

**PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI TERHADAP  
KEMAMPUAN GURU MENYUSUN RPP INOVATIF  
DI GUGUS 06 KECAMATAN BOJONEGORO**

**Chusnul Chotimah**

[Chusnulade@gmail.com](mailto:Chusnulade@gmail.com)

SDN Pacul 1 Bojonegoro

**Indra Prasetyo**

**Ruddy Winarko**

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*This study aims to describe the ability of teachers in Cluster 06 of Bojonegoro Subdistrict in training and motivational teachers. The addition was to find out the training and teacher motivation that influenced the teacher's ability in Cluster 06 of Bojonegoro District. The population in this study were all teachers of Clusters 06 of Bojonegoro District as many as 35 people. This study uses a quantitative approach with an explanatory research type. The number of samples in this study proved to be 35 teachers. In this study, researchers used hypothesis testing. Hypothesis testing is done to determine the relationship and influence between variables and dependencies in the hypothesis. The steps taken are by determining the influence of the research variables and the price of the hypothesis formulated. The results of data analysis showed that the ability of the Cluster 06 District of Bojonegoro teachers in training and motivational teachers was in good category. What influences the teacher in the education and training and teachers in Cluster 06, Bojonegoro District consists of the level of formal education, technical training that has been followed, the ability to master and understand technical tasks.*

**Keywords:** *education and training, teacher motivation, teacher ability*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro dalam diklat dan motivasi guru. Selain itu untuk mengetahui diklat dan motivasi guru yang memengaruhi kemampuan guru di Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro yaitu sebanyak 35 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 guru. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan dependen yang ada dalam hipotesis. Langkah yang dilakukan yaitu dengan cara menyoroti pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro dalam diklat dan motivasi guru sudah dalam kategori baik. Yang mempengaruhi kemampuan guru dalam diklat dan motivasi guru di Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro terdiri dari tingkat pendidikan formal, pelatihan teknis yang pernah diikuti, kemampuan menguasai pekerjaan serta pemahaman terhadap petunjuk teknis pekerjaan.

Kata kunci : pendidikan dan pelatihan, motivasi guru, kemampuan guru

## **PENDAHULUAN**

Guru merupakan sumberdaya manusia yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Untuk itu, guru sebagai sumber daya manusia yang berperan penting dalam dunia pendidikan perlu terus-menerus mengembangkan diri agar menjadi sumber daya manusia yang bermutu dan dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Diantara semua komponen sistem pembelajaran di sekolah, guru merupakan komponen yang paling esensial dan menentukan kualitas pembelajaran. Sehingga keberadaan, peran dan fungsi guru dalam dunia pendidikan merupakan faktor yang sangat signifikan.

Setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di setiap sekolah tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi guru. Guru adalah ujung tombak keberhasilan suatu sistem pendidikan. Jika guru kurang siap melaksanakan tugas maka hasilnya juga kurang baik. Sesungguhnya gurulah yang menjadi aktor penting dalam keberhasilan dan pembaruan pendidikan.

Untuk membentuk guru yang memiliki kemamuan dan keahlian khusus atau guru profesional maka diperlukan pendidikan dan pelatihan agar kompetensi guru memadai. Pendidikan formal adalah proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan merupakan bagian dari proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang (Notoatmodjo, 2013:28).

Guru yang mengikuti pendidikan dan pelatihan secara teori pengetahuan dan keterampilannya akan semakin banyak dan meningkat. Peningkatan ini diharapkan bermanfaat dalam proses pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kemampuan dalam pendidikan dan pengajaran. Pendidikan

dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian guru.

Selain pendidikan dan pelatihan, faktor lain yang bisa menunjang profesionalisme guru yaitu motivasi guru yang bersangkutan. Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2007:95). Guru yang memiliki motivasi tinggi akan bersemangat untuk meningkatkan kompetensinya.

Di dalam kegiatan mengajarnya, seorang guru mempunyai cara yang berbeda-beda. Cara-cara guru yang berbeda dalam mengajar ini dipengaruhi oleh kemampuan, kualitas dan pengalaman yang dimiliki. Selain itu juga terjadi perubahan kurikulum yang menuntut guru untuk bisa selalu menyesuaikan diri dalam metode dan prakti pengajarannya. Pedoman standar nasional pendidikan telah mengalami perubahan juga. Masing-masing PP No. 19 Tahun 2005 dan PP No. 32 Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan dengan tujuan tercapainya pendidikan nasional dan menyatakan guru diharapkan dapat mengembangkan perencanaan pembelajaran.

Hal ini selaras juga dengan perubahan standar proses yang termaktub dalam Permendiknas No 41 Tahun 2007 dan mengalami perubahan menjadi Permendiknas No 65 Tahun 2013 yang disesuaikan dengan Kurikulum 2013. RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dijabarkan dari silabus untuk mengarahkan kegiatan belajar peserta didik dalam upaya mencapai kompetensi dasar (KD). Setiap guru pada satuan pendidikan berkewajiban menyusun RPP secara lengkap dan sistematis agar pembelajaran berlangsung secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik

untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

Standar Nasional Pendidikan meliputi standar isi, standar proses, standar kompetensi kelulusan, standar tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian. Dalam hal pengembangan kurikulum, Standar Isi (SI) dan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) merupakan acuan utama bagi satuan pendidikan dalam mengembangkan kurikulum (Mulyasa, 2008).

Guru seharusnya melakukan perencanaan pembelajaran dengan baik dan dipersiapkan sebelum melaksanakan pembelajaran dan matang. Namun sebaliknya berdasarkan pengamatan di lapangan para guru menyusun RPP secara tergesa-gesa, hanya menyalin dari RPP yang sudah ada tanpa melakukan perbaikan dan tidak menjadikan pembelajaran adalah suatu hal yang menyenangkan dan penuh inovatif sehingga dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

Inovasi merupakan hal penting bagi guru. Dengan adanya inovasi yang dilakukan guru diharapkan dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, menggairahkan, dinamis, penuh semangat dan penuh tantangan. Suasana pembelajaran seperti itu dapat mempermudah peserta didik dalam memperoleh ilmu dan guru juga dapat menanamkan nilai-nilai luhur yang hakiki pada peserta didik untuk menuju tercapainya tujuan pembelajaran.

Dengan adanya inovasi guru, pembelajaran akan lebih hidup dan bermakna. Kemauan guru untuk mencoba menemukan, menggali dan mencari berbagai terobosan, pendekatan, metode dan strategi pembelajaran merupakan salah satu penunjang akan munculnya berbagai inovasi-inovasi baru.

Tanpa didukung kemauan dari guru untuk selalu berinovasi dalam pembelajarannya, maka pembelajaran akan menjenuhkan bagi siswa. Disamping itu, guru tidak dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya secara optimal. Mengingat sangat pentingnya inovasi, maka inovasi menjadi sesuatu yang harus dicoba untuk dilakukan oleh setiap guru. Seorang guru harus selalu melakukan inovasi dalam pembelajaran. Langkah yang dapat dilakukan yakni perbaikan RPP guru dengan merancang RPP yang inovatif.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu : untuk mengetahui dan mendeskripsikan kondisi diklat, motivasi guru dan kemampuan guru Menyusun RPP Inovatif di Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro; untuk mengetahui dan menganalisis diklat dan motivasi guru secara simultan dan secara parsial terhadap kemampuan guru Menyusun RPP Inovatif di Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro; dan untuk mengetahui diantara diklat dan motivasi guru yang berpengaruh dominan terhadap kemampuan guru Menyusun RPP Inovatif di Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro.

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan berkaitan dengan penelitian ini. Antara lain penelitian oleh Budi Sugiarto (2012) yang berjudul 'Pengaruh Diklat, Budaya kerja dan Kepemimpinan terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Blora.' Hasil penelitian menunjukkan Diklat, Budaya Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Blora dalam mengambil kebijakan. Pengaruh Diklat, Budaya Kerja dan Kepemimpinan pada Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan. Secara parsial Diklat, Budaya Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan. Kepemimpinan memiliki pengaruh dominan terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Blora dalam mengambil kebijakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2007) dengan judul 'Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Prestasi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Sidoarjo'. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan dibanding lingkungan kerja

## TINJAUAN TEORETIS

### Kemampuan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005:552). Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Stephen P. Robbins & Timonthy A. Judge, 2009: 57).

Lebih lanjut Stephen P. Robbins & Timonthy A. Judge (2009:61) menyatakan, kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok. Yaitu kemampuan intelektual (*intellectual ability*) merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental (berpikir, menalar dan memecahkan masalah); dan kemampuan fisik (*physical ability*) merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa.

Perlu proses memperoleh pengetahuan (termasuk kesadaran, perasaan, dan sebagainya) atau perlu usaha mengenali sesuatu melalui pengalaman sendiri yang disebut dengan kognisi. Kemampuan kognitif merupakan penampilan-penampilan yang dapat diamati sebagai hasil-hasil kegiatan atau proses memperoleh pengetahuan melalui pengalaman sendiri. Menurut Anas Sudijono (2010:49), ranah kognitif adalah ranah yang mencakup kegiatan mental (otak). Pengaturan kegiatan kognitif

mencakup penggunaan konsep dan kaidah yang telah dimiliki, terutama bila sedang menghadapi suatu problem.

Anas Sudijono (2010:52) menyatakan ciri khas belajar kognitif terletak dalam belajar memperoleh dan menggunakan bentuk-bentuk representasi yang mewakili obyek-obyek yang dihadapi, entah obyek itu orang, benda atau kejadian/peristiwa. Obyek-obyek itu direpresentasikan atau dihadirkan dalam diri seseorang melalui tanggapan, gagasan, atau lambang, yang semuanya merupakan sesuatu yang bersifat mental.

Benjamin S. Bloom dalam Anas Sudijono (2010:60) berpendapat bahwa taksonomi tujuan ranah kognitif meliputi enam jenjang proses berpikir yaitu pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*comprehension*), penerapan (*application*), analisis (*analysis*), sintesis (*synthesis*), evaluasi (*evaluation*).

Kemampuan seorang pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari hasil kerjanya. Apabila pegawai dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, efektif dan efisien maka pegawai dikatakan mempunyai kemampuan kerja yang baik. Jadi seorang pegawai dapat mencapai hasil kerjanya dengan baik dan memuaskan tergantung pada kemampuannya, yang berarti dia menunjukkan potensinya. Menurut Robbins (2008), seorang pegawai yang sangat mampu, mungkin hanya membutuhkan usaha sangat sedikit untuk mencapai prestasi yang tinggi. Sebaliknya pegawai dengan kemampuan rendah mungkin harus bekerja lebih keras untuk menghasilkan prestasi yang lebih baik. Hal ini mempertegas bahwa kemampuan mempunyai pengaruh langsung pada prestasi kerja seseorang.

Pengalaman kerja adalah lamanya - seseorang bekerja di suatu jabatan atau pada jenis pekerjaan tertentu. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu pekerjaan, maupun berbagai jenis pekerjaan, tenaga kerja tersebut dianggap berpengalaman. Hal ini sangat menunjang

produktivitas dan prestasi kerja yang bersangkutan.

Sejak mulai bekerja setiap pegawai sudah berinteraksi dengan lingkungannya, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Pegawai mulai bekerja sudah mendapat pengalaman dan pengalaman itu tentunya semuanya sama. Pengalaman dan latar belakang keahlian kerjanya pada waktu sebelumnya akan menentukan kepribadiannya dan memengaruhi pula perilakunya dalam perusahaan.

Kemampuan tenaga kerja dipengaruhi keahlian atau keterampilan yang diperoleh dari pengalaman kerjanya. Disamping umur dan jenis kelamin hasil kerja ditentukan oleh pengalaman dengan pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Robbins (2008) kemampuan perseptual adalah kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat. Sedangkan menurut Gibson *et al.* (2006) kemampuan perseptual dinyatakan sebagai kemampuan berpersepsi, yakni kecepatan menemukan angka-angka, membuat perbandingan, atau mengenali tugas-tugas sederhana yang menyangkut persepsi visual. Kemampuan ini merupakan salah satu unsur kemampuan intelektual yang harus dimiliki seorang tenaga kerja yang secara bersama-sama dengan kemampuan fisik menunjang keberhasilan dan kesuksesannya dalam suatu pekerjaan.

### **Diklat**

Diklat atau pendidikan dan pelatihan adalah kata yang umum yang sering dijumpai dalam dunia pekerjaan. Diklat merupakan bentuk usaha untuk meningkatkan kemampuan dalam suatu bidang khusus tertentu dengan berbagai tingkatan, dan seringkali juga berfungsi untuk menyiapkan tenaga-tenaga dengan spesifikasi tertentu sesuai dengan tujuan diadakannya diklat. Dalam pelaksanaannya, diklat tidak mempunyai suatu pakem atau aturan baku tentang bagaimana sistem pelaksanaan yang harus digunakan atau berapa lama waktu yang dibutuhkan, tetapi disesuaikan dengan kebutuhan dari diklat

itu sendiri. Walaupun beberapa lembaga tertentu sebagai pelaksana diklat memiliki apa yang disebut dengan standar operasi pelaksanaan (SOP), tetapi diklat dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan dari pelaksanaan diklat.

Keragaman pelaksanaan diklat bukan hanya dari segi materi yang diberikan karena disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan pelaksanaan, melainkan juga pada siapa pemberi materi, sistem pengaturan kelas, bahkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu diklat. Berbagai macam unsur yang tercakup dalam pelaksanaan suatu diklat tentu saja akan sangat memengaruhi keadaan para peserta, baik dari segi fisik maupun psikologis, yang pada akhirnya memengaruhi keberhasilan dari pelaksanaan diklat.

Menurut Nitisemito dalam Alex (2010), pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Simamora (2006), pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Pendapat dari Gomes dalam Wahyu (2009: 197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan menurut Gary Dessler (2015:263) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pendapat yang senada dari John R. Schermerhorn Jr dalam Satriana (2013:323), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan

ketrampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat diukur melalui : kesesuaian pelatihan dengan sasaran, kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan, kesesuaian metode dengan materi, pelaksanaan diklat, model evaluasi diklat.

Menurut Moekijat (2010:55) tujuan umum dari pelatihan adalah untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif; untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional; untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan sesama karyawan juga pimpinan.

Program latihan menurut Handoko (2015:110) dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi, perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua katagori pokok program latihan manajemen yaitu metode praktis seperti teknik *on the job training*, rotasi jabatan, latihan instruksi pekerjaan, magang, penugasan sementara; dan metode simulasi seperti metode studi kasus, permainan rotasi jabatan, permainan bisnis.

Berdasarkan uraian diatas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis ( $H_1$ ): Ada pengaruh signifikan diklat dan motivasi guru secara simultan terhadap kemampuan guru di Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro; dan  $H_2$  : Ada pengaruh signifikan diklat dan motivasi guru secara parsial kemampuan guru di Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro.

## **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat (Hamzah B Uno, 2011: 3). Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah laku tertentu (A.M Sadirman, 2005:154). Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha

atau pekerjaan individu. Motivasi diartikan sebagai suatu usaha untuk menimbulkan suatu dorongan pada individu atau kelompok agar bertindak atau melakukan sesuatu (Suharmi, 2014:157).

Motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Menurut Elina (2011:148) motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Motivasi juga merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberi dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela tanpa paksa. Budiono (2008:143) juga menambahkan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi yaitu (1) kebutuhan-kebutuhan pribadi, (2) tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan, dan (3) dengan cara bagaimana kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasi.

Pada dasarnya timbulnya motivasi diakibatkan oleh dua faktor yaitu internal atau faktor di dalam diri seseorang dan faktor eksternal atau faktor di luar diri seseorang. Menurut Wahjosumidjo (2007:174-175) menyatakan motivasi sebagai proses yang timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut instrinsik atau faktor di luar yang disebut ekstrinsik. Faktor di dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan. Sedangkan faktor di luar diri dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber, bisa karena pengaruh pimpinan, kolega dan sebagainya.

Malone membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi intrinsik

dan motivasi ekstrinsik (Handoko, 2015:312). Motivasi instrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Misalnya dalam bidang tugas yang dilakukan guru terkait dengan minatnya melakukan tugas sebagai guru. Minat tersebut timbul dari diri seorang guru untuk melakukan tugas karena berhubungan dengan manfaat yang diperolehnya dari tugas yang dilaksanakannya.

Dari definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas mengenai motivasi maka peneliti dapat menyimpulkan pengertian motivasi sebagai suatu dorongan yang berasal dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk melakukan suatu tindakan. Dalam kaitannya dengan pelatihan guru diharapkan dapat menumbuhkan kegairahan dan semangat kerja mengajar yang tinggi demi tercapainya tujuan pembelajaran. Menurut Sudjana (2011:162) secara garis besar, dalam kehidupan manusia motivasi mempunyai tiga fungsi, yaitu : mendorong manusia untuk berbuat sesuatu, berfungsi untuk menentukan arah perbuatan, berfungsi menyeleksi perbuatan.

Berdasar uraian diatas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis ( $H_3$ ): Diantara diklat dan motivasi guru yang berpengaruh dominan terhadap kemampuan guru di Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro adalah motivasi guru.

### **Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)**

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan. Dalam standar isi yang telah ditetapkan kemudian dijabarkan dalam silabus. Ruang lingkup rencana pembelajaran paling luas mencakup satu

kompetensi dasar yang terdiri atas satu atau beberapa indikator untuk satu kali pertemuan atau lebih. Secara definisi rencana pelaksanaan pembelajaran merupakan keseluruhan proses pemikiran dan penentuan semua aktivitas yang akan dilakukan pada masa kini dan masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut UU No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang memuat sekurang-kurangnya tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, sumber belajar dan penilaian hasil belajar. Beberapa pengertian tentang perencanaan pembelajaran dalam E Mulyasa (2006) antara lain: a) Proses mempersiapkan kegiatan-kegiatan secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu, b) Perhitungan dan penentuan tentang sesuatu yang akan dijalankan dalam rangka mencapai tujuan tertentu, c) Proses penyiapan seperangkat pembelajaran untuk dilaksanakan pada waktu yang akan datang, yang diarahkan untuk mencapai sasaran kompetensi, d) Proses pengambilan keputusan atau sejumlah alternatif (pilihan) mengenai sasaran dan cara-cara yang akan dilaksanakan dimasa yang akan datang guna mencapai tujuan yang dikehendaki serta pemantauan dan penilaian atas hasil pelaksanaannya, yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan.

Dalam menentukan kompetensi yang harus dikuasai oleh siswa, tidak hanya didasarkan pada kemauan guru atau kepala sekolah, tetapi juga harus memerhatikan berbagai kebutuhan. Itulah sebabnya, sebelum menentukan/memilih arah yang harus dituju, maka pengambil kebijakan tentang rencana pembelajaran harus memiliki berbagai informasi dalam menentukan/memilih kompetensi yang akan dihasilkan dari proses pembelajaran yang akan dilakukan. Pencarian informasi dapat dilakukan melalui berbagai proses pengukuran dan penilaian baik pada faktor internal dan faktor eksternal (kebutuhan

dan harapan *stakeholder* sekolah).

Perencanaan pembelajaran diarahkan pada pencapaian kompetensi siswa yang telah direncanakan. Dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), kompetensi merupakan seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas pendidik ataupun mengajar.

Kurikulum yang dikembangkan harus perpedoman pada model pengembangan yang berbasis kompetensi. Artinya kurikulum harus merujuk pada kompetensi yang akan dihasilkan. Kompetensi merupakan kemampuan menyeluruh yang meliputi keilmuan, keterampilan dan sikap dari suatu jenis unjuk kerja sebagai suatu hasil belajar.

Ciri-ciri kompetensi sama dengan yang dikemukakan UNESCO dalam 4 pilar pendidikan yang meliputi: a) *Learning to know*, b) *Learning to do*, c) *Learning to be*, dan d) *Learning to live together*. *Learning to know* merupakan perwujudan dari penguasaan konsep atau pengetahuan atau kognitif, *learning to do* merupakan perwujudan dari penguasaan keterampilan atau psikomotor, *learning to be* merupakan perwujudan dari sikap atau afektif dari suatu pekerjaan, sedangkan *learning to live together* merupakan perwujudan dari kecakapan hidup (*life skill*) yang sebagian besar dapat dikategorikan sebagai suatu sikap atau afektif.

Perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan RPP yang memuat identitas mata pelajaran, Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi ajar, alokasi waktu, metode pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian hasil belajar dan sumber belajar. RPP dijabarkan dari silabus untuk mengarahkan kegiatan belajar peserta didik dalam upaya mencapai KD.

Setiap guru pada satuan pendidikan berkewajiban menyusun RPP secara lengkap dan sistematis agar pembelajaran berlangsung secara interaktif, inspiratif,

menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. RPP disusun untuk setiap KD yang dapat dilaksanakan dalam satu kali pertemuan atau lebih. Guru merancang penggalan RPP untuk setiap pertemuan yang disesuaikan dengan penjadwalan di satuan pendidikan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh diklat dan motivasi guru terhadap kemampuan guru di Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro. Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* atau penelitian pengujian hipotesis. *Explanatory research* adalah suatu jenis penelitian yang menyoroti pengaruh antara, variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Melalui uji hipotesis yang dilakukan diharapkan dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen yang ada dalam hipotesis (Moch. Nazir, 2011).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro yaitu sebanyak 36 orang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek ataupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011).

Sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu (Sugiyono, 2011). Sedangkan Arikunto (2009:117) mendefinisikan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi. Mengingat populasi dalam penelitian ini tidak terlalu banyak, maka teknik sampling yang digunakan adalah *sensus sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 guru.

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yakni dengan menggunakan teknik uji statistik melalui alat bantu program SPSS. Dengan teknik analisis demikian ini, maka pembuktian hipotesis dapat dilakukan.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel diklat dan motivasi digunakan analisis dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kemampuan Guru

X1 = Diklat

X2 = Motivasi Guru

a = konstanta

b1, b2 = Parameter yang dicari

e = standar error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian tentang analisis faktor-faktor yang memengaruhi kemampuan guru dalam menyusun RPP Inovatif dilakukan di Sekolah Dasar Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro. Sekolah ini terletak di Jalan Untung Suropati Kabupaten Bojonegoro. Visi Sekolah Dasar Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro adalah mewujudkan sekolah berkualitas, relevan, kompeten, dan dinamis sesuai perkembangan masa depan.

Jumlah responden yang diteliti pada penelitian ini adalah sebanyak 35 responden yang merupakan guru di Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro dan masing-masing responden akan dicatat karakteristiknya berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, golongan dan status kepegawaian. Karakteristik responden berdasarkan kepangkatan/golongan diketahui golongan IV sebanyak 10 orang atau 28.6% responden. Sedangkan responden yang merupakan golongan III sebanyak 25 orang atau 71.4% responden. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebanyak 3 orang atau sebesar 8.6% yang berpendidikan S2 (Magister) dan yang berpendidikan S1

(Sarjana) sebanyak 32 orang atau sebesar 91.4% responden.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui sebanyak 4 orang atau sebesar 11.4% merupakan guru laki-laki dan guru wanita sebanyak 31 orang atau sebesar 88.6% responden. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja tidak ada responden yang mempunyai masa kerja dibawah 5 tahun. Sebanyak 5 orang atau sebesar 14.3% merupakan responden yang mempunyai masa kerja  $5 < - \leq 10$ . Sebanyak 12 orang atau sebesar 34.3% merupakan responden yang mempunyai masa kerja  $10 < - \leq 15$ . Sebanyak 13 orang atau sebesar 37.1% merupakan responden yang mempunyai masa kerja  $15 < - \leq 20$  serta sebanyak 5 orang atau sebesar 14.3% yang mempunyai masa kerja  $> 20$  tahun.

## Analisis Hasil Penelitian

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini digunakan analisis statistik inferensial. Hasil analisis data dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) diperoleh data pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.265	.703		1.801	.081
Diklat	.119	.172	.096	.689	.496
Motivasi	.618	.135	.635	4.572	.000

Sumber : Hasil Penelitian

Dari hasil analisis data diketahui persamaan regresi untuk hasil penelitian ini:

$$Y = 1.265 + 0.119X_1 + 0.618X_2$$

Persamaan diatas menjelaskan bahwa kemampuan guru dipengaruhi oleh diklat dan motivasi guru dan dapat dijabarkan sebagai berikut :

Konstanta =1.265 artinya apabila tidak ada variabel diklat dan motivasi guru, maka tingkat kemampuan guru adalah sebesar 1.265 satuan. Koefisien diklat sebesar 0.119 artinya apabila diklat

naik satu satuan, maka kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.119 satuan. Dan koefisien motivasi guru sebesar 0.618 artinya apabila motivasi guru naik satu satuan, maka kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro akan mampu naik sebesar 0.618 satuan.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis diklat dan motivasi guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro digunakan analisis uji F (Anova) sebagaimana dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2**  
Hasil analisis uji F (Anova)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.643	2	.821	13.331	.000 <sup>a</sup>
Residual	1.972	32	.062		
Total	3.615	34			

Sumber : Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 13.331 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) yang berarti bahwa secara bersama-sama diklat dan motivasi guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan secara bersama-sama diklat dan motivasi guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat besarnya pengaruh diklat dan motivasi terhadap kemampuan guru digunakan analisis koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0.455$  yang berarti 45.5% kemampuan guru dapat dijelaskan oleh diklat dan motivasi guru yang terdiri dari diklat dan motivasi guru. Sedangkan sisanya sebesar 54.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar diklat dan motivasi guru.

Pengujian hipotesis kedua yang menyatakan secara parsial diklat dan motivasi guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro digunakan analisis dengan uji t. Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 2 diperoleh bahwa nilai t pada masing-masing diklat dan motivasi guru :

- Nilai t hitung diklat adalah sebesar 0.689 dengan signifikansi sebesar 0.496 (lebih besar dari 0,05) artinya bahwa secara parsial diklat mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kemampuan guru.
- Nilai t hitung kemampuan guru adalah sebesar 4.572 dengan signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa secara parsial kemampuan guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan guru.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa, diklat mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro. Akan tetapi motivasi guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan diklat dan motivasi guru secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro.

Berdasarkan hasil analisis dengan uji t diperoleh nilai t untuk motivasi guru lebih besar dibandingkan nilai t hitung untuk diklat. Oleh karena itu motivasi guru mempunyai pengaruh dominan terhadap kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro. Dengan diklat tidak berpengaruh signifikan terhadap kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro.

### Pembahasan

Dari hasil pengujian deskriptif statistik rata-rata variabel diklat memiliki nilai mean sebesar 3.9829 dengan nilai 3.9 kondisi baik, variabel motivasi guru

memiliki nilai mean sebesar 3.7771 dengan nilai 3.7 kondisi baik, adapun juga variabel kemampuan guru memiliki nilai mean sebesar 4.0717 dengan nilai 4.0 kondisi baik. Hasil pengujian deskriptif statistik dapat kesimpulan diklat, motivasi guru dan kemampuan guru sudah dalam kondisi baik.

Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan secara simultan diklat dan motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro. Hal tersebut ditunjukkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Dengan demikian maka apabila secara simultan ada perubahan pada diklat dan motivasi guru maka akan berpengaruh pada perubahan pencapaian kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro. Apalagi bila dilihat dari nilai R Square sebesar 0.455 yang berarti sebesar 45.5% kemampuan guru dipengaruhi oleh diklat dan motivasi guru. Sedangkan sisanya yaitu 54.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar diklat dan motivasi guru.

Dengan data seperti diatas maka perlu dicari lebih dalam diklat dan motivasi guru mana diantara yang mempunyai pengaruh signifikan agar penerapan diklat dan motivasi guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro dalam mencapai kemampuan guru. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan pula uji koefisien dengan melihat pengaruh simultan antara diklat dan motivasi terhadap kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro.

Berdasarkan hasil analisis data diklat tidak melibatkan guru dalam memecahkan masalah serta mengambil keputusan sendiri, secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kemampuan guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 0.689 dengan tingkat signifikansi 0.496. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka diklat secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kemampuan guru. Yang berarti perubahan pada diklat ini tidak berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kemampuan guru.

Secara parsial motivasi guru juga berpengaruh signifikan terhadap kemampuan guru. Ditunjukkan dengan nilai t sebesar 4.572 dengan signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 maka motivasi guru ini berpengaruh signifikan terhadap kemampuan guru, sehingga perubahan pada motivasi guru akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kemampuan guru. Pada motivasi guru sudah mendengarkan saran atau keluhan pegawai, memberikan masukan pada pegawai berkaitan tugas kesehariannya akan tetapi masih mengambil keputusan dan bertanggung jawab sendiri pada keputusan-keputusan yang diambil.

Dari pembahasan diatas maka secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kemampuan guru. Akan tetapi motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap kemampuan guru. Dilihat dari perbandingan nilai t maka nilai yang paling kecil adalah motivasi guru dengan nilai t sebesar 4.572 dan nilai signifikansi 0.000. Dengan demikian bahwa diantara diklat dan motivasi guru dalam penelitian ini yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kemampuan guru adalah motivasi guru.

## **SIMPULAN**

Kondisi diklat, motivasi guru dan kemampuan guru di Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro diketahui dalam kondisi baik. Diklat dan Motivasi guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro. Koefisien determinasi sebesar 0.455 menunjukkan bahwa kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro sebesar 45.5%, disebabkan oleh diklat dan motivasi guru dan sisanya sebesar 54.5% disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Diklat dan motivasi guru secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro. Diantara diklat dan motivasi guru yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kemampuan

guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro adalah motivasi guru.

Diklat dan motivasi guru berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro, dengan koefisien determinasi sebesar 45.5%, dengan nilai tersebut perlu dicari variabel lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi peningkatan kemampuan guru karena ada 54.5% pengaruh dari luar variabel penelitian ini yang dapat mempengaruhi peningkatan kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro.

Kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh motivasi guru maka inilah yang perlu diperhatikan untuk ditingkatkan implementasinya, apalagi model motivasi guru perlu diefektifkan implementasinya dengan menjalankan indikator-indikator dalam motivasi ini karena motivasi guru yang mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan kemampuan guru Gugus 06 Kecamatan Bojonegoro.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sardiman. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Alex S. Nitisemito. 2010. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Anas Sudijono. 2010. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Rajawali Press. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Budiono, Pristyadi. 2008. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Gresik. *Jurnal BETA*. Vol. 6 No. 2. Maret 2008, 180-197.
- Cherrington, L. 2006. *The Ethics of Works*. McGraw-Hill Book Company. New York.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses. Depdiknas. Jakarta.
- Depdiknas. 2005. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia d Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Ciputat Perss. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Gagne, E.D. 2006. *The Cognitive Psychology of School Learning*. Little, Brown and Company. Boston. Toronto.
- Gibson, James L, et al. 2006. *Organizations (Behavior, Structure, Processes)*. Twelfth Edition. McGrow Hill.
- Hamzah B. Uno. 2011. *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hariandja, Efendi. 2009. *Prestasi Kerja Dalam Organisasi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Hasan, Alwi. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Ketiga. Balai Pustaka. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Khaerudin, dkk. 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP): Konsep dan Implementasinya di Madrasah*. MDC Jawa Tengah dengan Pilar Media. Semarang.
- Manullang. M. Marihot. 2008. *Manajemen Personalialia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Moh Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Cetakan 6. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mulyasa E. 2006. *Kurikulum Yang Disempurnakan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. 2008. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Nana Sudjana. 2011. *Penilaian Hasil Belajar Mengajar*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

- Ngalim Purwanto. 2012. *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ni Ketut Sariyathi. 2007. Prestasi Kerja Karyawan. *Buletin Studi Ekonomi*. Vol.12, No. 1.
- Permenpan 16 pasal 1. 2009. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.16 Pasal 1 Ayat 3 & 4 Th 2009. [www.permenpan.com](http://www.permenpan.com). Diakses 1 November 2013.
- Pidarta, Made. 2009. *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Robbins, S., Timothy A. J. 2008. *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Buku Terjemahan. Gramedia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behavior*. 13<sup>th</sup> Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River. New Jersey.
- Sastriana, D. & Fuad. 2013. Pengaruh Corporate Governance Dan Firm Size Terhadap Perusahaan Yang Mengalami Kesulitan Keuangan (Financial Distress). *Diponegoro Journal of Accounting*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Satriana, Ade. 2013. Meningkatkan Kemampuan Mengenal Lambang Bilangan 1 sampai 5 melalui Media Flash Card bagi Siswa Tunagrahita Sedang. *E-JUPEKhu*, Vol. 1, No. 2.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. STIE YKPN. Yogyakarta
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Soeprihanto. 2006. *Manajemen Personalialia*. Aksara. Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Suharmi. 2014. *Kinerja Guru Sekolah Dasar (Ditinjau Dari Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompetensi Guru)*. Kresna Bina Insan Prima. Surabaya.
- T. Hani Handoko . 2015. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Undang-Undang RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Sinar Grafika. Jakarta.
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wahyu S. 2009. *Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru (PLPG) Kuota 2009 : Modul 7 Bahasa Indonesia SD' . Dalam Suryanti (peny.) Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru (PLPG) Kuota 2009 : Modul Guru Sekolah Dasar*. Universitas Negeri Surabaya. Surabaya.