



MENINGKATKAN KINERJA GURU DITINJAU DARI KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA GURU DI SD NEGERI X KECAMATAN TANGGUNGHARJO KABUPATEN GROBOGAN

Andri Sulisty, S.Pd, Wisnu Wijayanto, S.Pd

Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW) Salatiga

sulistyandri23@yahoo.co.id, wisnu_544@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri X Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan. Subyek penelitian dalam penelitian ini sebanyak 15 guru di SD Negeri X Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan, jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan data primer yang didapat dari wawancara dan jawaban responden berupa pengisian kuesioner kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang disebarkan kepada guru di SD Negeri X Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan.

Adapun Uji instrumen yang digunakan untuk menguji layak atau tidaknya suatu pertanyaan adalah uji Validitas dan uji Reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi. Sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik berupa uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang signifikan. Dari kedua variabel tersebut variabel disiplin kerja berpengaruh lebih besar terhadap kinerja guru dibandingkan dengan motivasi. Dengan adanya penelitian ini dapat disimpulkan bahwa guru memerlukan motivasi dan pendisiplinan dalam meningkatkan kinerja, terutama Kepala sekolah harus lebih meningkatkan kedisiplinan kepada guru di SD Negeri X Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan. Langkah-langkah relevan yang dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah seperti penggunaan finger print dapat digunakan untuk meningkatkan kedisiplinan guru.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Kesuksesan dalam pembelajaran dipengaruhi banyak faktor, salah satu diantaranya adalah faktor kualitas Guru. Hal ini sesuai dengan Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. E. Mulyasa (2003: 53) mengatakan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan

guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung, yang salah satunya adalah kinerja guru yang profesional.

Wibowo (2007: 2) mengungkapkan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara (2002: 67) merumuskan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru sebagai kunci keberhasilan pendidikan, karena



PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”

Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa
Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah

Surakarta, 21 November 2015

ISBN: 978-979-3456-52-2



keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Berbagai sumber daya pendidikan seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, informasi, siswa dan orang tua siswa dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik pula dalam menggunakan semua sumber daya yang ada. Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan seorang guru bagus maka kinerjanya akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan seorang guru tidak bagus maka kinerjanya akan semakin rendah.

Pada kenyataannya guru tidak dengan mudah menjalankan tugasnya dan mengembangkan potensi dirinya karena dihadapkan berbagai masalah dalam kehidupannya serta kurangnya fasilitas yang diberikan dalam mengajar sehingga dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik dalam memberikan materi pembelajaran kepada peserta didik tidak disertai dengan persiapan-persiapan secara matang, apalagi menambah wawasan dan pengetahuan dari sumber-sumber lain sehingga akan memunculkan kinerja para pendidik yang kurang produktif. Ahmad rohani (2004: 3) mengemukakan bahwa mengajar bukanlah tugas sederhana, aktifitas mengajar adalah sangat urgen sebab berkaitan dengan upaya mengubah, mengembangkan, dan mendewasakan insane didik. Oleh karena itu guru dalam mengajar dituntut untuk bekerja secara professional dan disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Kedisiplinan sangat penting dalam proses pembelajaran, tanpa disiplin yang baik, suasana sekolah kurang kondusif, secara positif disiplin memberi dukungan lingkungan yang tenang dan tertib bagi proses pembelajaran. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan suatu organisasi (Nitisemito, dalam Darmawan, 2013). Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran

sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut B. Siswanto Sastrohadwiryo (2002; 291) Disiplin Kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dari pernyataan diatas jelas terlihat bahwa kedisiplinan sangat penting dan harus dimiliki oleh seorang guru agar menunjang suksesnya proses pembelajaran.

Selain kedisiplinan faktor yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah motivasi kerja. Menurut Stokes (1966) dalam Kadarisman (2012: 278) Motivasi Kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan factor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut Wilson Bangun (2012:11) Motivasi Kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Dari pernyataan diatas terlihat bahwa motivasi kerja sangatlah penting dimiliki oleh seorang guru agar tugas mengajar didalam pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai.

Abdullah Alhadza (2003: 1) menjelaskan bahwa berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa strategi kepala sekolah sangat diperlukan terutama dalam meningkatkan kinerja guru. Pengawasan dan pengendalian terhadap kinerja guru serta perlu senantiasa melakukan peningkatan guru dengan menerapkan strategi yang tepat demi tercapainya tujuan sekolah. Dengan adanya pembinaan para guru dan karyawan khususnya guru yang menjadi andalan dalam mengembangkan peserta didiknya selalu meningkatkan profesionalisme kerja. Yuniarti N.R. (2013: 1) menjelaskan bahwa berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa mutu guru masih rendah.



PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”

Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah

Surakarta, 21 November 2015

ISBN: 978-979-3456-52-2



Berdasarkan masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul” Meningkatkan Kinerja Guru Ditinjau Dari Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Guru Di SD Negeri X Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menemukan ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja guru dan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Selanjutnya dicari solusi atau langkah-langkah yang relevan untuk meningkatkan kinerja guru. Tehnik pengumpulan data menggunakan metode kuisioner atau angket. Angket yang digunakan merupakan angket kinerja guru, motivasi kerja dan kedisiplinan. Data diolah dengan bantuan program spss. 16.

SUBYEK PENELITIAN

Subyek penelitian ini adalah semua guru di SD Negeri X Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan yang berjumlah 15 orang.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Regresi Linear Berganda

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X_1) Motivasi Kerja dan (X_2) Kedisiplinan terhadap variabel terikat (Y) yang dijadikan prediktor dalam analisis regresi linear berganda memenuhi asumsi linieritas untuk dianalisis dengan model analisis regresi atau tidak. Adapun hasil uji linearitas adalah sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.470	2.66199

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.299	2	51.150	7.218	.009 ^a
	Residual	85.034	12	7.086		
	Total	187.333	14			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.708	14.466		-.325	.750
	Motivasi	.053	.154	.071	.345	.736
	Disiplin	.610	.165	.758	3.698	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Interprestasi:

Dari output tabel terlihat nilai F yaitu 7.218 dengan tingkat signifikansi 0.009.



Dari tabel kedua dapat dituliskan persamaan regresi yang diperoleh, yaitu:

$$Y = -4.708 + 0.053X_1 + 0.610X_2$$

Dimana, Y = Kinerja

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin

Konstanta sebesar -4.708 menyatakan bahwa jika tidak ada Motivasi (X₁=0) dan disiplin (X₂=0) pada guru, maka Kinerja hanya bernilai -4.708.

Koefisien Regresi untuk X₁ sebesar 0.053 menyatakan bahwa setiap perubahan skor Motivasi akan memberi kontribusi perubahan pada produktivitas sebesar 0.053.

Koefisien Regresi untuk X₂ sebesar 0.610 menyatakan bahwa setiap perubahan skor Disiplin akan memberi kontribusi perubahan pada produktivitas sebesar 0.610.

2. Uji F (Simultan)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan diperolehnya nilai Fhitung = 7.218 lebih besar dari Ftabel = 4,303 maka Ho ditolak dan menerima Ha, artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

3. Uji t (Parsial)

Digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada lampiran 6 dan disajikan kembali pada tabel berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.708	14.466		-.325	.750
motivasi	.053	.154	.071	.345	.736
disiplin	.610	.165	.758	3.698	.003

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil perhitungan di atas menunjukkan semua nilai thitung > ttabel dan didukung oleh probability < 0,05, karena jika nilai t hitung > t table maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dan jika nilai t hitung < t table maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat, sehingga variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja guru.

4. Uji Koefisien Determinasi

Menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil perhitungan dengan bantuan komputer Program IBM SPSS

Statistic 16 diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R Square = 0,470. Artinya kinerja guru dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 0,470 atau 47%. Sedangkan sisanya 53% (100%-47% = 53%) dijelaskan oleh variabel bebas lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data tersebut di atas maka dapat dibahas hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang telah dikemukakan di atas.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru di SD NEGERI x



**Kecamatan Tanggungharjo
Kabupaten Grobogan.**

Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya, demikian untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Robbins dan Coulter, dalam Munawaroh, 2012). Seorang guru harus selalu dimotivasi agar lebih meningkatkan kinerjanya. Sebab adakalanya pada diri seorang guru timbul rasa kejenuhan dalam mengajar, hal tersebut dapat mengganggu suksesnya proses pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD NEGERI x Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan, hal ini ditunjukkan diperolehnya nilai signifikansi sebesar 0,736 ($p > 0,05$). Pengaruh positif menunjukkan apabila semakin baik/tingginya motivasi kerja guru yang meliputi indikator guru mendapatkan kebutuhan yang layak, merasa aman dalam melakukan pekerjaan, memiliki hubungan yang erat dengan semua siswa ataupun sekan kerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Santoso (2012) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru di SD NEGERI x Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan.

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan suatu organisasi (Nitisemito, dalam Darmawan, 2013). Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang

berlaku dalam organisasi. Disiplin mensyaratkan setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah (Heidjracman dan Husnan, dalam Sinambela, 2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD NEGERI x Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan., hal ini ditunjukkan diperolehnya nilai signifikansi sebesar 0,003 ($p < 0,05$). Pengaruh positif menunjukkan apabila semakin baik/tingginya disiplin motivasi kerja guru yang meliputi indikator seorang guru datang tepat waktu dalam bekerja, seorang yang berperan penting dalam suksesnya kegiatan pembelajaran, jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu, serta guru selalu menaati aturan yang ada dalam sekolah akan mampu meningkatkan kinerja guru di SD NEGERI x Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Santoso (2012) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru di SD Negeri x Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan.

Manajemen kinerja (*performance management*) merupakan satu upaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok, dan individu-individu melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut atau kompensasi yang disetujui bersama (Amstrong, dalam Darmawan, 2013). Menurut Rivai (dalam Darmawan, 2013) faktor-faktor penyebab utama masalah-masalah kinerja sebagai berikut.

a. Pengetahuan atau ketrampilan, karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara



PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”

Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah

Surakarta, 21 November 2015

ISBN: 978-979-3456-52-2



- benar karena kurangnya ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan kerja.
- Lingkungan, masalah yang disebabkan oleh lingkungan kondisi kerja, proses yang buruk.
 - Sumber daya, kurangnya sumber daya atau teknologi.
 - Motivasi, karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar. Hal ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD NEGERI x Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan., hal ini ditunjukkan diperolehnya nilai signifikansi sebesar 0,003 ($p < 0,05$). Dan diperolehnya nilai Adjusted R Square sebesar 0,470 atau 47% variabel motivasi kerja dan disiplin mempengaruhi kinerja guru.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Santoso (2012) yang menyatakan motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Langkah-langkah yang relevan dalam peningkatan kinerja

Berdasarkan olah data yang telah dijabarkan diatas, disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh lebih besar terhadap kinerja guru dibandingkan motivasi kerja. Maka langkah-langkah relevan untuk meningkatkan kedisiplinan sebagai berikut:

- Absensi kedatangan dan pulang guru yang semulanya menggunakan buku daftar hadir secara manual diganti dengan absensi menggunakan finger print agar ketepatan waktu tidak bisa dimanipulasi.
- Pemberian reward berupa bantuan terhadap pembiayaan saat mengikuti pelatihan (Seminar gratis) kepada Guru yang mempunyai tingkat kehadiran 100%.

- Memberikan arahan, dukungan, pengawasan, dan evaluasi oleh kepala sekolah kepada guru yang kedisiplinannya perlu ditingkatkan.
- Meningkatkan hubungan antara pribadi (sering komunikasi untuk meningkatkan kualitas guna menambahkan loyalitas).
- Memberikan fasilitas pembelajaran yang baik agar guru lebih bersemangat dalam mengajar.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Hasil uji regresi linear berganda diperoleh simpulan.

- Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi disiplin kerja lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja, sehingga disimpulkan disiplin kerja berpengaruh lebih besar terhadap kinerja guru dibandingkan motivasi kerja.
- Kepala sekolah harus mempunyai langkah-langkah yang relevan untuk meningkatkan kedisiplinan sehingga kinerja guru meningkat.

2. Hasil uji t diperoleh simpulan.

- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri x Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan.
- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap guru di SD Negeri x Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan.
- Hasil uji F disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri x Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan., hal ini ditunjukkan diperolehnya nilai signifikansi sebesar 0,003 ($p < 0,05$).
- Nilai koefisien determinasi diperolehnya nilai Adjusted R Square sebesar 0,470 atau 47%



PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”

Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah

Surakarta, 21 November 2015

ISBN: 978-979-3456-52-2



variabel motivasi kerja dan disiplin mempengaruhi kinerja guru.

SARAN

1. Berdasarkan simpulan di atas maka saran yang penulis sampaikan adalah sebagai berikut.

a. Manajemen sekolah

Kepala sekolah hendaknya meningkatkan disiplin kerja guru, menciptakan suasana nyaman dalam ruang kerja, menciptakan hubungan yang harmonis antar guru, memberikan penghargaan terhadap guru berprestasi, sehingga kedisiplinan meningkat dan akhirnya meningkatkan kinerja guru.

2. Peneliti Selanjutnya

a. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan memperluas responden tidak hanya pada tingkat Sekolah Dasar, tetapi dapat memperluas sampel pada Jenjang yang lebih tinggi sehingga daya generalisasi hasil penelitian dapat diperbesar.

b. Penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, atau maksudnya variabel yang diteliti diluar penelitian ini. Sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik dan menghasilkan referensi yang lebih banyak yang sangat berguna bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Alhadza, 2003. *Strategi Kepala Sekolah*, Jakarta.
- Darmawan, Didit. 2013. Prinsip-prinsip perilaku organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- Gie, The Liang, 1995, Efisiensi Kerja bagi Pembangunan Negara : Suatu Bunga Rampai Bacaan, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Irawan, Prasetya , 2000 , Manajemen Sumber Daya Manusia, STIA-LAN Press, Jakarta.
- Kadarisman. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kurniawan, Indra dan Acrih Santoso. 2012. “Analisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Zirang Utama Semarang”. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, Evaluasi kinerja SDM, Bandung: PT Refika Aditama, Cet. Ke-10, 2006.
- Manulang, ML, 1988 , Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mulyasa, Uji Kompetensi dan Penilaian Guru, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2003.
- Munawaroh. 2012. “Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten banyuasin”. Jurnal. Palembang: Pasca Sarjana Magister Manajemen, Universitas Bina Darma.
- Robbins, S.P., 1996, Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Pringhalindo, Jakarta.
- Saydam, Ghazali, 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia, Binarupa, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Jakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2002). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005, Sinar Grafika, 2006.
- Wexley, Kenneth, N dan Yukl, Gary, terjemahan Muh Shobaruddin, 2000, Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal, Rineka Cipta, Jakarta.
- Wibowo, Mungin Wdy, Sertifikasi Profesi Pendidikan, www.suaramerdeka.com, 2008.
- Wilson Binangun. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: ERLANGGA.
- Yuniarti, Nurina, Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jakarta, 2013.