

PENGARUH SERTIFIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada SMA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen)

Emalia Ariska^{1*)}, Ratna²⁾, Yanita³⁾

¹.Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

^{2,3}Dosen PPIM Universitas Malikussaleh, Lhokseumawe

*) email: emalia.arisca@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to assess the effect of certification and motivation to work on teacher performance either directly or via a variable between job satisfaction and organizational commitment. Exogenous variable in this study is a certification and motivation, endogenous variables are teacher performance, and variables between (intervening variable) is job satisfaction and organizational commitment. The approach used in this study is a quantitative approach. Research conducted at the high school / se-degrees in the of Kota Juang, Bireuen district. The population in this study were 258 teachers certified of 5 high school / se-degrees in the Kota Juang, Bireuen district. Sampling totaling 160 subjects stratified sampling technique is done by proportional (stratified proportional random sampling). The analysis technique used is the technique above analysts track the resulting regression model. The results showed that: (1) Certification positive and significant impact on job satisfaction (2) work motivation positive and significant effect on job satisfaction (3) The certification is not positive and significant effect on organizational commitment (4) work motivation positive and significant effect on organizational commitment (5) the certification of positive and significant effect on the performance of teachers (6) motivation to work is not positive and significant impact on teacher performance (7) job satisfaction positive and significant effect on the performance of teachers (8) organizational commitment is not positive and significant impact on teacher performance (9) job satisfaction is not positive and significant effect on organizational commitment. The government which in this case is the certification provider is advised to conduct a reevaluation of the certification implementation process in relation to whether the vision and mission of the certification program has been implemented and set forth in the process and the appropriate activities in the field so that what the organizers goals and objectives can be achieved And realized

Keywords: *Certification, Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Teacher Performance*

1. Pendahuluan

Era globalisasi saat ini sangat membutuhkan sumberdaya yang handal. Salah satu sumberdaya yang handal tersebut adalah tenaga pendidik. Setiap manusia membutuhkan pendidikan, karena pendidikan sangat penting artinya bagi perkembangan manusia. Melalui pendidikan, manusia tak hanya mendapatkan pengajaran keahlian khusus tetapi

juga sesuatu yang lebih mendalam yaitu pemberian pengetahuan, pertimbangan dan kebijaksanaan.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan

yang diperlukan oleh masyarakat. Pendidikan yang baik sangat menentukan kualitas sumberdaya manusia yang baik dan handal, (Mutmainnah, 2008:3).

Tenaga pendidik (Guru) merupakan bagian integral dari instansi pendidikan di sekolah. Sebuah organisasi, termasuk organisasi pendidikan di sekolah, perlu dikembangkan sebagai organisasi pembelajar, agar mampu menghadapi perubahan dan ketidakpastian yang merupakan ciri kehidupan modern. Salah satu karakter utama organisasi pembelajar adalah senantiasa mencermati perubahan internal dan eksternal yang diikuti dengan upaya penyesuaian diri dalam rangka mempertahankan eksistensinya, (Mutmainnah, 2008:3).

Syarat mutlak terciptanya organisasi pembelajar adalah terwujudnya masyarakat pembelajar di tubuh organisasi tersebut. Hal ini mudah dipahami, mengingat kinerja suatu organisasi adalah merupakan produk kinerja kolektif semua unsur di dalamnya, termasuk sumber daya manusia. Dalam konteks sekolah, guru secara individu maupun secara bersama-sama dengan masyarakat seprofesinya, harus menjadi bagian dari organisasi pembelajar melalui keterlibatannya secara sadar dan sukarela serta terus menerus dalam berbagai kegiatan belajar guna mengembangkan profesionalismenya.

Berbagai upaya harus dilakukan untuk mencapai hasil pendidikan yang berkualitas, salah satunya adalah peningkatan kinerja sekolah. Peningkatan kinerja secara profesional perlu diperhatikan untuk memotivasi agar bekerja dengan penuh semangat dengan kepuasan memadai, dengan kata lain dapat mendorong untuk bekerja keras dan memberdayakan tingkat kepuasan yang optimal bagi konselor yang memiliki kinerja profesional.

Undang-Undang No. 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV), menguasai kompetensi (pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, sesuai tujuan pendidikan nasional.

Untuk menjalankan tugas manajerial, dan juga merespon tuntutan yang terus berubah saat ini, kepala sekolah harus memiliki kepemimpinan yang

kuat agar mampu melaksanakan program-program sekolah yang mereka bina secara efektif. Pada pegawai sektor publik lebih cenderung motivasi kerja mereka disebabkan oleh adanya kestabilan dan keamanan dalam bekerja dimasa mendatang sebagai faktor utama yang berpengaruh.

Guru yang diharapkan untuk menjalankan tugas secara optimal, dan hal ini menjadi tuntutan bagi guru sertifikasi adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja. Motivasi karyawan juga akan ditentukan oleh sejauh mana pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebab adanya komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Motivasi menjadikan pendorong yang positif agar para guru dapat mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan.

Dengan adanya sertifikasi yang diberikan terhadap prestasi guru dan motivasi kerja yang tinggi, pada gilirannya dapat diharapkan muncul kinerja guru yang tinggi pula.

Karena kinerja dapat didukung oleh motivasi guru itu sendiri, disamping adanya kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada diri guru. Kinerja guru juga mendapat perhatian dari pemerintah yaitu dengan pemberian sertifikasi guru beserta dengan tunjangan profesi, sehingga dapat disebut sebagai guru profesional. Tujuan dari sertifikasi ini adalah sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan serta kinerja guru.

Harapannya dengan kesejahteraan hidup yang baik, guru dapat meningkatkan kinerja sebagai seorang pengajar dan pendidik sehingga mutu pendidikan nasional juga akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kompetensi yang memadai, kondisi kerja yang aman, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

Dengan harapan kinerja yang tinggi, maka faktor kepuasan kerja guru merupakan hal yang penting karena menyangkut masalah hasil kerja (kinerja) guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa maupun dengan kondisi dirinya. Karena kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri seorang guru yang berhubungan dengan pekerjaan

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka mem-

berikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006:243). Sehingga ada beberapa factor yang berpengaruh dalam hal ini seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, adanya pengembangan karier, dan lainnya.

Faktor pengawasan merupakan tindakan kepemimpinan pada pekerjaan pegawai atau sifat atau Keputusan yang akan diambil sama halnya dengan Gaya Kepemimpinan. Teman saat kerja dan lingkungan dapat memberikan pengaruh yang positif atau sebaliknya dalam kepuasan kerjanya. Kondisi kerja yang di maksudkan merupakan fasilitas dan kemudahan dalam mendapatkan kebutuhan pekerjaan di mana semakin mudahnya kegiatan

Selanjutnya komitmen organisasi harus timbul pada diri pegawai, maupun guru. Hal ini ditampakkkan dari setiap individu yang sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya (Fuad Mas'ud, 2004).

2. Landasan Teoritis

Serifikasi Guru

Pengertian sertifikasi menurut Samani, M. dkk (2010:3) adalah penguasaan pengajaran dan pendidikan beserta perangkat-perangkat pembelajaran dilakukan secara sistematis, baik portofolio maupun pelatihan atau PLPG. Tujuan sertifikasi (1) tentukan kelayakan guru BK dalam melaksanakan tugas, (2) proses dan hasil pembelajaran, (3) guru sejahtera dan (4) tingkatkan martabat. Kompetensi professional dinilai bukti fisik kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, prestasi akademik, dan karya pengemban profesi.

Pola sertifikasi guru BK dalam jabatan dilakukan dua cara, yaitu portofolio dan pelatihan. Pola Sertifikasi guru BK dalam jabatan melalui portofolio. Portofolio adalah (1) laporan lengkap tentang segala aktivitas seseorang, (2) kumpulan dari berbagai keterampilan, ide, minat, dan keberhasilan seseorang, (3) kumpulan laporan tugas dan penelitian yang memberikan gambaran perkembangan yang bersangkutan setiap saat, (4) upaya penilaian melalui pendekatan nyata, (5) penilaian dengan presentasi berbagai hal proses yang terjadi yang ditampilkan seseorang.

Motivasi Kerja Guru

Di sisi lain, dalam menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya, maka motivasi kinerja karyawan juga akan ditentukan oleh sejauh mana pegawai

tersebut memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebab adanya komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Simmons, 2005).

Menurut Greenberg dan Baron (Djarmiko, 2005: 67) dalam Muhidin mendefinisikan bahwa "motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan".

Adapun indikator motivasi kerja menurut teori Herzberg dalam Hasibuan, (2005) yang dikembangkan dari a. Tanggung jawab, b. Prestasi, c. Peluang untuk maju, d. Pengakuan atas kinerja, e. Pekerjaan yang menantang.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja guru merupakan hal yang penting karena menyangkut masalah hasil kerja (kinerja) guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa maupun dengan kondisi dirinya. Karena kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri seorang guru yang berhubungan dengan pekerjaan

Gunz (2004) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki korelasi positif. Hal ini berarti untuk memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, organisasi harus mampu meningkatkan komitmen pegawai. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah.

Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Masih menurut Luthans (2005) terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain : Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dapat menjadi kepuasan seorang pegawai yang menjalani bila dapat memberikan kesempatan mengaktualisasikan dirinya. Gaji merupakan alasan yang paling memungkinkan adanya kepuasan dalam pekerjaan seorang pegawai tersebut. Pegawai dapat merasakan kepuasan apabila adanya peluang naik kejenjang yang lebih tinggi. Pegawai akan merasa dihargai apabila mendapatkan perhatian akan pekerjaannya, hal tersebut membuat pegawai tersebut merasa dibutuhkan dan dapat menimbulkan kepuasan tersendiri bagi pegawai tersebut.

Komitmen Organisasi

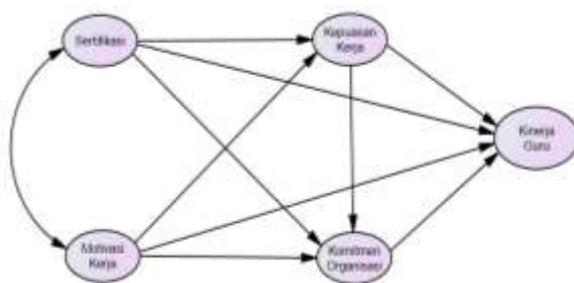
Komitmen organisasi pada setiap individu yang sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya (Fuad Mas’ud, 2004), suatu keniscayaan pada pegawai atau guru. Variabel ini diukur melalui enam dimensi yaitu terikat secara emosional, merasakan, kebutuhan dan keinginan, biaya, percaya dan loyalitas.

Kinerja

Kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Untuk itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Untuk mewujudkannya diperlukan adanya komponen yang mendukung, salah satunya adalah kinerja guru yang profesional, (Uzer, 2005:19).

Menurut Mulyasa (2007: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”.

Berdasarkan uraian di atas, maka dibentuk kerangka konseptual penelitian ini seperti pada Gambar 3.1. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian dapat dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

3. Metodologi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen. Dan yang akan menjadi objek penelitian ini adalah guru pada SMA/se-derajat di Kecamatan tersebut.

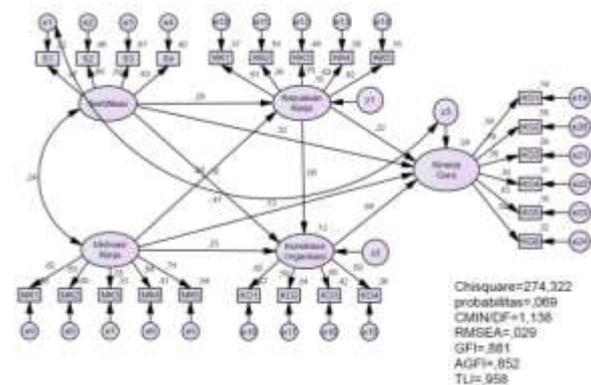
Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/objek yang mempunyai kuantitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Munawaroh, 2012). Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh guru bersertifikasi pada SMA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen sebanyak 258 orang. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 5 kali dari jumlah parameter (32 x 5) =160 sampel.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan metode analisis SEM melalui program *Analysis of Moment Structure (AMOS)*. Dilanjutkan dengan Sobel Test untuk mencari pengaruh mediasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Berikut ditampilkan gambar Model Struktural setelah modifikasi dapat dilihat pada Gambar 2 di bawah ini.



Gambar 2. CFA Konstruk Model Struktural Setelah Modifikasi

Selanjutnya untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen ditampilkan dalam Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen

		Estimate	P
Kepuasan_Kerja	<--- Sertifikasi	,433	,015
Kepuasan_Kerja	<--- Motivasi_Kerja	,177	,022
Komitmen Organisasi	<--- Motivasi_Kerja	,183	,034
Komitmen Organisasi	<--- Sertifikasi	,304	,108
Komitmen Organisasi	<--- Kepuasan_Kerja	,087	,500
Kinerja_Guru	<--- Komitmen Organisasi	,016	,670
Kinerja_Guru	<--- Kepuasan_Kerja	,096	,031
Kinerja_Guru	<--- Sertifikasi	,211	,029
Kinerja_Guru	<--- Motivasi_Kerja	,041	,189

Berdasarkan tabel 1, maka dapat dijelaskan bahwa dari 9 pengaruh langsung variabel eksogen

terhadap variabel endogen, hasilnya semua berpengaruh positif signifikan.

Pengujian efek mediasi sertifikasi, dan kinerja guru melalui kepuasan kerja menggunakan *Sobel Test* dapat ditunjukkan di bawah ini. Hasil menunjukkan bahwa nilai koefisien *indirect effect* (c') sebesar 0,0795 dengan nilai signifikan sebesar 0,0131 ($p < 0,05$). Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara sertifikasi dan kinerja guru SLTA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen.

Pengujian efek mediasi motivasi kerja dan kinerja guru melalui kepuasan kerja menggunakan *Sobel Test* dapat ditunjukkan di bawah ini. Hasil menunjukkan bahwa nilai koefisien *indirect effect* (c') sebesar 0,0492 dengan nilai signifikan sebesar 0,0162 ($p < 0,05$). Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru SLTA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen.

Pengujian efek komitmen organisasi memediasi hubungan antara sertifikasi dan kinerja guru menggunakan *sobel test* dapat ditunjukkan di bawah ini. Hasil menunjukkan bahwa nilai koefisien *indirect effect* (c') sebesar 0,0259 dengan nilai signifikan sebesar 0,2062 ($p > 0,05$). Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara sertifikasi dan kinerja guru SLTA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen.

5. Simpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan judul penelitian, pokok permasalahan, tujuan penelitian, rumusan hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen. Artinya, semakin baik tunjangan sertifikasi yang diberikan kepada guru maka dapat meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen. Artinya, semakin baik motivasi kerja yang diberikan kepada guru maka semakin puas guru dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 3) Sertifikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru

SLTA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen.

- 4) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru SLTA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen.
- 5) Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru SLTA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen.
- 6) Sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLTA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen. Artinya, semakin meningkat tunjangan sertifikasi yang diterima, semakin meningkat pula kinerja guru.
- 7) Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLTA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen.
- 8) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLTA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen.
- 9) Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLTA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen.
- 10) Kepuasan kerja memediasi hubungan antara sertifikasi dan kinerja guru SLTA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen.
- 11) Kepuasan kerja memediasi hubungan antara sertifikasi dan kinerja guru SLTA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen.
- 12) Komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara sertifikasi dan kinerja guru SLTA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran yang dapat antara lain sebagai berikut:

- a. Program sertifikasi yang telah diselenggarakan selama ini belum mampu memberikan dampak atau pengaruh langsung terhadap komitmen guru. Sertifikasi guru ternyata memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen. Sementara itu juga, kepuasan kerja guru tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Dengan demikian, para guru SLTA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen disarankan untuk menggunakan sumber daya program sertifikasi, terutama tunjangan sertifikasi untuk meningkatkan kepuasan kerja

- melalui partisipasi pada program-program pendidikan, pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan Pemerintah Kabupaten Bireuen khususnya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen.
- b. Pemerintah yang dalam hal ini adalah pihak penyelenggara sertifikasi disarankan untuk melakukan reevaluasi atas proses pelaksanaan sertifikasi berkaitan dengan apakah visi dan misi dari program sertifikasi ini telah dilaksanakan dan dituangkan dalam proses dan kegiatan yang sesuai di lapangan sehingga apa yang menjadi tujuan dan sasaran pihak penyelenggara dapat dicapai dan diwujudkan.
 - c. Hasil penelitian ini hanya dapat dijadikan analisis pada objek penelitian yang terbatas pada guru SLTA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian dan kesimpulan apabila penelitian dilakukan pada objek penelitian yang berbeda dengan kriteria responden yang berbeda pula.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disampaikan beberapa keterbatasan penelitian yaitu:

1. Dalam penelitian ini hanya melingkupi wilayah penelitian yang terbatas pada lingkup guru SLTA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen sehingga sampel yang mampu dijangkau juga terbatas jumlahnya sehingga belum mampu untuk memberikan justifikasi bagi wilayah yang lebih luas.
2. Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebenarnya masih belum semua ter-cover dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2014). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 22.0*. (Edisi VI) Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hair et al. (1999), *Multivariate Data Analysis 6 th*. Ed. New Jersey.
- Hasibuan S.P Melayu, (2001), *Organisasi dan Motivasi dan dasar-dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan S.P Melayu, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Melayu (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Handoko, T. Hani, (2003), *Manajemen*. Cetakan Kedelapan Belas. BPFE Yogyakarta
- Luthans, Fred, (1995), *Organizational Behavior, Seven Edition*, Singapore MC Graw Hill, Inc.
- Luthans, Fred (2006) **Perilaku Organisasi** (Edisi Sepuluh). ANDI: Yogyakarta.
- Mas'ud, Fuad, (2005), *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Mulyasa (2007) *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Permendiknas No 18 Tahun (2007) *Tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan*.
- Program Pascasarjana Ilmu Manajemen (2011). *Buku Panduan Penulisan Tesis*. Fakultas Ekonomi Universitas malikussaleh: Lhokseumawe.
- Rivai, Veithzal, (2004), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia dan perusahaan*. PT. Raja grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, S.P, (2006), *Perilaku Organisa*. Edisi kesepuluh. PT. Indeks. Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*.