

# PENGARUH SERTIFIKASI GURU, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN JEUNIEB KABUPATEN BIREUEN

Ratna Dewi <sup>1\*)</sup>

<sup>1</sup>, Kepala Sekolah SD Negeri 3 Peulimbang Kabupaten Bireuen - Aceh

\*) email: draratnadewi68@gmail.com

## ABSTRACT

*This study aims to determine 1) the effect of teacher certification on improving teacher performance 2) the effect of work motivation on improving teacher performance, 3) the effect of work discipline on improving teacher performance, and 4) the simultaneous influence of teacher certification factors, work motivation and work discipline on improving the performance of elementary school teachers at the Technical Implementation Unit (UPT) of the Jeunieb District Education Office, Bireuen Regency. The research was conducted by means of a survey through a questionnaire in data collection, and the method of analysis used a structural model of path analysis. The results obtained that 1). There is a positive and significant influence of the teacher certification factor on the performance of elementary school teachers in the UPT Department of Education, Jeunieb District, Bireuen Regency, which is 13.90%. 2). The results of parametric statistical tests through the path model prove that there is a significant influence of work motivation factors on teacher performance, both directly and indirectly by 20.95%. 3). And also the results of statistical tests prove that there is a significant influence of the work discipline factor on the performance of elementary school teachers in the UPT Department of Education, Jeunieb District, Bireuen Regency, which is calculated from this study which is quite significant, namely 25.11%. 4). The results of the statistical measure of the correlation coefficient and determination between the variables of teacher certification, work motivation and work discipline on teacher performance stated that there was a significant effect. The contribution of these three factors is 59.9%. While the rest due to the role of variables that are not examined by 40.1%. These factors, including organizational climate, compensation, communication, the existence of education and training, Sapras, and others.*

**Keywords:** teacher certification, work motivation, work discipline, teacher performance

## 1. Pendahuluan

Pelaksanaan program sertifikasi telah dimulai pada tahun 2007 dan telah dirasakan oleh pihak yang terkait dalam pendidikan. Program sertifikasi yang dirancang oleh Pemerintah pada dasarnya merupakan satu program yang lebih mengarah kepada upaya peningkatan hasil proses pembelajaran dengan mengkondisikan guru-gurunya sebagai pendidik yang berkompeten di bidangnya masing-masing.

Sehingga dengan pemberian sertifikasi guru mampu meningkatkan kinerja guru dengan dasar komoetensi. Hal ini ditunjukkan dengan kemampuan meningkatkan mutu lulusan, memiliki kompetensi dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, bisa menindaklanjuti hasil evaluasi dengan melakukan bimbingan dan pelatihan kepada peserta didik. dapat mengimplementasikan budaya kerja yang berintegritas, inovasi, profesionalitas serta tanggung jawab, dan keteladanan.

Karena adanya sertifikasi sebagai pengakuan profesi guru akan termotivasi untuk terus beresiatif berkarya nyata sebagai upaya pengembangan potensi SDM guru menuju SDM unggul sebagaimana diharapkan.

Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Motivasi kerja disini adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil.

Guru yang memiliki motivasi tinggi, senantiasa selalu berupaya berbuat dan bekerja secara optimal. Karena Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja, guru menjadi seorang pendidik sebagaimana tugas pokoknya. Seluruh kegiatan yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja merupakan faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja guru. Menegakkan kedisiplinan dalam bekerja akan berdampak langsung pada upaya menghasilkan kerja yang ditargetkan dan ditugaskan kepada seorang pegawai.

Oleh karenanya, kedisiplinan kerja guru sangat diperlukan dalam menjalankan tugasnya dan tanggungjawabnya. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan adalah fungsi operatif yang paling penting. Karena hal ini bagian dari ketaatan atas perilaku seseorang di dalam mematuhi peraturan-peraturan dan ketentuan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Tanpa adanya disiplin yang baik maka akan sangat sulit bagi sebuah lembaga pendidikan untuk mencapai hasil optimal. Disiplin yang baik adalah cerminan terhadap besarnya rasa tanggung jawab seseorang akan tugas yang dia terima. Sikap disiplin akan mendorong gairah kerja, untuk mewujudkan tujuan lembaga pendidikan. Disiplin kerja guru menginginkan untuk dilaksanakannya semua peraturan yang sudah ada dan jika terjadi pelanggaran maka harus diambil tindakan.

Mengamati ketiga hal diatas, peneliti masih menemukan hal-hal yang belum wajar terjadi pada sebagian guru SD di lingkungan kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen.

Ditemukan akar masalah bahwa masih kurangnya gairah dan motivasi dalam memberdayakan dirinya untuk mengeluarkan potensi kreativitasnya.

Disiplin kerja guru Sekolah Dasar tersebut, juga masih tampak belum serius, hal ini terjadi dalam kedisiplinan akan waktu, pelaksanaan evaluasi kerja, dan pekerjaan tambahan yang diberikan Kepala Sekolah.

Terkait dengan hal itu, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul “Pengaruh Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen”.

## 2. Landasan Teoritis

### Sertifikasi Guru

Sertifikasi adalah pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmanai dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dengan tujuan mampu meningkatkan upaya peningkatan mutu diri guru dan lulusan dari peserta didiknya.

Hal ini juga, menurut Suyatno (2008), untuk melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru. Dan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan guru, agar terpenuhi kebutuhannya dalam menghasilkan kerja yang optimal.

Menurut Mulyasa (2011) factor sertifikasi ini diukur melalui dimensi Kompetensi kemampuan bidang studi, Pemahaman karakteristik peserta didik, Pembelajaran yang mendidik, Pengembangan profesi, dan Kepribadian pendidik.

*H<sub>1</sub>: Sertifikasi guru berpengaruh terhadap Kinerja guru*

### Motivasi Guru

Motivasi kerja seorang gur hal penting dan mutlak ada, karena guru selain pendidik juga teuladan bagi masyarakatnya. Seorang guru yang memiliki motivasi rendah tidak mungkin diharapkan hasil kerja yang optimal, karena menurut Hilgard yang dikutip oleh Sanjaya (2006) bahwa Motivasi adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu”. Jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan.

Jadi motivasi kerja guru adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seorang guru, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

*H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru*

### Kedisiplinan kerja Guru

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi

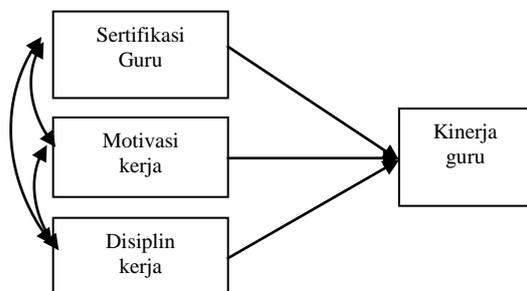
Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan (2012:193).

Disiplin kerja dapat terukut dari beberapa dimensi, meliputi: dimensi taat terhadap aturan waktu, dimensi taat terhadap peraturan, dan dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Rivai (2014).

Dengan ditegakkannya disiplin dalam bekerja maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi.

*H<sub>3</sub>: Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja guru*

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Kerangka Pemikiran

## 3. Metodologi Penelitian

### Metode Penelitian dan Sumber Data

Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

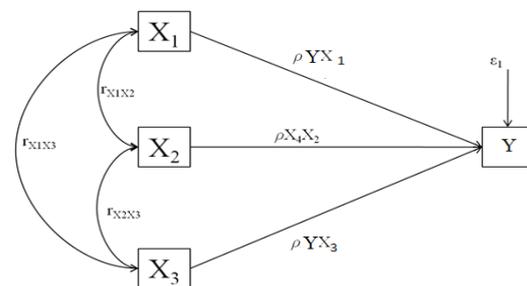
Penelitian ini dilakukan terhadap 115 sampel guru SD dari 398 guru yang berada di wilayah kerja UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen, dilaksanakan pada bulan Juli – September 2021.

### Metode Analisa Data

Metode analisa data dalam menemukan hasil penelitian sebagaimana dimaksudkan dengan pendekatan analisis jalur. Berdasarkan model struktural antara variabel eksogen dan endogen. Untuk memperoleh persyaratan analisis, dilakukan uji: asumsi normalitas, heterokedasitas, dan uji multikolinieritas.

Pemilihan metode analisis jalur dilakukan dengan pertimbangan, karena metode ini mampu memberikan kejelasan hubungan dan besaran antar variabel penelitian yang sangat berguna bagi upaya peneliti dalam mengupas berbagai variabel yang diteliti, dan analisis jalur cocok digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat, baik untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel eksogen) terhadap set variabel endogen, baik secara simultan maupun parsial. (Sarwono, J, dalam Amiruddin dan Win, 2012:17).

Maka model struktural dalam analisis ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Struktur Model Teoretis

Keterangan : X<sub>1</sub> = Sertifikasi guru  
X<sub>2</sub> = Motivasi kerja  
X<sub>3</sub> = Disiplin kerja  
Y = Kinerja guru  
ε = Faktor residual.

Sebelum dilakukan analisis data dengan pendekatan model jalur, maka dilakukan terlebih dahulu transformasi skala data, karena kuesioner penelitian dirancang dengan menggunakan skala Likert ordinal. Transformasi atau konversi dari skala ordinal ke skala interval menggunakan *methods of successive interval*. Proses perhitungan konversi data ordinal ke data interval dilakukan melalui alat bantu program statistika, baik dengan software SPSS ataupun dengan Microsoft Excell.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui angket terhadap 115 guru SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Jeunieb Kab. Bireuen, diperoleh informasi deskriptif tentang variabel yang diteliti, berikut ini:

- Mayoritas guru menyatakan kurang setuju (46,23%) bahwa sertifikasi guru mampu meningkatkan kinerja. Sehingga persentase yang mengungkap kinerja ada kaitannya dengan sertifikasi hanya 72,36%.
- Kebanyakan dari guru telah memiliki motivasi yang baik yakni 47,22%, dan motivasi tinggi sekitar 12,87%. Namun masih banyak yang kurang yakni 38,78%. Sehingga tingkat Motivasi kerja guru SD di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Jeunieb kabupaten Bireuen baru mencapai 74,37%.
- Sekitar 50% guru sudah memiliki disiplin kerja yang baik dan 9,65 % sangat baik. Namun cukup besar yang masih kurang yakni 40,09 %. Sehingga tingkat penilaian disiplin kerja guru SD di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen baru mencapai 73,81%.
- Umumnya kinerja guru masuk kategori baik (43,04%) dan sangat baik (9,04%), tetapi yang masih kurang cukup tinggi mencapai 42,87%, sehingga tingkat kinerja guru SD di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen, hanya mencapai 71,20%.

##### Hasil Analisis Jalur (Path)

###### a. Uji Model Struktural

Pengujian koefisien jalur, dalam rangka memastikan bahwa model struktural yang dibangun antar 3 variabel eksogen terhadap variabel endogen (Kinerja) signifikans secara statistik. Maka hasil uji dapat dinyatakan dalam tabel 1 berikut:

Tabel 1. Uji Model Struktural (Uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1879.784	3	626.595	55.289	.000 <sup>a</sup>
Residual	1257.978	111	11.333		
Total	3137.762	114			

a. Predictors: Disiplin, Motivasi kerja, Sertifikasi

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Dan berdasarkan uji – F, sebagaimana dinyatakan dalam tabel 1, bahwa model struktural  $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3$  dapat diterima pada tarat uji 5%.

Kemudian uji signifikansi koefisien jalur, melalui uji-t, dinyatakan koefisien model semua signifikans pada taraf uji 5%, artinya baik variabel Sertifikasi, Motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja guru. Hal ini ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

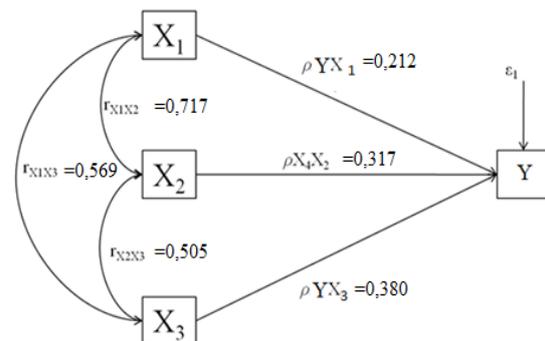
Tabel 2. Uji Koefisien Model Struktural

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		-.776	.439
Sertifikasi	.212	2.310	.023
Motivasi	.317	3.619	.000
Disiplin	.380	5.122	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

###### b. Pengukuran Besaran Pengaruh

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka Model struktural yang menghubungkan variable Sertifikasi guru ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja guru ( $Y$ ) dinyatakan berikut:



Gambar 3. Diagram Model Jalur dan nilai koefisien

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam gambar 3 diatas, maka dapat dihitung besarnya:

**a. Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Guru**

Adapun besarnya pengaruh langsung ataupun tidak langsung karena terdapat hubungan kausalitas antara variabel sertifikasi dengan motivasi kerja dan Disiplin kerja ditentukan berikut ini:

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung sertifikasi terhadap Kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{zx1} = 0,212$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,212)^2 \times 100\% = 4,49\%$ .

*Pengaruh Tidak langsung*

-Pengaruh sertifikasi melalui motivasi kerja terhadap Kinerja guru:  
 $(0,212)(0,717)(0,317) \times 100\% = 4,82\%$

-Pengaruh sertifikasi melalui Disiplin kerja terhadap Kinerja guru:  
 $(0,212)(0,569)(0,380) \times 100\% = 4,58\%$

-Maka pengaruh total sertifikasi terhadap Kinerja guru di wilayah kerja UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen yakni sebesar 26,93%.

**b. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru**

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap Kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{zx2} = 0,317$ ), Maka besarnya adalah 10,05%.

*Pengaruh Tidak langsung*

-Pengaruh motivasi kerja melalui sertifikasi terhadap Kinerja guru sebesar;  $(0,317)(0,717)(0,212) \times 100\% = 4,82\%$

-Pengaruh motivasi kerja melalui Disiplin kerja terhadap Kinerja guru adalah:  $(0,317)(0,505)(0,380) \times 100\% = 6,08\%$

-Maka pengaruh total motivasi kerja terhadap Kinerja guru yakni 20,95%.

**c. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja guru**

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung Disiplin kerja terhadap kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{zx3} = 0,380$ ), Sehingga besarnya adalah 14,44%.

*Pengaruh Tidak langsung*

-Pengaruh Disiplin kerja melalui sertifikasi terhadap Kinerja guru sebesar :  $(0,380)(0,569)(0,212) \times 100\% = 4,58\%$

-Pengaruh Disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap Kinerja guru sebesar:  $(0,380)(0,505)(0,317) \times 100\% = 6,08\%$

-Maka total pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja guru, yakni 25,11%.

**d. Pengaruh Sertifikasi, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja guru**

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:  $Y = 0,212X_1 + 0,317 X_2 + 0,380 X_3$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur variabel Sertifikasi guru bernilai positif (0,212) artinya dengan adanya sertifikasi pada pengakuan profesi guru akan meningkatkan kinerja guru, dengan nilai peningkatannya 21,2%.

Juga pada faktor motivasi kerja pada jiwa guru baik secara motivasi internal dan aspek motivasi secara eksternal mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja guru dengan nilai positif (0,317). Artinya dengan makin baik Motivasi kerja para guru SD di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen, akan diikuti peningkatan Kinerja guru secara rata-rata sebesar 31,7%.

Koefisien jalur variabel Disiplin kerja ( $X_3$ ) yang mendukung pada pekerjaan guru juga berpengaruh positif terhadap Kinerja guru. Jika dapat dinaikkan terus disiplin kerja para guru akan diikuti peningkatan Kinerja guru secara rata-rata yakni 38%.

Analisis ini secara statistik juga dapat menggunakan hasil nilai korelasi secara simultan dan nilai determinasinya, sesuai menurut Ghazali (2012), nilai korelasi dan determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel eksogen (X) dengan variabel endogen (Y) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.19. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square
Jalur	0.774	0.599

Sumber: Data Primer, 2021.

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,774 menjelaskan hubungan antara variabel Sertifikasi guru, Motivasi kerja dan

disiplin kerja terhadap Kinerja guru memiliki keeratan hubungan yang tinggi yakni 0,774.

Nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,599 menjelaskan bahwa kontribusi faktor Sertifikasi guru, Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja guru sebesar 59,9%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 40,1%. Faktor ini, diantaranya Iklim organisasi, kompensasi, Komunikasi, Diklat, dan Saprass, serta faktor lainnya.

## 5. Simpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

- 1). Terdapat pengaruh positif dan signifikans faktor Sertifikasi guru terhadap kinerja guru SD di lingkungan UPT Dinas pendidikan Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen, yakni sebesar 13,90%.
- 2). Hasil uji statistik secara parametrik melalui model jalur membuktikan adanya pengaruh faktor motivasi kerja terhadap Kinerja guru secara signifikans, baik langsung dan tidak langsung sebesar 20,95%.
- 3). Dan juga hasil uji statistik membuktikan terdapat pengaruh yang signifikans dari faktor Disiplin kerja terhadap Kinerja guru SD di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen, yang dihitung dari penelitian ini cukup signifikansi yakni 25,11%.
- 4). Hasil dari ukuran statistik koefisien korelasi dan determinasi antara variabel Sertifikasi guru, Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja guru menyatakan terdapat pengaruh yang signifikans. Kontribusi ketiga factor ini sebesar 59,9%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 40,1%. Faktor ini, diantaranya Iklim organisasi, Kompensasi, Komunikasi, adanya Diklat, Saprass, dan lain-lain.

### Saran

- a. Perlu pihak pimpinan Sekolah dan Unit Pelaksana Teknis Dinas pendidikan di daerah Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen untuk terus meninjau dan mengupayakan sertifikasi

guru agar lancar dan berjalan baik, termasuk guru yang belum sertifikasi diupayakan dapat memperoleh sertifikasi agar dapat meningkatkan kinerja dan prestasi guru yang lebih optimal.

- b. Disamping itu, hasil penelitian mendorong pihak pemangku keentingan atas hasil kerja guru di UPT Dinas pendidikan Kecamatan Jeunieb Kab. Bireuen terus mendorong guru untuk meningkatkan motivasi kerja secara berkualitas dan volumenya yang tinggi, khususnya dukungan dari motivasi eksternal.
- c. Perlu diperhatikan dan ditegakkan kedisiplinan guru yang deasa ini makin lemah dan kendor, Hal ini suatu keharusan agar prestasi dan hasil kerja guru dapat optimal harus adanya sikap disiplin. Oleh karenanya, peran Kepala Sekolah dan pimpinan UPTD daerah untuk mengevaluasi dan memonitoring kedisiplinan guru secara kontinu dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin Idris dan Win Konadi, 2012. Pengaruh regulasi dan ketersediaan anggaran terhadap kinerja pelayanan aparatur SKPD dan implikasinya pada kualitas pelayanan publik di Provinsi Aceh, *Jurnal Kebangsaan*, Vol 1 No 1, Januari 2012. ISSN: 2089-5917
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tiga belas. Jakarta Bumi Aksara
- Mulyasa. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan. Implementasi*. Bandung PT Remaja Rosdakarya
- Sanjaya, Wina. 2006, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar proses pendidikan*, Prenada media, Jakarta
- Suyatno, dkk. 2008. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta: UHAMKA. PRESS
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.