

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan pada level mikro adalah mengenai kinerja mengajar guru. Betapa tidak, sebab guru menurut Hasan (2002) merupakan andalan utama dalam pelaksanaan acara kurikuler. Tanpa denyut keterlibatan aktif korps guru, kebijakan pembaruan pendidikan secanggih apapun akan berakhir sia-sia.

Sekolah merupakan satuan pendidikan yang menyelenggarakan proses belajar mengajar sebagaimana dinyatakan dalam Undang-undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam pasal 3 mengamanatkan bahwa satuan pendidikan ini diupayakan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional, adapun fungsi dan tujuan pendidikan nasional yaitu :

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Makna yang terkandung dalam tujuan pendidikan di atas adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pendidikan Kualitas kinerja mengajar guru salah satunya tercermin dari prestasi belajar yang diraih siswa.

Hoy dan Miskel (2001) menjelaskan bahwa sekolah merupakan suatu sistem sosial yang memiliki empat elemen atau subsistem penting, yaitu struktur, individu,

budaya dan politik. Perilaku organisasi merupakan fungsi dari interaksi elemen-elemen ini dalam konteks pengajaran dan pembelajaran. Lingkungan juga merupakan aspek penting dari kehidupan organisasi; lingkungan tidak hanya menyediakan sumber bagi sistem tersebut tetapi juga menyediakan kendala dan peluang lainnya.

Mengacu kepada pendapat Hoy dan Miskel (2001) di atas pendekatan yang digunakan untuk memecahkan masalah belum optimalnya kinerja mengajar guru adalah pendekatan perilaku organisasi. Robbins (2001:9) mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah “suatu studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, proses dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi”. Karena itu, menurut Gibson, et al (1996:23-29) analisis kehidupan organisasi dapat dilihat melalui tiga faktor utama, yaitu 1) perilaku (individu, kelompok, organisasi), 2) struktur (desain organisasi), dan 3) proses (komunikasi dan pengambilan keputusan).

Menyadari peran dan tugas-tugas yang diemban oleh mereka, maka kinerja guru sekarang ini banyak mendapat sorotan dari berbagai pihak seperti oleh orang tua siswa, masyarakat dan pemerintah. Guru dianggap kurang mampu memberikan landasan pendidikan yang bermutu kepada siswa melalui proses pembelajaran di sekolah. Mereka juga menilai bahwa guru yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam mengembangkan kemampuan dasar guru yang harus dimiliki dalam kegiatan belajar mengajar.

Kinerja dapat dilihat dari apa yang dilakukan oleh seorang guru dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja guru adalah bagaimana seorang guru melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya yaitu kemampuannya dan keterampilannya dalam mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan belajar mengajar, pemilihan

metode dalam penyampaian materi, membuat alat evaluasi dan standar penilaiannya dan pemanfaatan waktu belajar dengan sebaik-baiknya. Kinerja guru tergantung kepada tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing guru, dalam hal pemahaman terhadap materi pelajaran dan menerapkan serta mengembangkan dilingkungan kerja sesuai dengan kesempatan atau kreativitasnya.

Kualitas kinerja mengajar guru salah satunya tercermin dari prestasi belajar yang diraih siswa. Nilai Ujian Akhir Nasional (UAN) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Al – Irsyad Kecamatan Haurgeulis Kabupaten Indramayu, sebagaimana tertera pada tabel di bawah dari tahun 2000 s.d 2005. berdasarkan hal tersebut dualitas lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Rumpun Bisnis dan Manajemen di Al– Irsyad Kecamatan Haurgeulis Kabupaten Indramayumasih belum optimal. Hal ini tentu tidak dapat dibiarkan, dan perludicarikan solusinya. Kondisi ini akan mengakibatkan lulusan yang kurang mampu menghadapi tuntutan jaman yang mengakibatkan lulusan yang kurang mampu menghadapi tuntutan jaman yang sering disoroti oleh masyarakat pemakai lulusan tersebut. Perkembangan ilmu dan teknologi sangat cepat akan membuat keadaan ini lebih parah jika tidak diantisipasi dengan cepat.

**Tabel Nilai Ujian Akhir Sekolah
SMK Al – Irsyad Kecamatan Haurgeulis Kabupaten Indramayu
Tahun 2000 – 2005**

SEKOLAH	TAHUN				
	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005
SMK AL-IRSYAD	5.56	6.14	6.65	7.25	6.53

Masih belum optimalnya kinerja guru ini terlihat dari gejala-gejala di lapangan yaitu masih rendahnya guru dalam penguasaan materi pelajaran, mengelola program belajar mengajar masih kurang, tidak adanya pengelolaan kelas, dalam penggunaan

media masih terbatas, dalam hal penguasaan landasan kependidikan juga rendah sehingga guru kurang memahami apa itu pendidikan, dalam interaksi dengan siswa masih kurang sehingga siswa hanya bersifat pasif dalam proses belajar mengajar, dalam hal penilaian prestasi siswa kadang-kadang guru kurang objektif, kebanyakan guru tidak mengenal fungsi dan layanan/bimbingan konseling, administrasi kelas sebagian besar tidak dilaksanakan secara keseluruhan sesuai dengan ketentuan yang ada, dan jarang sekali seorang guru melakukan penelitian tindakan kelas.

Sebagai perilaku sosial kinerja individu tentu banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Oleh karena itu penelitian ini diarahkan untuk mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru.

Berdasarkan uraian di atas, dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru, faktor yang diduga paling dominan adalah faktor kompetensi dan motivasi kerja, untuk itu penulis membatasi penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Mengajar Guru” (Penelitian Pada SMK Al-Irsyad Haurgeulis Kabupaten Indramayu Rumpun Bisnis Dan Manajemen”**

1.2 Pembatasan Masalah

Inti dari penelitian ini adalah kinerja mengajar guru. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru yang akan dikaji dalam penelitian ini meliputi kompetensi guru dan motivasi. Berdasarkan hal tersebut, pokok masalah yang diungkap dalam penelitian ini

adalah sejauhmana pengaruh kompetensi guru dan motivasi terhadap kinerja mengajar guru.

1.3 Perumusan Masalah

Secara lebih rinci pokok masalah di atas dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompetensi guru di SMK Al – Irsyad Haurgeulis Indramayu rumpun bisnis dan manajemen?
2. Bagaimana gambaran motivasi guru di SMK Al – Irsyad Haurgeulis Indramayu rumpun bisnis dan manajemen?
3. Bagaimana gambaran kompetensi dan motivasi secara bersama-sama di SMK Al – Irsyad Haurgeulis Indramayu rumpun bisnis dan manajemen?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja mengajar guru di SMK Al – Irsyad Haurgeulis Indramayu rumpun bisnis dan manajemen?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja mengajar guru di di SMK Al – Irsyad Haurgeulis Indramayu rumpun bisnis dan manajemen?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi guru dan motivasi terhadap kinerja mengajar guru di SMK Al – Irsyad Haurgeulis Indramayu rumpun bisnis dan manajemen?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana dirumuskan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut :

1. Gambaran kompetensi guru di SMK Al – Irsyad Haurgeulis Indramayu rumpun bisnis dan manajemen
2. Gambaran motivasi guru di SMK Al – Irsyad Haurgeulis Indramayu rumpun bisnis dan manajemen
3. Gambaran kompetensi dan motivasi secara bersama-sama di SMK Al – Irsyad Haurgeulis Indramayu rumpun bisnis dan manajemen
4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja mengajar guru di SMK Al-Irsyad Haurgeulis Indramayu kelompok bisnis dan manajemen kelompok mata diklat perkantoran
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja mengajar guru di SMK Al-Irsyad Haurgeulis Indramayu kelompok bisnis dan manajemen kelompok mata diklat perkantoran
6. Pengaruh kompetensi guru dan motivasi terhadap kinerja mengajar guru di SMK Al-Irsyad Haurgeulis Indramayu kelompok bisnis dan manajemen kelompok mata diklat perkantoran

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis dapat memberikan wawasan pengetahuan tentang masalah yang diteliti.
- b. Penelitian ini dapat menjadi pengetahuan dan bahan kepustakaan atau bahan penelitian selanjutnya.

- c. Bagi institusi terkait, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi mengenai pentingnya peningkatan kinerja guru di SMK Negeri maupun Swasta di Kabupaten Indramayu dan sekitarnya.
- d. Bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan dengan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini, penelitian ini diharapkan pula dapat menjadi bahan informasi bahwa kinerja guru dipengaruhi secara erat oleh kompetensi guru dan motivasi kerja guru.

2. Kegunaan Ilmiah

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya di bidang ilmu manajemen.

1.6 Kerangka Pemikiran

Guru sampai menduduki peran sentral dalam proses pembelajaran di sekolah. Untuk tugas yang kompleks dengan misi membentuk manusia Indonesia seutuhnya, seperti yang tergambar dalam tujuan pendidikan nasional adalah tugas yang sangat berat baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Di sisi lain sebagai tenaga profesional guru selalu dituntut meningkatkan kemampuannya untuk kelancaran pelaksanaan tugas sesuai dengan kebutuhan pembangunan umumnya dan tuntutan masyarakat terhadap kualitas keluaran lembaga pendidikan khususnya.

Pandangan masyarakat terhadap kualitas keluaran suatu lembaga pendidikan khususnya sekolah-sekolah yang berada di daerah, memandang bahwa kualitas keluaran sekolah yang mudah mencari kerja kedepannya. Untuk menghilangkan pandangan tersebut maka sudah saatnya bagi sekolah-sekolah yang berada di daerah untuk meningkatkan kualitas sekolah dengan jalan mengoptimalkan semua sumber yang ada. Hal yang paling penting dalam usaha meningkatkan kualitas sekolah adalah meningkatkan kualitas kerja gurunya.

Sebagaimana terungkap pada latar belakang, bahwa pendekatan yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian digunakan pendekatan psikologi tentang perilaku, khususnya teori perilaku organisasi.

Luthans (1998), Gibson, et.al. (1996), menjelaskan konsep dasar psikologi mengungkapkan bahwa perilaku individu pada dasarnya dilandasi oleh proses-proses psikis pada diri individu atau organisme di dalam lingkungan tertentu.

Mengingat yang menjadi objek kajiannya adalah perilaku individu yang terlibat dalam kegiatan kerja pada organisasi, maka model psikologi tentang konsep dasar perilaku individu, dapat dijelaskan oleh teori perilaku organisasi.

Perilaku organisasi adalah ilmu yang mempelajari perilaku yang terlibat dalam kegiatan organisasi. Davis dan Newstrom (1990:1) mengatakan bahwa:

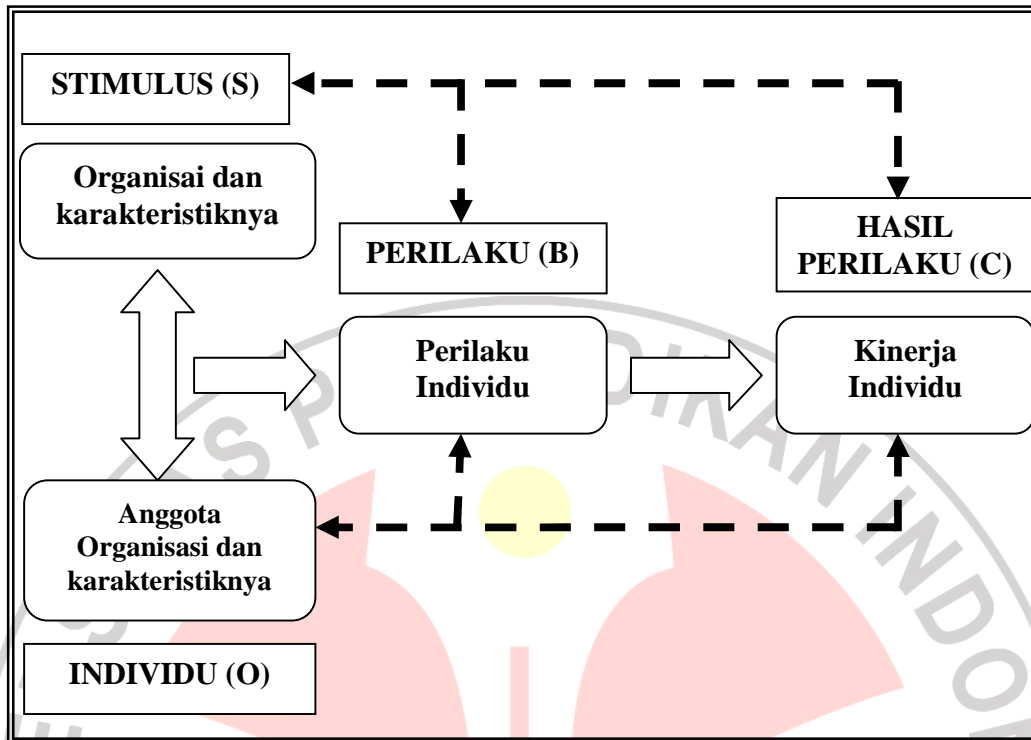
Perilaku organisasi berhubungan dengan seperangkat konsep dasar di sekitar hakekat manusia dan organisasi. Dalam kaitannya dengan manusia, perilaku organisasi memandang bahwa (1) manusia secara individu memiliki perbedaan-perbedaan, (2) sebagai makhluk sosial dan biologis, manusia harus dipahami sebagai manusia seutuhnya, (3) perilaku manusia timbul karena motivasi tertentu, dan (4) manusia berbeda

dengan faktor-faktor produksi lainnya, karena manusia memiliki martabat. Sedangkan dalam hal organisasi, perilaku organisasi memandang organisasi sebagai sistem sosial yang dibentuk atas dasar kepentingan bersama.

Dengan demikian, konsep dasar perilaku organisasi dibangun oleh dua komponen utama, yaitu individu dengan segala karakteristiknya dan organisasi juga dengan segala karakteristiknya.

Model psikologi tentang konsep dasar perilaku individu jika diadaptasikan dalam kehidupan organisasi dapat dilihat pada gambar 2. Tanda panah berujung ganda pada gambar menunjukkan bahwa antara individu dengan organisasi selalu terjadi interaksi yang dapat menimbulkan persepsi atau interpretasi tentang lingkungan organisasi yang dihadapinya. Hasil interpretasi itu selanjutnya akan menimbulkan perilaku-perilaku tertentu dari anggota baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku-perilaku tersebut pada gilirannya akan menentukan hasil perilaku atau kinerja. Perilaku dan hasil perilaku akan memberikan umpan balik kepada individu sebagai tanda adanya proses belajar sosial.

Gambar 1
Perilaku Individu dalam konteks Perilaku Organisasi



Sumber : diadaptasi dari Luthans (1998), Gibson, et.al.(1996)

Bertitik tolak dari kerangka konseptual sebagaimana diragakan di atas, mengisyaratkan bahwa pertama, perilaku individu dalam organisasi tercipta dari hasil serentetan komunikasi antara anggota organisasi dengan unsur-unsur organisasi. Artinya para anggota organisasi menentukan dan meneguhkan eksistensi pengaruh komunikasi melalui proses interaksi antara anggota organisasi dan unsur-unsur organisasi. Dengan demikian, peranan komunikasi menjadi lebih nyata dan penting dalam teori perilaku organisasi. Kedua, kinerja individu yang merupakan perwujudan dari perilaku individu dalam organisasi ditentukan oleh sejumlah faktor. Artinya, tinggi rendahnya kinerja individu tergantung pada seberapa besar faktor-faktor tersebut memberikan tekanan pada perilaku individu. Gibson, et.al. (1996:13), menegaskan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi, karena itu pemahaman perilaku individu sangat kritis bagi manajemen yang efektif.

Kinerja individu dalam hal ini kinerja mengajar guru merupakan inti kajian dari penelitian ini. Rivai (2005:14) mengemukakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan., seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Brown (dalam Rahardja, 2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah manifestasi konkret dan dapat diobservasi secara terbuka atau realisasi suatu kompetensi. Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja mengajar guru dalam penelitian ini adalah unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran sebagai realisasi konkret dari kompetensi yang dimilikinya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Merujuk pada pendapat Usman (1994) dan Majid (2005), aspek yang diukur dari variabel kinerja mengajar guru dalam penelitian ini meliputi 1) merencanakan pembelajaran, 2) melaksanakan pembelajaran, dan 3) mengevaluasi pembelajaran.

Robbins (2001:173) menjelaskan bahwa kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O) yang dapat dinyatakan dalam formula kinerja = $f(A \times M \times O)$. Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan demikian kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkatan-tingkatan kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang menghalangi karyawan. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintang yang menjadi penghambat.

Rivai (2005:16) mengemukakan kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yaitu (1) kemampuan, (2) keinginan, dan (3) lingkungan.

Berdasarkan uraian di atas, Robbins (2001), Gibson et.al. (1996), dan Rivai (2005) sepakat bahwa kemampuan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Mereka menggunakan istilah yang sama untuk kedua faktor tersebut. Selain itu faktor organisasi yang disebut oleh Gibson, et.al. (1996), faktor peluang yang disebut oleh Robbins (2001), dan faktor lingkungan menurut Rivai (2005) apabila ditelaah lebih jauh mempunyai maksud yang sama yaitu faktor peluang dari lingkungan organisasi. Artinya kinerja individu dipengaruhi oleh karakteristik organisasi sejauhmana lingkungan organisasi memberikan peluang kepada individu untuk menampilkan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yang akan dijadikan kajian dalam penelitian ini, yaitu kompetensi dan motivasi.

Variabel pertama yang dijadikan kajian dalam penelitian ini adalah kompetensi guru. Muhibbin (2000:229) mengemukakan kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Menurut Undang-undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen pasal 1 ayat (10) kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dengan demikian yang dimaksud dengan kompetensi guru adalah pengetahuan, sikap dan keterampilan yang ada pada seseorang agar dapat menunjukkan perilakunya sebagai guru. Merujuk pada Undang-undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, pengukuran kompetensi guru dalam penelitian ini meliputi dimensi (1) pedagogik, (2) personal, (3) sosial, dan (4) profesional.

Variabel kedua yang dijadikan kajian dalam penelitian ini adalah motivasi. Hoy dan Miskel (2001) meyakini bahwa salah satu cara yang baik untuk mendapatkan gambaran mengenai individu di sekolah adalah dengan mengkaji motivasi mereka.

Motivasi dalam penelitian ini mengacu pada *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi prestasi. McClelland mengelompokkan kebutuhan manusia ke dalam tiga jenis kebutuhan, yaitu (1) *Need for achievement*, (2) *Need for power*, (3) *Need for affiliation*. *Need for achievement* (keberhasilan) merupakan kebutuhan manusia yang dapat memunculkan motivasi. Keberhasilan manusia dalam memenuhi/memuaskan kebutuhannya dapat memunculkan motivasi. *Need for power* (kekuasaan), seseorang membutuhkan kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain. Serendah apapun kedudukan/jabatan seseorang dalam suatu organisasi ia tetap ingin berkuasa dan berpengaruh terhadap yang lainnya. *Need for affiliation* (afiliasi), sebagai makhluk sosial kebutuhan afiliasi merupakan kebutuhan manusia yang penting untuk dipenuhi. Seperti kebutuhan/keinginan untuk disenangi, dicintai, dapat bekerja sama, bersahabat dan saling mendukung dalam kegiatan organisasi, adalah merupakan bentuk-bentuk pemuasan kebutuhan manusia dalam hidup bermasyarakat.

1.7 Asumsi

Untuk menghindari ketidaksesuaian antara masalah yang diteliti dengan pembahasan, maka dipandang perlu untuk menetapkan asumsi.

Menurut Komaruddin dan Yooke Tjuparman S. Komaruddin (2002:23, bahwa :

Asumsi dalam karya tulis ilmiah menetapkan faktor-faktor yang diawasi sehingga tidak mempengaruhi variabel yang sedang diamati.

Asumsi mungkin berhubungan dengan syarat-syarat, kondisi-kondisi dan tujuan. Asumsi memberikan hakekat bentuk dan arah argumentasi.

Berkaitan dengan hal itu, maka penulis mengajukan asumsi penelitian sebagai berikut :

1. Kinerja sebagai unjuk kerja merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Perbedaan unjuk kerja antara individu dalam situasi kerja adalah akibat adanya perbedaan karakteristik individu dan situasi yang berbeda (LAN, 1992:3)
2. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap Guru akan menunjukkan kualitas Guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Kompetensi dapat diperoleh baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman. (Majid, 2005:6; Robotham, 1996:27)
3. Sekolah merupakan organisasi yang terdiri atas kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan. Salah satu cara yang baik untuk mendapatkan gambaran mengenai individu di sekolah adalah dengan mengkaji motivasi mereka. (Hoy dan Miskel, 2001)

1.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian, sebagaimana yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (1998:62) bahwa, “Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Sedangkan Komaruddin (1995:36-37) mengemukakan bahwa :

Hipotesis adalah kesimpulan atau perkiraan yang tajam yang dirumuskan dan untuk sementara diterima untuk memperjelas kenyataan-kenyataan, peristiwa-peristiwa atau kondisi-kondisi yang dipertahankan dan untuk membimbing penyelidikan lebih jauh.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan identifikasi masalah di atas, maka terdapat empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini

Hipotesis 1

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMK AI – Irsyad Kecamatan Haurgeulis Kabupaten Indramayu Rumpun Bisnis dan Manajemen

Hipotesis 2

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja mengajar guru pada SMK AI – Irsyad Kecamatan Haurgeulis Kabupaten Indramayu Rumpun Bisnis dan Manajemen

Hipotesis 3

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi guru dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru pada SMK AI – Irsyad Kecamatan Haurgeulis Kabupaten Indramayu Rumpun Bisnis dan Manajemen