

PENGARUH SOFT SKILL DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU MTS AL-IKHWAN CILILIN KABUPATEN BANDUNG BARAT

Neneng Milasari

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung

milaimmi2405@gmail.com

Elly Watti Noorhan

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung

ellywattinoorhan@asmkencana.ac.id

Abstrak

Rendahnya kinerja guru disinyalir oleh soft skills guru MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat yang masih kurang optimal dalam cara mengajar dan berkoordinasi, serta disiplin guru yang masih relatif rendah dengan tingkat ketidakhadiran guru yang bersifat indisipliner mencapai 48.7%. Adapun tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan Soft skills, Disiplin, Kinerja Guru, dan menguji besarnya pengaruh Soft skills dan Disiplin terhadap Kinerja Guru. Metode yang digunakan adalah metode survei deskriptif dan survei eksplanatori. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah kausalitas. Unit analisis para Guru MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat dengan sampel sebanyak 45 Guru. Time horizon dalam penelitian ini adalah cross sectional serta metode analisis yang digunakan adalah distribusi frekuensi dan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditemukan bahwa Soft skills Guru MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat sangat tinggi, Guru MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat sudah memiliki Disiplin dan Kinerja yang tinggi. Soft skills dan Disiplin secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Guru. Namun secara parsial Disiplin dominan mempengaruhi Kinerja Guru daripada Soft skills.

Kata Kunci: Soft Skills, Disiplin, Kinerja Guru

Abstract

The low performance of teachers is indicated by the teacher soft skills of MTs Al Ikhwan Cililin, West Bandung Regency, which are still not optimal in the way of teaching and coordination, and teacher discipline which is still relatively low with disciplinary teacher absenteeism reaching 48.7%. The purpose of this study is to describe Soft skills, Discipline, Teacher Performance, and examine the effect of Soft skills and Discipline on Teacher Performance. The method used is descriptive survey method and explanatory survey. The type of investigation in this study is causality. The unit of analysis of MTs Al Ikhwan Cililin Teachers in West Bandung Regency with a sample of 45 teachers. Time horizon in this study is cross sectional and the analytical method used is frequency distribution and path analysis. Based on the results of the research and discussion, it can be found that the MTs Al Ikhwan Cililin Teacher soft skills are very high, MTs Al Ikhwan Cililin Teachers in West Bandung Regency already have high Discipline and Performance. Soft skills and discipline simultaneously affect teacher performance. But partially dominant discipline affects teacher performance rather than soft skills.

Keywords: Soft Skills, Discipline, Teacher Performance

Pendahuluan

Ada beberapa cara untuk melihat tingkat keberhasilan suatu program pendidikan, salah satunya adalah dengan melihat perubahan yang terjadi. Karena pendidikan merupakan proses mendidik atau proses pembelajaran, dimana belajar merupakan suatu perubahan dalam kepribadian, yang dimanifestasikan sebagai pola-pola respons yang baru yang berbentuk keterampilan, sikap, kebiasaan, pengetahuan dan kecakapan (Witherington dalam Nana Syaodih, 2005:155). Salah satu contoh sederhana namun cukup terlihat perubahan yang terjadi adalah pada kemampuan membaca yang dialami rakyat Indonesia.

Jika dalam masa Orde Lama hingga Orde Baru masih banyak masyarakat yang tidak dapat membaca, maka saat ini hanya sedikit masyarakat yang tidak dapat membaca. Kemampuan membaca dari rakyat Indonesia ini dinyatakan sebagai "Angka Melek Huruf". Perkembangan angka melek huruf di Indonesia, yaitu mulai pada angka 90.78% pada tahun 2012 menjadi 91.25% pada tahun 2014, meski sempat menurun ke angka 90.52% pada tahun 2013. Sementara untuk Provinsi Jawa Barat yang semula menunjukkan angka 95.45% pada tahun 2012 dan meski sempat turun di bawah nilai tersebut pada tahun 2013, namun trend grafik kembali naik dan mencapai 95.29% pada tahun 2014. Perkembangan baik ini setidaknya menunjukkan keberhasilan program pendidikan yang telah dijalankan selama ini, baik secara nasional maupun secara khusus di Provinsi Jawa Barat.

Kemampuan rakyat Indonesia dalam hal membaca sempat menjadi permasalahan pokok dalam bidang

pendidikan pada era pasca kemerdekaan hingga era orde baru. Namun sedikit demi sedikit hal tersebut dapat teratasi hingga mencapai angka-angka di atas 90% seperti dalam data di atas. Kemampuan membaca diperoleh peserta didik dalam proses pembelajaran di Taman Kanak-Kanak (TK) dan Sekolah Dasar, untuk mengukur tingkat keberhasilan program pendidikan tentu bukan hanya dilihat dari keberhasilan peningkatan Angka Melek Huruf saja. Dalam hal ini perlu dilihat pula keberhasilan program pendidikan di tingkat SMP/MTs. Jika kemampuan membaca merupakan kemampuan dasar bagi seorang siswa Sekolah Dasar, maka keberhasilan proses pembelajaran perlu dilihat dari prestasi belajar siswa.

Menurut Tu'u (2004:75) prestasi belajar adalah penguasaan pengetahuan atau keterampilan yang dikembangkan oleh mata pelajaran, lazimnya ditunjukkan dengan nilai tes atau angka nilai yang diberikan oleh guru. Nilai yang dimaksud adalah hasil evaluasi pada setiap semester atau tingkat keberhasilan secara kuantitas maupun kualitas pada saat akhir pendidikan di SMP/MTs, yaitu tingkat kelulusan dan jumlah nilai ujian. Yang dimaksud dengan rata-rata jumlah nilai ujian adalah rata-rata jumlah nilai ujian sekolah dan rata-rata jumlah nilai ujian nasional.

Sementara untuk rata-rata nilai Ujian Sekolah (US) se-Jawa Barat pada Tahun 2016 adalah sebesar 23.01, dimana perolehan tertinggi didapat Kota Tasikmalaya yaitu sebesar 24.83 dan perolehan terendah adalah Kabupaten Sukabumi sebesar 21.94. Sedangkan rata-rata nilai Ujian Nasional (UN) se-Jawa Barat adalah sebesar 22.83, dimana perolehan tertinggi adalah Kabupaten Cianjur yaitu sebesar 24.17 dan perolehan terendah adalah

Kabupaten Sukabumi yaitu sebesar 20.9.

Untuk mengetahui optimalnya prestasi belajar siswa juga dapat dilihat dari hasil evaluasi pada setiap semester, yaitu berupa nilai yang diperoleh siswa dan dibandingkan dengan nilai KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal). Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2007 Lampiran butir A.10, KKM merupakan kriteria ketuntasan belajar (KKB) yang ditentukan oleh satuan pendidikan. Dengan kata lain, seorang siswa mendapat kenaikan atau kelulusan karena mendapat nilai yang berada di atas nilai KKM.

Menurut Muhibbin Syah (2003:137) lingkungan sosial sekolah seperti para guru, para staf administrasi, dan teman-teman sekelas dapat mempengaruhi semangat belajar seorang siswa, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi prestasi belajar siswa. Sementara Sanjaya (2010) menyatakan guru merupakan faktor kunci dalam proses pembelajaran di dalam kelas. Hal ini menunjukkan pentingnya peran guru dalam proses pendidikan di sekolah (kelas) maupun pelaksanaan program pendidikan secara menyeluruh. Pendapat lain dikemukakan oleh Femi, Olivia (2009 : 10) yang menegaskan bahwa "guru harus memainkan fungsinya sebagai pembimbing, pembaharu, model/contoh, penyelidik, konselor, pencipta yang mengetahui sesuatu, pengkait pandangan, pembawa cerita, dan seorang aktor".

Profesi guru juga dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan Dosen (Pasal 1) dinyatakan bahwa : "guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pada

jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah".

Berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005 tersebut, guru memegang peran penting dan strategis dalam pendidikan. Sebagai pengajar, pendidik, dan pelatih para siswa, guru merupakan agen perubahan sosial yang mengubah pola pikir, sikap, dan perilaku umat manusia menuju kehidupan yang lebih baik, lebih bermartabat, dan lebih mandiri.

Dari semua uraian di atas, dapat disimpulkan sementara bahwa terdapat indikasi kurang optimalnya kinerja guru MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat yang menyebabkan kurang optimalnya prestasi belajar siswa pada SMP/MTs tersebut. Hal ini diperkuat oleh temuan Peneliti sebagai berikut: Sebanyak 60% guru kurang menguasai dan menjalankan metode PAIKEM (pembelajaran aktif, interaktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan). 60% guru kurang menguasai pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran). Kurangnya koordinasi antara Kepala Sekolah dengan guru dalam hal proses pembelajaran di kelas. Sebanyak 35% guru belum efektif dalam merencanakan kegiatan pembelajaran.

Guru mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan, dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya. Maka dari itu, dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang di embannya, guru harus mampu menunjukkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu.

Dalam upaya menjaga maupun memaksimalkan kinerja dari seorang individu, seperti halnya kinerja guru di atas, perlu dilakukan pola manajemen kinerja yang baik pula. Menurut Bacal (2004:9-10), manajemen kinerja dinyatakan sebagai suatu proses komunikasi yang terus-menerus dilakukan dalam kerangka kerjasama

antara seorang karyawan dan atasan langsungnya yang melibatkan penetapan pengharapan dan pengertian tentang hal-hal berikut: fungsi kerja karyawan yang paling dasar, bagaimana pekerjaan karyawan tersebut berkontribusi pada sasaran organisasi, apa maknanya dalam arti konkrit untuk melakukan pekerjaan dengan baik, bagaimana prestasi kerja akan diukur, rintangan apa yang mengganggu kinerja dan bagaimana rintangan tersebut dapat diminimalkan atau dienyahkan, dan bagaimana karyawan dan atasan akan bekerja bersama untuk meningkatkan kinerja.

Sementara itu, Elfindri (2010:74) berpendapat bahwa bidang-bidang yang menjadi fokus utama untuk dilatih mendapatkan soft skills adalah keterampilan interpersonal (ketrampilan seseorang berinteraksi/berhubungan dengan orang lain), yang merupakan social intelligence adalah kemampuan menempatkan diri dengan orang lain, seperti : kemampuan komunikasi, terlatih bekerja dalam sebuah kelompok, kemampuan bekerja dengan orang lain, terlatih dalam etika kerja, serta fleksibel dalam melaksanakan pekerjaan. Dari kedua pendapat di atas terlihat erat kaitannya antara soft skills yang dimiliki seseorang dengan kinerja dari orang tersebut.

Oleh karena itu, kurang optimalnya kinerja guru MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat diduga disebabkan oleh rendahnya soft skills yang dimiliki para guru MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat. Hal ini ditunjukkan oleh temuan Peneliti sebagai berikut: Kurangnya koordinasi antara guru dengan Kepala Sekolah, Pegawai Sekolah, maupun guru lainnya, terutama dalam hal proses pembelajaran di kelas. guru masih cenderung mengambil jalan kekerasan, walau masih sebatas bentuk verbal,

terhadap anak didiknya yang tidak mengikuti intruksi dari guru dan bukan menekankan pada pendekatan persuasif. Metoda mengajar masih cenderung otoriter, kurang memberikan keleluasaan siswa untuk bebas berpendapat maupun mengeluarkan ide-ide kreatifnya. Selain itu, ada suatu pendapat yang mengemukakan bahwa melalui disiplin diri karyawan-karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi, termasuk optimalisasi kinerja organisasi (Avin Fadilla Helmi, 2002).

Disiplin diri akan menjaga karyawan untuk membiasakan diri bekerja sesuai dengan kaidah-kaidah yang ditetapkan oleh organisasi tempatnya bekerja. Dari pendapat Avin Fadilla Helmi ini dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja yang kurang baik dapat diakibatkan oleh tingkat kedisiplinan yang rendah dari para pegawai dalam organisasi tersebut. Pada umumnya, seorang karyawan yang berdisiplin dapat diartikan sebagai seorang karyawan yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau sekolah. Dengan kata lain ketidakdisiplinan individu dapat merusak kinerja pribadinya maupun organisasi (Aritonang, 2005:6).

Kajian Literatur

Dalam hal untuk lebih memahami soft skills adalah dengan membandingkan dengan hard skills. Menurut Fachrunnisa (2006:71) Hard skill adalah semua hal yang berhubungan dengan pengayaan teori yang menjadi dasar pijakan analisis atau sebuah keputusan. Sehingga hard skills merupakan keterampilan yang nyata terukur, analitis, dengan hak yang jelas yaitu apa yang kebanyakan orang nyatakan sebagai tulang punggung. Sebagai contoh yang termasuk hard skills kemampuan ilmu pengetahuan, seperti keterampilan teknis, keterampilan administrative, rekayasa, akuntan, dan sebagainya. Jadi dengan demikian hard skills adalah kecakapan teknis atau kecakapan praktis. Sedangkan soft skills adalah perilaku personal atau interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja humanis Fachrunnisa (2006:71).

Soft skills dalam Wikipedia (2011) didefinisikan sebagai "the cluster of personality traits, social graces, facility with language, personal habits, friendliness, and optimism, that mark people to varying degrees". Hal tersebut menyatakan bahwa soft skills merupakan cluster karakter kepribadian, sosialisasi, kemampuan dalam bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme, orang-orang yang mencirikan pada berbagai derajat.

Disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin memiliki arti yang lebih luas dari hukuman. Menurut Moekijat (2005) "Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur". Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu diciplina yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin

pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Hasibuan (2007: 193) menjelaskan, "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku". Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin pekerja, maka akan semakin baik prestasi kerjanya.

Menurut Prawirasentono (1999: 2) dalam Widodo (2008:78) : "*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika". Hipotesis atas dasar kerangka paradigma maka dapat dibuat kerangka hipotesis yang diuraikan berikut ini : Terdapat pengaruh Soft Skills dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi

tentang ciri-ciri variabel *soft skills*, disiplin, dan kinerja guru. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh *soft skills*, disiplin terhadap kinerja guru MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat. penelitian ini merupakan penelitian persepsi/opini dari objek penelitian, yang dalam hal ini adalah para guru oleh karenanya jenis data dalam penelitian ini adalah data subjek (self-report data), dengan demikian data penelitian diperoleh langsung dari sumbernya yaitu (data primer) dan data sekunder untuk data pendukung.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada guru yang dijadikan sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden dengan harapan agar informasi ini dapat dijadikan masukan bagi MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat dalam menyusun strategi manajemen dimasa yang akan datang. Yang dimaksud *soft skills* dalam penelitian ini adalah merupakan ketrampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain dan ketrampilan dalam mengatur dirinya sendiri untuk mengembangkan dan meningkatkan produktivitasnya secara maksimal. Dengan dimensi *soft skills* meliputi : dimensi Komunikasi, dimensi Integritas, dimensi Motivasi, dan dimensi Kerjasama. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1
Soft skills Guru MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat

Kode Item	Indikator <i>Soft skills</i>	Skor Total	Kriteria
SS1	Guru dapat berkomunikasi formal dan baik dalam hubungan kerja.	169	Setuju
SS2	Guru berkomunikasi dengan penuh kepedulian.	188	Setuju
SS3	Guru berkomunikasi dalam hubungan kerja dengan cara yang menyenangkan.	183	Setuju
SS4	Komunikasi yang dilakukan guru didasarkan pada saling menghargai dan kebersamaan;	171	Setuju
SS5	Guru bersikap ramah dalam menjalankan tugas dan hubungan sosial informal.	195	Sangat Setuju
SS6	Guru memberikan perhatian dan saling menolong terhadap orang lain.	191	Sangat Setuju
SS7	Guru ingin selalu disukai orang sewaktu berinteraksi dalam pekerjaan;	172	Setuju
SS8	Guru selalu berusaha meningkatkan kinerjanya.	180	Setuju
SS9	Guru selalu menetapkan dan mencapai tujuan yang realistis.	196	Sangat Setuju

SS10	Guru menikmati pekerjaannya dan bertanggung jawab untuk selalu menyelesaikan tugasnya.	193	Sangat Setuju
SS11	Guru merasakan kepuasan jika telah menyelesaikan pekerjaannya.	191	Sangat Setuju
SS12	Guru senang bekerjasama dalam bekerja.	187	Setuju
SS13	Selalu membangun hubungan erat dengan rekan kerja.	206	Sangat Setuju
SS14	Guru selalu membuka diri untuk bekerjasama dengan rekan kerja diluar bidang pekerjaan.	175	Setuju
SS15	Guru menikmati menjadi bagian kelompok bila rekan kerja dapat bekerjasama.	181	Setuju
Jumlah Kumulatif Skor		2778	Setuju
Rata-rata Skor		185.2	Setuju

Berdasarkan Tabel 4.1. unsur Soft skills Guru MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat yang paling tinggi skornya adalah Selalu membangun hubungan erat dengan rekan kerja, dengan jumlah skor 206 atau termasuk kriteria Sangat Setuju. Sedangkan skor terendah adalah Guru dapat berkomunikasi formal dan baik dalam

hubungan kerja, dengan jumlah skor 169 atau termasuk kriteria Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para guru senantiasa dapat menjaga hubungan baik di antara mereka. Namun cara berkomunikasi secara formal dan baik mendapat skor terendah meskipun masih dalam kriteria setuju.

Tabel 2
Disiplin pada guru MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat

Kode Item	Indikator Disiplin	Skor Total	Kriteria
DK1	Guru selalu taat pada alokasi jam kerja yang diatur oleh sekolah	165	Setuju
DK2	Guru taat pada aturan-aturan yang ditetapkan oleh sekolah	149	Cukup Setuju
DK3	Guru selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	152	Cukup Setuju
DK4	Guru sangat memahami dan mengerti peraturan organisasi	162	Setuju
DK5	Guru menyadari sepenuhnya sebagai orang yang dipercaya untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.	171	Setuju
DK6	Guru selalu mematuhi perintah kedinasan/atasan	131	Cukup Setuju
DK7	Guru selalu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana sekolah untuk mendukung aktivitasnya	165	Setuju

Kode Item	Indikator Disiplin	Skor Total	Kriteria
DK8	Selalu berinisiatif dalam menyajikan apa yang harus dikerjakan	126	Cukup Setuju
DK9	Guru melaksanakan tugasnya dengan tertib dan teratur	167	Setuju
DK10	Tidak ada keterpaksaan dalam melakukan tugasnya sebagai tenaga pendidik	160	Setuju
DK11	Dilaksanakannya sanksi dengan sungguh-sungguh	173	Setuju
DK12	Memiliki inisiatif yang menunjang kelancaran pelaksanaan tugas-tugasnya	160	Setuju
Jumlah Kumulatif Skor		1881	Setuju
Rata-rata Skor		156.75	Setuju

Berdasarkan Tabel 4.2. terlihat bahwa unsur disiplin pada guru MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat yang paling tinggi skornya adalah Dilaksanakannya sanksi dengan sungguh-sungguh, dengan jumlah skor 173 atau termasuk kriteria Setuju. Sedangkan skor terendah adalah Selalu berinisiatif dalam menyajikan apa yang

harus dikerjakan, dengan jumlah skor 126 dan termasuk kriteria Cukup Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para guru selalu berkomitmen melaksanakan sanksi jika dia mendapatkan sanksi atas apa yang dilakukannya. Sementara itu, guru masih merasa kurang berinisiatif dalam persiapan atas apa yang harus dikerjakannya.

Tabel 3
Kinerja Guru MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat

Kode Item	Indikator Kinerja Guru	Skor Total	Kriteria
KG1	Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik	164	Setuju
KG2	Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir.	193	Sangat Setuju
KG3	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif	180	Setuju
KG4	Guru memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran.	156	Setuju
KG5	Guru memulai pembelajaran dengan efektif	163	Setuju
KG6	Guru menguasai materi pelajaran.	187	Setuju
KG7	Guru menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif	182	Setuju
KG8	Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran.	171	Setuju
KG9	Guru memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran	167	Setuju

Kode Item	Indikator Kinerja Guru	Skor Total	Kriteria
KG10	Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran.	142	Cukup Setuju
KG11	Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif	142	Cukup Setuju
KG12	Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik	141	Cukup Setuju
KG13	Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kepemimpinan tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP.	151	Cukup Setuju
KG14	Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan Penelitian rancangan pembelajaran selanjutnya.	130	Cukup Setuju
Jumlah Kumulatif Skor		2269	Setuju
Rata-rata Skor		162.071	Setuju

Berdasarkan Tabel 4.3. terlihat bahwa unsur Kinerja guru MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat yang paling tinggi skornya adalah Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir, dengan jumlah skor 193 atau termasuk kriteria Sangat Setuju. Sedangkan skor terendah adalah Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penelitian rancangan pembelajaran, dengan jumlah skor 130 atau termasuk kriteria Cukup Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa selama ini Guru telah mempersiapkan bahan ajarnya dengan baik, yaitu secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir. Sementara itu, guru kurang memanfaatkan hasil

evaluasi sebagai acuan untuk kemajuan peserta didiknya maupun untuk bahan penelitian rancangan pembelajaran.

Hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk setiap variabel dengan $r > 0,3$ (Arikunto, 2006:153), maka menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai korelasi yang lebih besar. Hal ini berarti semua item pertanyaan adalah valid. Kemudian untuk Uji reliabilitas dengan cronbach Alfa, maka setiap variabel (laten) memperoleh nilai alfa $> 0,7$ (Arikunto, 2002 : 170) artinya hasil instrument dapat dikatakan reliabel.

Adapun hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas untuk setiap variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel di bawah.

Tabel 4
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

Item Kuesioner	Nilai Validitas	Kesimpulan Uji Validitas	Sig. Level	Nilai Reliabilitas Alfa	Kesimpulan Uji Reliabilitas
Soft skills				0.918	Reliable

Item Kuesioner	Nilai Validitas	Kesimpulan Uji Validitas	Sig. Level	Nilai Reliabilitas Alfa	Kesimpulan Uji Reliabilitas
SS1	.722**	Valid	0.000		
SS2	.664**	Valid	0.000		
SS3	.545**	Valid	0.000		
SS4	.586**	Valid	0.000		
SS5	.715**	Valid	0.000		
SS6	.745**	Valid	0.000		
SS7	.547**	Valid	0.000		
SS8	.697**	Valid	0.000		
SS9	.751**	Valid	0.000		
SS10	.773**	Valid	0.000		
SS11	.810**	Valid	0.000		
SS12	.701**	Valid	0.000		
SS13	.587**	Valid	0.000		
SS14	.619**	Valid	0.000		
SS15	.824**	Valid	0.000		
Disiplin				0.827	Reliable
DK1	.522**	Valid	0.000		
DK2	.590**	Valid	0.000		
DK3	.808**	Valid	0.000		
DK4	.734**	Valid	0.000		
DK5	.512**	Valid	0.000		
DK6	.581**	Valid	0.000		
DK7	.622**	Valid	0.000		
DK8	.798**	Valid	0.000		
DK9	.535**	Valid	0.000		
DK10	.607**	Valid	0.000		
DK11	.694**	Valid	0.000		

Item Kuesioner	Nilai Validitas	Kesimpulan Uji Validitas	Sig. Level	Nilai Reliabilitas Alfa	Kesimpulan Uji Reliabilitas
DK12	.418**	Valid	0.000		
Kinerja Guru				0.798	Reliable
KG1	.536*	Valid	0.000		
KG2	.409**	Valid	0.000		
KG3	.661**	Valid	0.000		
KG4	.413*	Valid	0.000		
KG5	.801**	Valid	0.000		
KG6	.598**	Valid	0.000		
KG7	.668**	Valid	0.000		
KG8	.629**	Valid	0.000		
KG9	.732**	Valid	0.000		
KG10	.698**	Valid	0.000		
KG11	.830**	Valid	0.000		
KG12	.516**	Valid	0.000		
KG13	.704**	Valid	0.000		
KG14	.618**	Valid	0.000		

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk setiap variabel dengan r kritis $> 0,3$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai korelasi yang lebih besar, dan

dinyatakan Valid. Kemudian. Pengujian reliabilitas pada 45 orang responden, maka didapatkan nilai reliabilitas alfa untuk semua variabel yang lebih besar dari 0.7, sehingga dinyatakan reliable.

Tabel 5

Hasil Regresi Linier Soft skills (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja guru (Y) secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.763	.547	4.33305

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate	
1	.873 ^a	.763	.547		4.33305	
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1034.136	2	517.068	27.540	.000 ^a
	Residual	788.565	42	18.775		
	Total	1822.701	44			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, bagian ANOVAb terlihat bahwa p-value sig. $0.000 < 0.05$ dan Fhitung $27.540 > F_{tabel} 3.204$ (F_{tabel} dilihat dari tabel F dengan nilai dk penyebut = $45 - 2 - 1 = 42$ dan dk pembilang = 2 pada taraf signifikansi 5%). Sedangkan korelasi $R = 0.873$ yang artinya ada korelasi cukup kuat antara Soft skills dan Disiplin terhadap Kinerja guru. Keputusan dari uji hipotesis simultan adalah:

H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Soft skills dan Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja guru. Besarnya pengaruh secara simultan adalah 75.3% ($R^2 = 0.753$). Sedangkan sisanya 23.7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya dihitung nilai korelasi antar variabel Soft skills dan Kinerja guru. Hasil output SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Perhitungan Soft skills dan Kinerja guru
Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.508**	.452**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002
	N	45	45	45
X2	Pearson Correlation	.508**	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	45	45	45
Y	Pearson Correlation	.452**	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	
	N	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil perhitungan korelasi ketiga variabel (Soft skills dan Kinerja guru) tersebut memenuhi persyaratan p-value

< 0.05 , yaitu masing-masing nilai sig.(2-tailed) $0.000 < 0.05$ dan $0.002 < 0.05$. Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh positif antara Soft skills

dan disiplin terhadap kinerja guru maka pengujian selanjutnya akan digunakan untuk mengetahui atau menguji

pengaruh dari masing-masing variabel seperti pada hasil output perhitungan regresi linier berikut:

Tabel 7
Hasil Perhitungan Regresi Linier Soft skills (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja guru (Y) secara Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.368	3.672		3.096	.003
X1	.820	.383	.412	2.143	.009
X2	.702	.118	.589	5.937	.000

a. Dependent Variable: Y

Untuk uji hipotesis secara parsial, untuk variabel Soft skills (X1) p-value $0.009 < 0.05$ atau $t_{hitung} 2.143 > t_{tabel} 2.014$, dan untuk variabel Disiplin (X2) p-value $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 5.937 > t_{tabel} 2.014$.

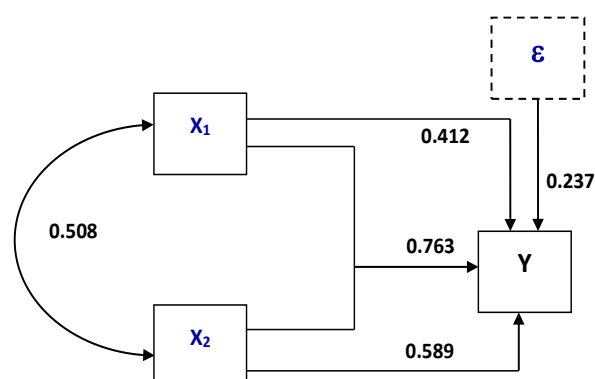
Keputusan dari uji hipotesis parsial adalah:

1) Hipotesis kesatu: H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Soft skills (X1)

berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja guru (Y)

2) Hipotesis kedua: H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja guru (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka nilai koefisien jalur model pengaruh Soft skills (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja guru (Y) adalah sebagai berikut:



Gambar 3
Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Soft skills (X1) Disiplin (X2) dan Kinerja guru (Y)

Tabel 8
Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Soft skills (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja guru (Y)

Variabel	PENGARUH				
	Rumus	Langsung	Tidak Langsung	Ket.	Total
Soft skills (X ₁)	$(py_{x_1})^2$	0.170			0.293
	$(py_{x_1})(px_{1x_2})$ (py_{x_2})		0.123	melalui X ₂	
Disiplin (X ₂)	$(py_{x_2})^2$	0.347			0.470
	$(py_{x_2})(px_{1x_2})$ (py_{x_1})		0.123	melalui X ₁	
Pengaruh Secara Simultan X ₁ X ₂ terhadap Y				$R^2_{y_{x_1x_2}}$	0.753
Pengaruh Variabel Luar terhadap Y				py_1e_1	0.237

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas maka, Pengaruh simultan Soft skills (X₁) dan Disiplin (X₂) terhadap Kinerja guru (Y) adalah 0.753 atau merupakan $R^2_{y_{x_1x_2}} = 0.753$ (lihat model summary Tabel 4.5).

Atas dasar perhitungan di atas, maka dapat dikemukakan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Soft skills (X₁) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja guru (Y) adalah sebesar 17% (0.170), sementara pengaruh tidak langsung melalui Disiplin (X₂) adalah sebesar 12.3% (0.123). Dengan demikian total pengaruh Soft skills (X₁) terhadap Kinerja guru (Y) adalah sebesar 29.3% (0.293).
- 2) Pengaruh Disiplin (X₂) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja guru (Y) adalah sebesar 34.7% (0.347), sementara pengaruh tidak langsung melalui Soft skills (X₁) adalah sebesar 12.3% (0.123). Dengan demikian total pengaruh Disiplin (X₂) terhadap Kinerja guru (Y) adalah sebesar 47% (0.470).
- 3) Secara parsial besar pengaruh Disiplin (X₂) memiliki pengaruh paling besar (dominan) dibandingkan dengan besar pengaruh Soft skills (X₁) terhadap Kinerja guru (Y).
- 4) Soft skills (X₁) dan Disiplin (X₂) secara simultan mempengaruhi Kinerja guru (Y) adalah sebesar 75.3% ($R^2=0.753$), sementara

besarnya pengaruh faktor lain yang tidak diteliti sebesar 23.7%.

- 5) Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru selain soft skills dan disiplin, yaitu seperti motivasi, budaya organisasi, kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan.

Penutup

Terdapat pengaruh secara parsial dari Soft skills terhadap Kinerja guru MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat sebesar 29,3% dengan arah yang positif dimana semakin baik penguasaan soft skills maka semakin meningkatkan Kinerja guru MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat; terdapat pengaruh secara parsial dari disiplin terhadap Kinerja guru MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat dengan arah yang positif dimana semakin baik Disiplin yang dimiliki maka semakin meningkat Kinerja guru MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat. Soft skills dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja guru MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat. Dengan demikian semakin baik soft skills dan semakin baik disiplin yang dimiliki guru maka akan semakin meningkat Kinerja guru MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat. Jika dilihat pengaruh secara parsial, maka pengaruh disiplin memiliki pengaruh yang lebih besar

(dominan) dibandingkan dengan besar pengaruh soft skills terhadap Kinerja guru MTs Al Ikhwan Cililin Kabupaten Bandung Barat.

Daftar Pustaka

Ahmadi, Abu, dan Supriyono, Widodo, 2004, Psikologi Belajar, Jakarta : Rineka Cipta.

Al Abduwani, Taki Abdul Redha, 2012, The Value and Development of Soft Skills: The Case of Oman.

Al Rasyid, Harun, 1998, Analisis Jalur Sebagai Sarana Statistik Dalam Analisis Kausal, LP3-UNPAD, Bandung.

Anastasia, A. & Urbina S., 1998, Tes Psikologi (edisi Bahasa Indonesia), Jakarta: PT Prehalindo.

Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga.

Brahmasari, Ida Ayu, dan Peniel Siregar, 2009, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan, Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 7, Nomor 1, Februari 2009, ISSN: 1693-5241.

Cascio F, Wayne, 2003, Managing Human Resources, London: McGraw-Hill Irwin.

Davies, A. and G. Quinlivan (2006), A Panel Data Analysis of the Impact of Trade on Human Development, Journal of Socioeconomics

Departemen Pendidikan Nasional, 2003. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem

Pendidikan Nasional. Jakarta: Pusat Data dan Informasi Pendidikan, Balitbang-Depdiknas.

Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2007, Pusat Pengembangan Penataran Guru Bahasa, Standar Kompetensi Guru, <http://www.pppgbahasa.go.id>

Dessler, Gary, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, Jakarta: PT. Indeks.

Dimiyati & Mudjiono, 2006, Belajar dan Pembelajaran, Jakarta: Rineka Cipta.

Djamarah, Syaiful Bahri, dan Zain, Aswan, 2006, Strategi Belajar Mengajar, Jakarta: PT Rineka Cipta.

Elfindri et al, (2010), Soft Skills Untuk Pendidik, Jakarta, Baduose Media

Fachrunnisa, Olivia. 2006. Pendidikan Berbasis Soft Skill Pada Perguruan Tinggi Manajemen Untuk Meningkatkan Kualitas Profesional Manajemen. Prosiding Konferensi Merefleksi Domain Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis. FE-UKSW: Salatiga

Gibson, James L., 2003, Organization, New York: McGraw-Hill Company.

Hair et al., 2006, Multivariate Data Analysis, Fifth Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River : New Jersey.

Hamalik, Oemar, 2006, Proses Belajar Mengajar, Jakarta: Bumi Aksara.

- , 2008, Kurikulum dan Pembelajaran, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah, B, Uno, 2009, Model Pembelajaran. Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah, B. Uno, Lamatenggo, Nina, dan Koni, Satria, 2010, Desain Pembelajaran, Bandung: MQS Publisng
- Handoko, Hani, T., 2009, Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Liberty.
- Hasibuan, JJ., dan Moedjiono, 2006, Proses Belajar Mengajar, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi), Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imron, Ali, H. Burhanuddin, dan Maisyaroh, 2003, Manajemen Pendidikan, Malang: Universitas Negeri Malang.
- Jalal, Fasli, dan Dedi Supriadi, 2001, Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah, Jakarta : Depdiknas-Bapenas-Adicitakaryanusa
- Kemendikbud, 2012, Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru, Buku 2, Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, Jakarta: Kemendikbud
- Kuncoro, Engkos Achmad dan Ridwan, 2008, Análisis jalur (Path Análisis), Edisi kedua, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke 3, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, Perilaku dan Budaya Organisasi, Bandung: Penerbit Rafika Adi Tama.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maryoto, Susilo, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Sepuluh, Salemba Empat, Jakarta.
- Moeheriono, 2009, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat, 2007, Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Mulyasa, E., 2009, Menjadi Guru Professional, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazir, Mohammad, 2009, Metode Penelitian. Cetakan ke-7, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S., 2006, Manajemen Personalial, Edisi kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Padmawati, Luh Putu, Natajaya, I.N., dan Dantes, K.R., Kontribusi Supervisi Manajerial, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Iklim Organisasi, Terhadap Kinerja Guru IPA

- Pada SMP Negeri 1 di Kabupaten Tabanan, e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan, (Volume 4 Tahun 2013).
- Permadi, D. dan Arifin, D. (2010). *The Smiling Teacher: Perubahan Motivasi dan Sikap dalam Mengajar*. Bandung: CV. Nuansa Aulia.
- Prawirosentono, Suryadi, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan, Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE.
- Prijodarminto, Soegeng, 2004, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Purwanto, 2010, *Evaluasi Hasil Belajar*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ramadhanty, Rezki Wulan, 2013, *The Effect of Experience, Autonomy, Professionalism, and Role Ambiguity on Job Performance Auditor in Registered Public Accountant DIY*, Jurnal Nominal, Volume II Nomor II, Tahun 2013.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Achmad S., 2006, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Safaria, Triantoro, 2007, *Suscessfull Intelegence*, Yogyakarta : Arti Bumi Intaran.
- Sahertian, Piet A., 2000, *Konsep Dasar dan Teknik supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sanjaya, Wina, 2011, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Sardiman, A.M, 2004, *Interaksi dan Motivasi Belajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2004, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma, 2003 *Research Method for Business*, International Edition, Prentice Hall, USA.
- Siagian, Sondang, P., 2008, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2005, *Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siwantara, I Wayan. 2009. "Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Serta Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali". *Ragam*, Vol. 9, No. 2, Agustus 2009
- Slameto, 2010, *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Soedijarto, 2007, *Menuju Pendidikan Nasional yang Relevan dan Bermutu*, Jakarta: Balai Pustaka.

- Stoner, James A.F., 2005, Manajemen, Terjemahan Alexander Sindoro. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sudjana, Nana, 2010, Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugihartono, dkk., 2007, Psikologi Pendidikan, Yogyakarta: UNY Press.
- Sugiyono, 2006, Statistika untuk Penelitian, Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto 2006, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek., Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, 2005, Landasan Psikologi Proses Pendidikan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Suparno, A.Suhaenah. 2001, Membangun Kompetensi Belajar, Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi : Departemen Pendidikan Nasional
- Supranto, J. 2003 Teknik Sampling, Penerbit PT. Jakarta, Rineka Cipta.
- Suprijono, Joko, 2009, Cooperative Learning, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Surya, Muhammad. 2003. Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran. Bandung: Yayasan Bhakti Winaya.
- Suryabrata, Sumadi, 2002, Psikologi Pendidikan, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suryosubroto, B., 2002, Proses Belajar Mengajar Di Sekolah, Jakarta : Rineka Cipta
- Syah, Muhibbin, 2008, Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Syaodih, Nana, Ayi Novi, dan Ahman, 2006, Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah, Bandung: PT Refika Aditama.
- Tilaar, HAR, 2008, Menggugat Manajemen Pendidikan Nasional, Jakarta: Lembaga Manajemen UNJ.
- Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Depdiknas.
- Tu'u, Tulus, 2004, Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa, Jakarta: PT. Gramedia.
- Wahyudi, Bambang, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Sulita.
- Wicaksana. (2010). Soft Skills. <http://iwayan.staff.gunadarma.ac.id>
- Widhiarso. (2009). Evaluasi Soft Skills dalam Pembelajaran. Seminar dan Saresehan "Evaluasi Pembelajaran Mata Kuliah Dasar Kependidikan. FIP UNY.
- Wikipedia, (2010). Soft Skills. http://en.wikipedia.org/wiki/Soft_skills
- Wirasasmita, Yuyun, 2004, Pemecahan Masalah Bisnis melalui Logical Framework Approach (LFA) : Praktek-Praktek Bisnis Antara Teori dan Realita, Jakarta: Seminar Nasional. DMB-UNPAD.
- Yamin, Martinis, 2007, Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP, Jakarta : Gaung Persada
- Yusuf, H.Tamzil, 2014, Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi,

Motivasi Kerja, Dan
Kedisiplinan Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Komatsu
Remanufacturing Asia Plant
Sudirman Di Departemen
Produksi Balikpapan, Jurnal
Ilmu Ekonomi & Manajemen,
Vol. 10, No.1, hal. 49 – 58.