

DAMPAK PERSEPSI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA AKAN KINERJA GURU IPS

Elin Karlina

Program Studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial
Universitas Indraprasta PGRI
email : elinkarlina27@yahoo.com
HP : 08121892404

Abstract : *The objective of the research is to obtain (1) the effect of perception on the compensation towards the performance motivation, (2) the simultan effet of perception on the compensation and the performance motivation towards social teacher's performance, (3) The partial effect of perception on the compensation towards social teacher's performance, (4) The partial effect of the performance motivation towards social teacher's performance. This study was done at the private vocational high school of Jagakarsa District in East Jakarta. Sample of this study is social teacher of private vocational high school of Jagakarsa District of East Jakarta that taken by satisfied sample. The method of the study is Explanatory Survey Method. Data Analyze Technique is regression with intervening variable. The findings are as follow as: (1) There is positive effect of perception on the compensation towards the performance motivation, (2) There are simultan effet of perception on the compensation and the performance motivation towards social teacher's performance, (3) There is no partial effect of perception on the compensation towards social teacher's performance, (4) There is partial effect of the performance motivation towards social teacher's performance*

Keywords : *The perception on the compensation; the performance motivation; and social teacher's performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1). dampak persepsi kompensasi akan motivasi kerja, (2) dampak secara simultan persepsi kompensasi dan motivasi kerja akan kinerja guru IPS, (3) dampak secara parsial persepsi kompensasi akan kinerja guru IPS, (4) dampak secara parsial motivasi kerja akan kinerja guru IPS. Penelitian dilaksanakan pada SMK Swasta di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan. Responden penelitian adalah guru IPS yang dipilih dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey method*. Teknik analisis data menggunakan teknik regresi dengan variabel intervening. Dari hasil penelitian, diketahui: (1) Persepsi atas kompensasi berdampak positif akan motivasi kerja, (2) Secara simultan persepsi atas kompensasi dan motivasi kerja berdampak akan kinerja guru IPS, (3) Secara parsial persepsi atas kompensasi tidak berdampak positif akan kinerja guru IPS, (4) Secara parsial motivasi kerja berdampak positif akan kinerja guru IPS

Kata Kunci : persepsi atas kompensasi; motivasi kerja; kinerja

PENDAHULUAN

Pada saat ini pendidikan merupakan sesuatu sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional demi kemajuan bangsa Indonesia. Dengan tercapainya tujuan pendidikan nasional, bangsa Indonesia diharapkan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Memasuki era persaingan global dalam bidang ekonomi, politik, sosial, budaya, dan pendidikan, tenaga kerja Indonesia harus mampu bersaing dengan tenaga kerja asing. Oleh karena itu, pemerintah perlu menyediakan pendidikan yang berkualitas karena tidak dapat dipungkiri bahwa tenaga kerja yang berkualitas diperoleh dari pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang berkualitas dipengaruhi oleh sistem pendidikan dan kinerja guru. Sistem pendidikan ini harus dibuat secara maksimal dan untuk mewujudkannya diperlukan peningkatan dan penyempurnaan penyelenggaraan pendidikan nasional, yang disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian, serta perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan. Penilaian untuk ukuran kinerja guru dapat dilihat dari rasa tanggung jawab dalam menjalankan amanah dan profesi yang diembannya, serta rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat dari kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas maupun tugas kependidikannya di luar kelas.

Kinerja guru dari hari ke hari, minggu ke minggu dan tahun ke tahun harus terus ditingkatkan karena guru memiliki komitmen untuk terus belajar, agar tidak tertinggal dalam ilmu pengetahuan maupun teknologi, sehingga dapat menyesuaikan dengan era globalisasi, dimana kondisi tersebut menuntut untuk serba cepat, serba dinamis dan serba kompetitif. Guru memiliki peran dan tanggung jawab

besar dalam pendidikan. Tugas guru bukan saja memberikan transfer ilmu, melainkan juga harus mendidik, yaitu dengan cara memberikan motivasi, bimbingan, dan mengembangkan potensi peserta didik, supaya tujuan pembelajaran dapat tercapai. Oleh karena itu, menurut Sopan Adrianto,dkk (dalam Sutikno, 2007: 125-126), seorang guru dituntut menguasai sejumlah kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan proses pembelajaran, antara lain : (1) kemampuan menguasai bahan ajar, (2) kemampuan dalam mengelola kelas, (3) kemampuan dalam menggunakan metode, media, dan sumber belajar, dan (4) kemampuan untuk melakukan penilaian baik proses maupun hasil.

Sebagai seorang guru yang professional harus memiliki kemampuan yang telah disebutkan di atas, karena guru yang professional berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Menurut UU RI. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI pasal 39, dinyatakan bahwa :

1. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelola, pengembang, pegawai, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
2. Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.

Guru merupakan titik sentral dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Pemerintah berusaha untuk memperbaiki kualitas guru melalui kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi sebagaimana yang tertuang dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Adanya undang-undang tersebut

menjadi motivasi guru untuk meningkatkan kesejahteraannya. Guru wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya untuk dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsionalnya karena sistem pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang berkualitas.

Menurut Arief Rachman, (dalam Sutikno, 2007:122), upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan diantaranya dengan memberikan perhatian kepada guru yang terfokus pada dua hal, yaitu :

1. Peningkatan martabat guru, secara sosial, budaya, dan ekonomi. Karena semakin tinggi penghargaan yang diberikan kepada guru, akan semakin tinggi juga pengabdian dan dedikasi guru terhadap profesinya.
2. Peningkatan profesionalisme guru, melalui program yang terintegrasi sesuai dengan pemetaan mutu guru yang jelas dan penguasaan guru terhadap teknologi informasi dan metode mutakhir pembelajaran. Dengan menempatkan guru sebagai tenaga profesional diharapkan akan meningkatkan kualitas guru yang berimplikasi secara langsung kepada kualitas pembelajaran.

Meningkatkan kinerja guru merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Mangkunegara (2001:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem penghargaan yang diberikan. Sedangkan menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223), kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dengan demikian, penilaian kinerja guru merupakan hal yang penting

dan dapat dikatakan sebagai salah satu upaya mengoptimalkan perwujudan kemampuan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru melalui pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih anak didiknya diharapkan memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangat kompleks, Sutermeister (Sugiyono, 2007:27) menggambarkan faktor – faktor tersebut di antaranya: latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik kinerja kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya.

Dari beberapa faktor kinerja tersebut, motivasi kerja merupakan salah satu faktor pendorong dalam peningkatan kinerja kerja guru karena motivasi ini merupakan suatu keadaan atau dorongan dari dalam diri melalui yang muncul, terarah dan mempertahankan perilaku. dorongan ini seorang individu mau melaksanakan sesuatu.

Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau disebut dengan motivasi internal, seperti dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dorongan untuk berprestasi. Sedangkan motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang disebut dengan motivasi eksternal, seperti kondisi kerja, honorarium, hadiah, dan hubungan antar pribadi.

Menurut Herzberg, faktor motivasi, yaitu: pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*recognition*), dan tanggung jawab (*responsible*). Dimana faktor-faktor motivasi tersebut memiliki dampak positif maupun dampak negatif bagi seorang guru. Dampak positifnya seorang guru akan termotivasi untuk

melakukan tugas-tugas dalam pekerjaannya, yang memungkinkan akan mendapat konsekuensi positif, seperti pujian atau hadiah. Sedangkan dampak negatifnya seorang guru tidak akan termotivasi dalam melakukan tugasnya yang justru akan menghadapi pada konsekuensi-konsekuensi negatif, seperti menambah beban kerja ataupun konflik.

Jika dilihat dari dampak tersebut, adapun salah satu faktor yang dapat memotivasi dan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu adanya pemberian kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang dan membuat seseorang akan lebih termotivasi. Oleh sebab itu, hendaknya kompensasi yang diberikan harus ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar sesuai dengan lembaga atau sekolah masing-masing. Penetapan kebijakan kompensasi tersebut sesuai dengan hak guru yang harus diterima.

Secara garis besar, kompensasi dapat diartikan sebagai balas jasa, namun banyak ahli yang berpendapat mengenai kompensasi. Menurut Hasibuan (2000:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang ataupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Bentuk kompensasi dapat berupa uang ataupun barang yang diberikan pada guru yang disebut juga dengan kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, dan insentif, atau juga kompensasi tidak langsung yang berupa tunjangan hari raya, rekreasi, pakaian, dan lainnya. Dimana tujuan dari pemberian kompensasi ini agar guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan lebih termotivasi sehingga kinerja guru semakin baik dan berkualitas.

Permasalahan yang timbul dengan adanya pemberian kompensasi ini sangat pelik dan kompleks. Kita ketahui

bersama, saat ini gaji guru berbeda-beda dari mulai yang kurang hingga yang berkecukupan. Bagi guru yang memiliki gaji yang kurang dan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhannya, seorang guru harus mencari penghasilan tambahan, tapi masalah yang demikian dapat diatasi apabila pihak pemerintah dan sekolah dapat memperhatikan kesejahteraan guru dengan memberikan kompensasi sesuai dengan haknya, karena dengan kompensasi inilah yang akan dipergunakan guru untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh guru bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diberikan besar, maka pemenuhan yang dinikmati akan semakin banyak pula. Oleh sebab itu, kompensasi ini sangat penting bagi guru sebagai tenaga pendidik dan pengajar.

Adapun masalah yang sering muncul berkaitan dengan kompensasi, motivasi, serta kinerja guru, yaitu guru yang memiliki kinerja yang baik dengan yang kurang baik, tetapi tetap diberikan kompensasi yang sama sehingga kadang malah menimbulkan kecemburuan sosial dan terkadang bentuk kompensasi yang ditetapkan tidak berdasarkan ketentuan atau acuan yang baku, biasanya kompensasi yang diberikan berdasarkan sifat kekeluargaan yang fleksibel, sehingga menimbulkan ketidakpuasan bagi guru yang bekerja pada lembaga atau sekolah tersebut. Adanya ketidakpuasan tersebut dapat menimbulkan dampak negatif, yaitu guru menjadi kurang termotivasi yang pada akhirnya dapat menyebabkan kinerja kerja menjadi menurun.

Selain masalah tersebut, terkadang kompensasi yang diberikan di sekolah terlalu sedikit atau kecil yang pada akhirnya tidak memenuhi kebutuhan guru, dengan adanya hal tersebut, maka motivasi kerja guru akan berkurang, guru akan bersikap bermalas-malasan,

karena apa yang telah dilakukan, tidak mendapatkan imbalan yang sesuai, serta adakalanya pemberian kompensasi tidak sesuai pada waktunya, tetapi tidak semua permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi ini berdampak negatif. Jika seorang guru itu menyadari tugas dan tujuan utamanya sebagai seorang guru adalah mencerdaskan anak bangsa, berapapun kompensasi yang diberikan di sekolah tidak menjadi suatu permasalahan. Berkaitan dengan kompensasi yang diberikan oleh masing-masing sekolah, ini semua dikembalikan lagi kepada guru yang bersangkutan dalam melakukan persepsi atas kompensasi yang diberikan karena di dalam proses persepsi, seorang individu dituntut untuk memberikan penilaian baik itu positif maupun negatif, senang tidak senang sesuai dengan yang dipikirkan, dilihat dan dirasakannya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survai

dengan teknik analisis data regresi dengan variabel intervening. Tujuan penelitian untuk mengetahui (1) dampak persepsi atas kompensasi akan motivasi kerja, (2) dampak secara simultan persepsi atas kompensasi dan motivasi kerja akan kinerja guru IPS, (3) dampak secara parsial persepsi atas kompensasi akan kinerja guru IPS, (4) dampak secara parsial motivasi kerja akan kinerja guru IPS. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang mengajar IPS yang berada di SMK swasta di kecamatan Jagakarsa, Jakarta selatan yang berjumlah 32 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah populasi homogen yang memiliki ciri-ciri dan latar belakang yang sama. Teknik Sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan bentuk angket tertutup. Ringkasan hasil uji coba instrumen penelitian tertera pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Coba Instrumen

No.	Variabel	Jenis Instrumen	Jumlah sebelum uji	Jumlah setelah uji	Koefisien reliabilitas
1	Persepsi atas kompensasi	Angket	30	28	0,87
2	Motivasi kerja	Angket	30	27	0,91
3	Kinerja	Angket	30	27	0,88

Sumber: Data diolah

1. Dampak persepsi atas kompensasi akan motivasi kerja
 Persepsi setiap orang berbeda-beda, tergantung cara pandang dari sisi mana orang melakukannya. Persepsi ini menjadi sangat penting, karena pada akhirnya akan berujung kepada penilaian, baik itu penilaian yang positif maupun penilaian yang negatif, senang maupun tidak senang tergantung dari apa yang dipikirkan, dirasakan dan dilihatnya.berkaitan dengan dampak persepsi atas kompensasi akan motivasi bahwa dengan adanya pemberian

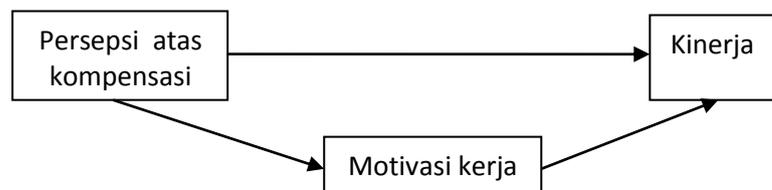
kompensasi yang sesuai akan dapat meningkatkan motivasi kerja.

2. Dampak secara simultan persepsi atas kompensasi dan motivasi kerja akan kinerja guru IPS.
 Persepsi atas kompensasi adalah penilaian yang dilakukan atau yang diberikan guru pada kompensasi yang ada di sekolah, dimana dengan adanya kompensasi tersebut guru akan termotivasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja nya. Dari uraian tersebut maka secara bersama-sama antara persepsi atas

- kompensasi dan motivasi kerja berdampak pada kinerja.
3. Dampak secara parsial persepsi atas kompensasi akan kinerja guru IPS.
Dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat berdampak pada kinerja seseorang. Tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa tugas seorang guru adalah mencerdaskan anak bangsa, seharusnya tidak terpaku pada kompensasi yang diterima. Oleh sebab itu, hendaknya program kompensasi harus ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar sesuai dengan lembaga atau sekolah masing-masing, dimana penetapan kebijakan kompensasi tersebut sesuai dengan hak guru yang harus diterima serta guru harus memberikan persepsi yang positif mengenai kompensasi yang diterima berapapun jumlahnya.
 4. Dampak secara parsial motivasi kerja akan kinerja guru IPS.
Motivasi merupakan salah satu faktor penentu dan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Motivasi

tersebut dapat berdampak positif atau dapat pula berdampak negatif bagi seorang guru, karena motivasi kerja pada setiap guru berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian guru akan menyebabkan menurunnya kinerja guru. Sangat sedikit guru yang memiliki motivasi tinggi di sekolah. Guru yang tidak memiliki motivasi tinggi adalah guru yang kurang memiliki inisiatif dan kreatif, kurang supel dalam pergaulan, serta kurang informatif. Begitupun sebaliknya, apabila guru memiliki motivasi tinggi, maka akan memiliki kreativitas dan akan selalu berinovasi, bersikap supel dalam pergaulan serta memiliki banyak informasi yang penting, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian tujuan yang baik bagi sekolah yang bersangkutan. Dengan demikian motivasi kerja berdampak pada kinerja guru.

Dari uraian tersebut, konstelasi masalah penelitian digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Desain penelitian

Berdasarkan konstelasi masalah penelitian yang tertera pada gambar 1, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Terdapat dampak persepsi atas kompensasi akan motivasi kerja
2. Terdapat dampak secara simultan persepsi atas kompensasi dan motivasi kerja akan kinerja guru IPS?
3. Terdapat dampak secara parsial persepsi atas kompensasi akan kinerja guru IPS?

4. Terdapat dampak secara parsial motivasi kerja akan kinerja guru IPS?

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi dengan variabel intervening dengan bantuan program SPSS versi 16 dapat terlihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis 1

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	668.254	1	668.254	35.112	.000 ^a
Residual	570.965	30	19.032		
Total	1239.219	31			

a. Predictors: (Constant), x1

b. Dependent Variable: x2

Tabel 3. Dampak persepsi atas kompensasi akan motivasi kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.694	14.981		1.315	.199
x1	.829	.140	.734	5.926	.000

a. Dependent Variable: x2

Tabel 4.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	710.692	2	355.346	23.167	.000 ^a
Residual	444.808	29	15.338		
Total	1155.500	31			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Tabel 5

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.195	13.830		1.677	.104
x1	.124	.185	.114	.672	.507
x2	.673	.164	.697	4.104	.000

a. Dependent Variable: y

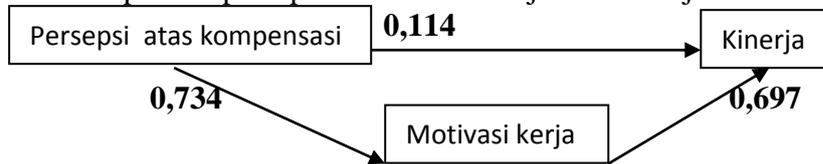
1. Dampak persepsi atas kompensasi akan motivasi kerja

Dari tabel 2 dapat diketahui persepsi atas kompensasi berdampak positif terhadap motivasi kerja karena nilai signifikan $0,00 < 0,05$ (alpha). Persamaan regresi yang didapat $M = 0,734 K$

2. Dampak secara simultan persepsi atas kompensasi dan motivasi kerja akan kinerja guru IPS

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja terlihat pada nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan Persamaan regresinya : $P = 0,697M + 0,114K$

3. Dampak secara parsial persepsi atas



Gambar 2

Suatu variabel dikatakan sebagai variabel intervening jika hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung. Besarnya hubungan tidak langsung = $0,734 \times 0,697 = 0,512$ Hubungan langsung = $0,114$ lebih kecil dari $0,512$ artinya variabel motivasi merupakan variabel intervening dan variabel motivasi berhubungan langsung dengan kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka ditarik simpulan sebagai berikut :

Pertama; persepsi atas kompensasi berdampak positif akan motivasi kerja. Kedua; Secara simultan persepsi atas kompensasi dan motivasi kerja berdampak akan kinerja guru IPS. Ketiga secara parsial persepsi atas kompensasi tidak berdampak positif akan kinerja guru IPS, Keempat; secara parsial motivasi kerja berdampak positif akan kinerja guru IPS

kompensasi akan kinerja guru IPS Kompensasi secara individu tidak berpengaruh positif terhadap kinerja terlihat dari nilai signifikannya yaitu $0,507 > 0,05$ tertera pada tabel 5

4. Dampak secara parsial motivasi kerja akan kinerja guru IPS

Motivasi secara individu berpengaruh positif terhadap kinerja terlihat dari nilai signifikannya yaitu $0,000 < 0,05$ tertera pada tabel 5

Jika di gambarkan maka bentuk hubungan variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja adalah sebagai berikut:

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar. 2003. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasiibuan, M.S.P.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Akasara
- N. K, Roestiyah. 2008. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- _____.2009. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Cetakan kedua. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sutikno, M. Sobry. 2007. *Mengagas Pembelajaran Ewektif dan Bermakna*. Cetakan kedua. Mataram. NTP Press.

Suyatno, Hisyam, Djihad. 2000. **Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia Memasuki Milinium III**. Yogyakarta : Adicita

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. Tentang **Sistem Pendidikan Nasional**. Diknas. Jakara

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005. Tentang **Guru dan Dosen**. Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Jakarta.

Usman, M.U. 2002. **Menjadi Guru Profesional**. Bandung : Remaja Rosdakarya.