**PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI KECAMATAN BULULAWANG KAB.MALANG**

Lilik Wahyuni

Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Program Pasca Sarjana,

Universitas Kanjuruhan Malang

pasca\_ips@unikama.ac.id

**ABSTRAK**

*The most important motivation in educational psychology is achievement motivation. Someone who has the motivation of achievement tend to strive to succeed and choose activities that lead to the goals and success. Furthermore, if given partners to a complex task, students who have the motivation of achievement tend to choose partners who have good ability in the task.*

*This research aims: 1) To determine whether there is influence learning motivation on student achievement in social studies students of class VI SDN PI Rabakodo, Woha subdistrict, Bima. 2) To determine whether there is influence the use of learning media on the learning achievement in social studies students of class VI SDN PI Rabakodo, Woha subdistrict, Bima. 3) To determine whether there is influence jointly motivation to learn and use of instructional media on student achievement in social studies students of class VI SDN PI Rabakodo, Woha subdistrict, Bima.*

*This research includes the correlational research, because they test and reveal the influence of independent variables and the dependent variable. The population in this study were all students of class VI SDN PI Rabakodo, Woha subdistrict, Bima totaling 84 students. Because the population is relatively small (84 students) then all members of the population were sampled. Samples are now called saturated sample or samples of population is the total population sampled.*

*The conclusion of this study were: 1) There is a media Influence of learning on student achievement Class VI SDN PI Rabakodo, Woha subdistrict, Bima. 2). There Effect of learning motivation towards learning achievement of students of class VI SDN PI Rabakodo, Woha subdistrict, Bima. 3). There Influence of motivation to learn and use of learning media simultaneously towards achievement of students of class VI SDN PI Rabakodo, Woha subdistrict, Bima.*

***Keywords:*** *Use of instructional media, Motivation to learn, learning achieve*

**PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan suatu bangsa. Negara-negara yang maju seperti Amerika, Jepang, atau Malaysia telah menjadikan pendidikan sebagai factor strategis dalam menciptakan kemajuan bangsanya. Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan produktif. Hal tersebut mendorong suatu Negara menjadi Negara yang maju dan pesat dalam perkembangan ilmu dan teknologi.

Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumberdaya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya. Selain itu harus didukung pula oleh sarana dan prasarana yang memadai. Untuk membentuk manusia yang sesuaidengan tujuan pembangunan nasional, yang hakekatnya bertujuan meningkatkan kualitas manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang maju, modern berdasarkan Pancasila, maka dibutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas.

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Oleh karena itu kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen mikro system pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan persekolahan (Suyanto dan Hisyam, 2008: 27). Menurut UU RI No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB XI pasal 39, dinyatakan bahwa: 1) Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelola, pengembang, pengawas, 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 bimbinga dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.

Guru memiliki peran yang penting, merupakan posisi strategis, dan bertanggung jawab dalam pendidikan nasional. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan, dan teknologi. Sedangkan mengajar berarti mengembangkan nilai-nilai hidup. Melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Menurut pendapat Idris dan Jamal (2007: 26) bahwa dalam proses pembelajaran, guru merupakan pemegang peranan utama, karena secara teknis guru menterjemahkan proses perbaikan dalam system pendidikan di dalam satu kegiatannya di kelasnya. Megarry dan Dean (1999:12-14) mengemukakan bahwa guru wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsionalnya, karena pendidikan masa datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang berkualitas. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi maka guru harus mampu membawa siswa atau peserta didik untuk memasuki dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus berkembang.

Guru bertanggung jawab sebagai medium agar anak didik dapat mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru harus memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, memiliki keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik, dan mengembangkan profesinya yang berkesinambungan. Ditinjau dari jenjang pendidikan, maka Sekolah Menengah Atas (SMA) merupakan jenjang pendidikan yang akan mengantarkan atau mempersiapkan peserta didiknya terjun ke dunia kerja. Oleh karena itu siswa maupun pihak-pihak yang bertanggung jawab dalam proses pembelajaran baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan mampu bekerjasama dan bertanggung jawab dalam menciptakan prestasi siswa yang memuaskan. Sehingga pada akhirnya menimbulkan kesiapan siswa dalam menghadapi dunia kerja.

Syah (2009: 229) menyatakan bahwa “Guru yang berkualitas adalah guru yang berkompetensi, yang berkemampuan untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya secarabertanggung jawab dan layak”. Tanggung jawab guru dalam mendidik siswanya menyangkut berbagai aspek yaitu menyangkut tujuan, pelaksanaan, penilaian, dan termasuk umpan balik dari penyelenggara tugas tersebut.

Sedangkan Ani. M Hasan (2003: 5) menjelaskan bahwa guru yang professional harus memenuhi beberapa kriteria, antara lain: (1) mempunyai komitmen terhadap siswa dan proses belajarnya, (2) menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa, (3) bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagaicaraevaluasi, (4) mempu belajar sistematis tentang apa yang dilakukandan belajar dari lingkungan profesinya. Penilaian kinerja seseorang menurut Schuler dan Jackson (2008: 11) salah satunya dapat dilihat berdasarkan hasil (*output*), yang salah satunya adalah hasil prestasi siswa berupa Nilai Ujian atau sejenisnya.

Salah satu yang menjadi faktor penyebab rendahnya kemampuan guru dalam memahami mata pelajaran adalah masih rendahnya kualifikasi guru pada setiap jenjang pendidikan. Berkaitan dengan hal tersebut Jalal dan Supriadi (2002: 262) mengemukakan bahwa dalam kenyataannya, mutu guru amat beragam. Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa tingkat penguasaan bahan ajar dan keterampilan dalam menggunakan metode mengajar yang inovatif masih kurang. Dilihat dari tingkat pendidikannya, sebagian besar guru SD, sekitar sepuluh guru SLTP dan sekitar 20% guru SLTA masih berpendidikan kurang (*under-qualified*) dari yang dituntut.

Secara umum rendahnya mutu pendidikan dapat disebabkan oleh berbagai faktor baik internal sekolah maupun eksternal. Adapun faktor internal sekolah yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan diantaranya rendahnya mutu Dikjar dan kurikulum yang berlaku sehingga mengakibatkan rendahnya efektivitas proses belajar mengajar, sarana dan prasarana yang kurang memadai, penyebaran guru yang tidak merata, dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi mutu pendidikan di sekolah antara lain peran serta orang tua siswa, masyarakat secara umum dan pemerintah belum optimal dalam bekerja sama mendukung pengembangan pendidikan yang bermutu.

Akadum (2004:1-2) menilai bahwa rendahnya profesionalisme guru dapat disebabkan beberapa hal antara lain: (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total, (2) rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan, (3) pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak yang terlibat, (4) masih belum smooth-nya perbedaan tentang proporsi, materi ajar yang diberikan kepada calon guru, (5) masih belum berfungsinya Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya. Sedangkan Ani. M Hasan (2003: 6) mengemukakan bahwa rendahnya profesionalisme guru disebabkan: (1) masih banyaknya guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Dalam hal ini dapat dilihat dengan masih banyak guru yang bekerja di luar jam kerjanya hal ini terjadi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari sehingga tidak ada waktu untuk membaca dan menulis atau melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kemampuan diri; (2) belum adanya standar professional guru sebagaimana tuntutan di Negara-negara maju; (3) kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta sebagai pencetak guru yang lulusannya asal jadi tanpa memperhitungkan output-nya kelak di lapangan sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesi keguruan; (4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi.

Berkaitan dengan kinerja guru Hilman (2002: 244) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa “Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan merupakan permasalahan adalah aspek kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajar”.

Johnson(2002:6) mengemukakan bahwa kompetensi seorang guru didukung oleh 5 komponen, yaitu: komponen bahan pengajaran (*the teaching subject component*), komponen professional (*the professional component*), komponen proses (*the process component*), komponen penyesuaian (*the adjustment component*), dan komponen sikap (*the attitude component*). Puncak (perwujudan) dari kompetensi guru tersebut adalah komponen kinerja (the performance component) yang merupakan seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru pada saat memberikan pelajran kepada peserta didik. Berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Johnson tersebut, maka aktualisasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya merupakan cerminan dari kinerja guru yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan belajar siswa. 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 dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Namun demikian kinerja seseorang banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berkenaan dengan hal tersebut Gibson *et al.* (2002: 51-53) secara lebih komperehensif mengemukakan adanya tiga kelompok variable sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi, yaitu: Pertama, *Variabel Individu*, yang meliputi: (a) kemampuan/keterampilan, (b) latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman). Kedua *Variabel Organisasi,* yang meliputi: (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur, (e) desain pekerjaan. Ketiga *Variabel Individu (Psikologis),* meliputi: (a) mental/intelektual, (b) persepsi, (c) sikap, (d) kepribadian, (e) belajar, (f) motivasi.

Dalam organisasi sekolah kepala sekolah merupakan pimpinan yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti diungkapkan Supriadi (2002: 346) bahwa “Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik”. Oleh sebab itu kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan saran dan prasarana”.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks. Sutermeister *dalam* 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 tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya. Menurut Cascio (Sukmalana, 2007: 21) abilitas dan motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. *Abilitas* seseorang dapat ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan *skill* dipengaruhi oleh kecapkapan. Kepribadian dan pengetahuan dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman latihan dan minat. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang sering dikenal dengan motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Faktor-faktor motivasi tersebut dapat beerdampak positif atau dapat pula berdampak negatif bagi seorang guru.

Hasil studi pendahuluan di Kecamatan Bululawang Kabupaten Malang didapatkan informasi bahwa semua guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, karena dalam setiap tahun guru akan dinilai prestasi kerjanya oleh kepala sekolah, selain itu guru dan kepala sekolah juga akan dinilai oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) melalui penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil (SKP). Adanya tuntutan tersebut maka efektivitas kepala sekolah dan motivasi kerja guru harus mampu memberikan kontribusi dalam memenuhi tuntutan tersebut.

Rumusan masalah-masalah yang dibahas dalam penelitian tentang Pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru yaitu: Adakah pengaruh yang signifikaan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru Kecamatan Bululawang Kabupaten Malang?, Adakah pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru Kecamatan Bululawang Kabupaten Malang?, Adakah pengaruh yang signifikan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Kecamatan Bululawang Kabupaten Malang?

**METODE PENELITIAN**

**Rancangan Penelitian**

Pendekatan penelititan ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis survey korelasioner sebab akibat yaitu pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja guru (Y).

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini seluruh guru Kecamatan Bululawang Kabupaten malang, dimana peneliti sebagai kepala sekolah dengan jumlah terdiri dari 40 Sampel guru sma annur bululawang terdiri dari 15 sampel guru smpn 1 bululwang terdiri 5 sampel guru smpn 2 bululawang terdiri dari 5 sample sehingga total di kecamatan terdiri dari 65 guru sample.. Sedangkan sampelnya menggunakan teknik sampel jenuh/total sampling.

**Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini menggunakan teknik atau metode pengambilan data sebagai berikut:

Metode kuesioner

Metode kuesioner digunakan untuk memperoleh data dari variabel efektivitas kepala sekolah (X1), motivasi kerja guru (X2) dan variabel kinerja guru (Y) yang muncul dalam bentuk skor kemudian dianalisis. Teknik ini dipergunakan karena motivasi dan kinerja guru bersifat abstrak sehingga perlu diketahui langsung dari guru melalui kuesioner. Kuesioner dibuat dengan penilaian skala likert.

Metode Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2007: 329) dokumen adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau kerya-karya monumental seseorang. Dokumentasi digunakan agar data yang diperoleh dapat dijadikan bahan dan bukti dalam penelitian. Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data guru dari Kepala Tata Usaha (KTU)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pendekatan penelititan ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis survey korelasioner sebab akibat yaitu pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja guru (Y).

**Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan kesehiruhan dari objek penelitian. Populasi menurut Usman dan Akbar (2006: 181) adalah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari pada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas. Secara singkat dapat dikatakan bahwa populasi adalah semua anggota kelompok orang, kejadian atau objek yang dirumuskan secara jelas. Populasi dalam penelitian ini seluruh guru Kecamatan Bululawang Kabupaten malang, dimana peneliti sebagai kepala sekolah dengan jumlah terdiri dari 40 Sampel guru sma annur bululawang terdiri dari 15 sampel guru smpn 1 bululwang terdiri 5 sampel guru smpn 2 bululawang terdiri dari 5 sample sehingga total di kecamatan terdiri dari 65 guru sample.. Sedangkan sampelnya menggunakan teknik sampel jenuh/total sampling.

**Teknik Pengumpulan Data**

Data dalam suatu penelitian mutlak diperlukan. Data yang harus diambil hendaknya relevan dengan rancangan penelitiannya. Menurut Hasan (2004: 23) pengumpulan data berdasarkan cara pengumpulannya, dikenal dengan beberapa cara, antara lain pengamatan (observasi), dokumentasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik atau metode pengambilan data sebagai berikut:

1. Metode kuesioner

Metode kuesioner digunakan untuk memperoleh data dari variabel efektivitas kepala sekolah (X1), motivasi kerja guru (X2) dan variabel kinerja guru (Y) yang muncul dalam bentuk skor kemudian dianalisis. Teknik ini dipergunakan karena motivasi dan kinerja guru bersifat abstrak sehingga perlu diketahui langsung dari guru melalui kuesioner. Kuesioner dibuat dengan penilaian skala likert.

Metode Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2007: 329) dokumen adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau kerya-karya monumental seseorang. Dokumentasi digunakan agar data yang diperoleh dapat dijadikan bahan dan bukti dalam penelitian. Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data guru dari Kepala Tata Usaha (KTU)

Teknik analisis yang digunakan peneliti adalah regresi berganda/*multiple regression*. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat ditentukan melalui rumus sebagai berikut:

Y = a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3 + e (Santoso, 2005: 144)

Keterangan:

Y = kinerja guru

X1 =efektivitas kepemimpinan kepala sekolah

X2 = motivasi kerja

a = konstanta

b1, b2 = koefisien regresi

e = error

1. **Uji Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun/mengarahkan penyelidikan selanjutnya. Jika yang dihipotesiskan adalah masalah statistik, maka hipotesis ini disebut hipotesis statistik. Langkah-langkah penyelidikan hipotesis disebut dengan pengujian hipotesis.

* 1. **Uji t**

Uji t (uji signifikansi koefisien regresi parsial) sama dengan pada regresi sederhana yaitu menguji sebab akibat antara dua variabel, jadi analisis regresi digunakan untuk mengetahui perubahan varibel terikat akibat perubahan variabel bebas. Tujuan utama dari uji t adalah untuk menguji koefisien regresi secara individual.

Pengujian hipotesis dalam hal ini diuji dengan taraf signifikansi 5% (a=0,05). Setelah dilakukan analisis data dan dapat diketahui hasil perhitungan, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan peluang t (sig t) dengan taraf signifikansi 0,05 (5%), dan untuk menarik kesimpulan apakah hipotesis pengaruh parsial diterima atau ditolak dengan membandingkan taraf signifikan t < 0,05 atau signifikansi t > 0,05. Dapat ditarik kesimpulan apakah Ho dan Ha tersebut ditolak atau diterima. Kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis adalah sebagai berikut apanila signifikansit < 0,05 maka hipotesis nol (Ho) ditolah dan hipotesis alternative (Ha) diterima. Signifikansi t > 0,05 maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternative (Ha) ditolak. Dalam melakukan uji t penelitian ini pengolahan datanya menggunakan program SPSS for windows versi 18.

* + 1. **Uji f**

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Penghitungan dilakukan dengan uji F (anova).

Pengambilan kesimpulan apakah hipotesis berpengaruh simultan diterima atau ditolak adalah dengam membandingkan peluang F (sig F) denga taraf signifikansi 5% dengan ketentuan apabila signifikansi F< 0,05 maka Ha diterima, artinya terdapat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila signifikansi F > 0,05 maka Ho diterima artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam melakukan uji F penelitian ini pengolahan datanya menggunakan program SPSS for windows versi 18.00.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto,Suharsimi. 1989. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bina Aksara

Bahri, Djamarah Syaiful. 2000. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: PT. Reneka Cipta.

Mappa, S., dkk, 1998 *Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Proyek PLPTK Ditjen Dikti Depdikbud.

Pasaribu dan Simanjuntak. 1998. *Prosedur Belajar Mengajar*. Bandung: Penerbit Tarsito Bandung.

Purwodarminto,1996. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka

Sardiman, AM. 1996. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Slameto. 1991. *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Suryabrata, S. 1990. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Rajawali Persada

Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Hasil Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

Sudjana, Nana, 1990 Penilaian hasil proses belajar. Bandung, Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.

Wayan, N. 1986. Metode Penelitian Pendidikan: Bandung