	88.386	63.226	.000 <sup>a</sup>
	Residual	61.509	44	1.398		
	Total	326.667	47			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber data primer yang diolah, 2013*

Dari hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 63.226 dan signifikan pada 0.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan) dapat menjelaskan variabel dependen ( kinerja guru) secara signifikan.

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.14  
Hasil Koefisiensi Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 <sup>a</sup>	.812	.799	1.182

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber primer yang diolah, 2013*

Dari hasil output diatas dapat diketahui bahwa Adjusted R Square adalah sebesar 0.799 artinya variabel dependen ( kinerja guru) dapat dijelaskan sebesar 79.9% oleh variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

## **Pembahasan**

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pernyataan pertama bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji – t, terlihat t tabel untuk variabel motivasi kerja ( $x_1$ ) sebesar 5.788 dan sig. 000. Tingkat signifikansi yang diperoleh ternyata  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menyatakan bahwa jika motivasi kerja semakin bagus maka kinerja guru akan meningkat. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Wardana (2008) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. dari hasil pernyataan responden dari indikator motivasi kerja nilai terendah yaitu mendapat penghargaan oleh karna itu, pihak sekolah

perlu menciptakan dan merangsang motivasi kerja guru dengan memberikan penghargaan sehingga kinerja semakin optimal.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pernyataan kedua bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji – t, terlihat t tabel untuk variabel disiplin kerja ( $x_2$ ) sebesar 3.157 dan sig. 003. Tingkat signifikansi yang diperoleh ternyata  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menyatakan bahwa jika disiplin kerja semakin baik maka kinerja guru akan meningkat. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Wardana (2008) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. dari hasil pernyataan responden dari indikator disiplin kerja nilai terendah yaitu Disiplin tanggung jawab oleh karna itu, pihak sekolah perlu adanya peningkatan disiplin tanggung jawab guru agar kinerja guru meningkat.

## 3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Pernyataan ketiga bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji – t, terlihat t tabel untuk variabel pendidikan dan pelatihan ( $x_3$ ) sebesar 2.638 dan sig. 011. Tingkat signifikansi yang diperoleh ternyata  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru. Hal ini menyatakan bahwa jika pendidikan dan pelatihan semakin tinggi maka kinerja guru akan meningkat. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Wardana (2008) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. dan dari hasil pernyataan responden dari indikator pendidikan dan pelatihan nilai terendah yaitu mengikuti seminar oleh karena itu perlu adanya mengikuti seminar agar kinerja guru baik.

## 4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Pernyataan keempat bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji- F dengan tingkat signifikan (sign = .000). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wardana (2008) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **Kesimpulan**

1. Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. Artinya apabila Motivasi kerja guru baik maka Kinerja guru juga akan meningkat.
2. Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. Artinya apabila Disiplin kerja baik maka Kinerja guru juga akan meningkat

3. Variabel Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. Artinya apabila Pendidikan dan pelatihan baik maka Kinerja guru juga akan meningkat
4. Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pendidikan dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di Yayasan Baitussalam Semarang.
5. Variabel Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Pendidikan dan pelatihan dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 79.9% (*adjusted r square* = 0,799), sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru adalah variabel motivasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,439. Indikator yang mempunyai persepsi terendah untuk variabel motivasi kerja adalah memberikan penghargaan suatu hasil kerja artinya pimpinan tidak hanya sebagai orang yang memerintah bawahan saja, tetapi juga memberikan penghargaan seperti pemberian uang atau bonus bagi guru yang sudah bekerja optimal, sehingga hal ini dapat menjadikan guru lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya
2. Variabel disiplin kerja yang berpengaruh positif dengan koefisiensi regresi sebesar 0,388 perlu ditingkatkan. Indikator yang mempunyai persepsi terendah untuk variabel disiplin kerja adalah ketegasan terhadap Disiplin tanggung jawab oleh karena itu, pihak sekolah perlu adanya peningkatan disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab guru, yaitu dengan jalan memberikan sanksi lebih tegas, yang dimulai dengan peringatan lisan, tertulis dan sanksi dikeluarkan dari sekolah, untuk guru yang tidak menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab dan sesuai waktu yang telah ditentukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ernaawati dan Kartikasari. (2009). Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wonosari Klaten. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia – Vo3.No2*.
- Guntur, Ietje S. (2000). *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Airlangga.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Pramudyo Anung (2010). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi – Vol.1 No1*.