



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar

Lucia A. M. Pati

Program Studi PGSD FIP Universitas Negeri Manado

Abstract

Received: 13 September 2022

Revised: 17 September 2022

Accepted: 22 September 2022

This study uses a quantitative approach while the method used is a survey method. The purpose of this study was to determine whether there is an effect of one variable with other variables using regression analysis, both partial regression and multiple regression. The results of hypothesis I conclude that internal control has a significant effect on the performance of elementary school teachers in Malalayang District, Manado City, which is proven to be significant. The coefficient of determination Y is $R^2 \times 100\% = 39.9\%$ meaning that 39.9% of the performance of elementary school teachers in Malalayang District, Manado City is determined by internal supervisors. The results of hypothesis II, where the conclusion is that there is a significant influence between work motivation and the performance of elementary school teachers in Malalayang District, Manado City. The value of the correlation coefficient $R = 0.508$ and the coefficient of determination R Square = 0.244. So the coefficient of determination $Y = R^2 \times 100\% = 0.244 \times 100\% = 24.4\%$ means that 24.4% of the performance of elementary school teachers in Malalayang District, Manado City is determined by the work motivation of elementary school teachers. The result of hypothesis III states that from the summary model data, an R value of 0.735 is obtained with a significance probability value ($F_{change} = 0.000$). Because the significance value of $F_{change} < 0.05$, H_1 is accepted, meaning that internal control and work motivation are simultaneously and significantly related to the performance of elementary school teachers in Malalayang District, Manado City.

Keywords: *Internal Monitoring, Work Motivation, Performance of Primary School Teachers*

(*) Corresponding Author: patilucia25@gmail.com

How to Cite: Patti, L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(19), 599-605. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7607247>

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan sehingga disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu. Oleh karena itu, kegiatan pendidikan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam. Disadari ataupun tidak, penempatan seseorang dalam suatu bidang kerja ataupun dalam profesi apa pun tidak dapat menjamin bahwa mereka akan sukses secara otomatis dalam pekerjaannya.

Pengawasan internal adalah pengawasan yang dilakukan kepala sekolah, di mana kepala sekolah menilai akan hasil kinerja yang dilakukan oleh guru apakah hasil kerja tersebut mengalami kemajuan atau kemunduran. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya harus dapat memahami perannya sebagai pengawas, di mana pengawasan tersebut harus melakukan pengamatan, pengawasan, membimbing, dan menstimulir kegiatan-kegiatan yang dimaksud untuk memperbaiki. Menurut Fred Luthans (2006:58), sistem pengawasan internal dapat diukur dengan menentukan standar, melakukan



pengukuran prestasi kerja, monitoring dan evaluasi, membandingkan prestasi yang dicapai sesuai dengan standar, melakukan perbaikan-perbaikan.

Pengawasan internal ini sangat penting untuk dapat melihat hasil kerja dari setiap guru, dimana guru harus dapat berperan aktif di kelas agar supaya kepala sekolah dapat menjalankan tugas sebagai pengawas. Tugas kepala sekolah sebagai pengawas tidaklah ringan, sebab tugas tersebut meliputi: (1) pengembangan kurikulum, (2) mengorganisasi proses belajar mengajar, (3) menyiapkan staf, (4) menyiapkan fasilitas belajar, (5) menyiapkan materi pelajaran, (6) menatar guru-guru, (7) memberikan konsultasi dan membimbing staf, (8) mengorganisasi layanan terhadap para murid, (9) mengadakan hubungan dengan masyarakat, (10) menilai pengajaran (Luthans, 2006:49). Berdasarkan hal tersebut, maka tugas yang dikerjakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pengawas memerlukan kesungguhan. Kepala sekolah dalam hal ini bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan kerja secara bersama-sama dengan personel-personel yang ada di sekolah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari diri seseorang, sadar atau tidak sadar melakukan suatu tindakan untuk tujuan tertentu. Motivasi juga diartikan sebagai usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya. (Muchtari dan Iskandar, 2009:115).

Dengan demikian bahwa tinggi rendahnya kinerja guru dapat dilihat dari kualitas, kehadiran, dan sikap kooperatif, maka semakin baik pula produktivitas kerja yang dicapai guru. Namun demikian motivasi dan kinerja guru tidak dapat terwujud maksimal bila tidak ditunjang oleh sejumlah faktor. Ada beberapa faktor yang diduga mempengaruhi motivasi dan kinerja guru, di antaranya adalah sistem pengawasan internal dari kepala sekolah. Data-data dan informasi yang dipergunakan oleh kepala sekolah untuk menilai progresivitas ataupun kemunduran yang terjadi dalam pengembangan sekolah.

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

Sekolah Dasar yang berada di Kecamatan Malalayang merupakan sekolah yang dapat diandalkan karena menunjukkan beberapa prestasi akademik dan non akademik. Selain itu juga, sekolah ini memiliki sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki kompetensi dan kualifikasi pendidikan yang bervariasi, sarana dan prasarana pendidikan yang baik, serta dukungan orang tua dan masyarakat terhadap sekolah. Sekolah dasar yang berada di Kecamatan Malalayang pada prinsipnya menyiapkan anak didik yang berkualitas.

Kenyataan yang tampak dalam aktivitas sehari-hari, tidak jarang guru yang datang terlambat di sekolah. Keadaan ini tidak saja merugikan siswa pada kelas yang kosong

yang tidak ada gurunya, tetapi juga dapat mengganggu proses belajar pada kelas lain, di mana kelas yang tidak memiliki guru, siswa di kelas tersebut sering ribut.

Selain itu juga sering ditemui guru pulang lebih awal sebelum kegiatan belajar-mengajar selesai, sehingga pada jam belajar terakhir di sejumlah kelas tidak terdapat proses belajar mengajar. Hal ini tidak jarang dijumpai di kelas yang tidak melakukan proses pembelajaran dalam jam-jam pelajaran tertentu karena guru sudah pulang sebelum jam pelajaran berakhir.

Adapula fenomena lain dalam proses pembelajaran, di mana guru tidak membuat perangkat pembelajaran, sehingga proses belajar mengajar hanya asal jalan dan hanya melaksanakan pembelajaran dengan pola pembelajaran yang tidak berkualitas seperti mencatat bahan yang diberikan oleh guru sehingga KKM (kriteria ketuntasan minimal) tidak tercapai, di pihak lain guru cenderung berkumpul di ruangan guru dan tidak masuk kelas untuk mengajar.

Melihat kondisi pembelajaran seperti ini, maka perlu dicari faktor penyebab mengapa para guru memperlihatkan rendahnya kinerja guru. Secara teoretis, dapat dikaji berbagai faktor yang mengakibatkan rendahnya kinerja guru antara lain masih rendahnya kualitas sumber daya manusia, lambatnya pelayanan terhadap murid di sekolah, dalam mengajar guru kurang profesional, disiplin pegawai belum optimal, kemampuan kerja belum memadai, pengawasan internal, motivasi guru masih rendah, semangat kerja belum optimal. Terlihat bahwa begitu luas faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan metode yang digunakan adalah metode survey. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya menggunakan analisis regresi, baik regresi parsial maupun regresi ganda.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang berkaitan dengan pengaruh pengawasan internal, motivasi kerja dan kinerja guru Sekolah Dasar. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah angket, yang terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas item-itemnya. Keseluruhan variabel penelitian ini diukur dengan model skala Likert. Skala ini menggunakan ukuran interval yakni skala yang memberi atau mempunyai jarak yang sama dari satu titik asal yang tetap.

Teknik statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial. Untuk menguji tingkat kondisi setiap variabel digunakan statistik deskriptif frekuensi, sedangkan untuk pengujian hipotesis digunakan statistik inferensial yakni regresi sederhana dan korelasi ganda koefisien pearson product moment dan hipotesis ini akan diuji pada tingkat signifikansi 1%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado. Hasil pengujian hipotesis menggunakan korelasi *pearson product moment* menunjukkan bahwa koefisien korelasi antar kedua variabel sebesar 0,640 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel pengawasan internal dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado. Ini dibuktikan dengan nilai signifikansi hingga pada taraf 0,01.

Hasil dari uji *coefficients* regresi Y dengan X_1 menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) = 44,164 dan $\beta = 0,640$ serta harga $t_{hitung} = 6,065$ dengan taraf signifikansi 0,000. Dari data di atas diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 44,164 + 0,640X_1$, dengan arah hubungan positif dimana kenaikan atau penurunan variabel pengawasan internal (X_1) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan kinerja guru (Y).

Koefisien regresi sebesar 0,640 menyatakan bahwa setiap penambahan satu poin pada pengawasan internal akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,640. Selanjutnya dilakukan uji koefisien variabel yang terdapat dalam tabel *coefficients*. Kriterianya adalah jika nilai probabilitas $\alpha=0,05$ lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas signifikan ($0,05 \geq sig.$) maka pengaruh antara pengawasan internal dengan kinerja guru Sekolah Dasar adalah signifikan.

Nilai signifikan sebesar 0,000. Ternyata nilai probabilitas α lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan atau $0,05 > 0,00$. Dengan demikian pengawasan internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado terbukti signifikan. Jadi koefisien determinasi Y adalah $R^2 \times 100\% = 39,9\%$ artinya bahwa 39,9% kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado ditentukan oleh pengawasan internal.

Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado. Hasil dari uji *coefficients* regresi Y dengan X_2 menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) = 83,246 dan $\beta = 0,508$ serta harga $t_{hitung} = 4,290$ dengan taraf signifikansi 0,000. Dari data di atas diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 83,246 + 0,508X_2$, dengan arah hubungan positif dimana kenaikan atau penurunan variabel motivasi kerja (X_2) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan kinerja guru (Y).

Koefisien regresi sebesar 0,508 menyatakan bahwa setiap penambahan satu poin pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,508. Selanjutnya dilakukan uji koefisien variabel yang terdapat dalam tabel *coefficients*. Kriterianya adalah jika nilai probabilitas $\alpha=0,05$ lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas signifikan ($0,05 \geq sig.$) maka pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja guru Sekolah Dasar adalah signifikan.

Hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel *coefficients*, nilai signifikan sebesar 0,000. Ternyata nilai probabilitas α lebih besar dari taraf signifikansi yang diperoleh atau $0,05 > 0,000$. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado. Nilai koefisien korelasi $R = 0,508$ dan koefisien determinasi $R_{Square} = 0,244$. Jadi koefisien determinasi $Y = R^2 \times 100\% = 0,244 \times 100\% = 24,4\%$ artinya bahwa 24,4% kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado ditentukan oleh motivasi kerja guru Sekolah Dasar.

Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara pengawasan internal dan motivasi kerja dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado. Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai yang diperoleh untuk X_1 dengan Y sebesar 0,640, dan nilai korelasi untuk X_2 dengan Y sebesar 0,245. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara kompetensi guru dan pemberian insentif dengan kinerja guru sekolah dasar di

kota Manado. Ini dibuktikan dengan taraf signifikansi hasil perhitungan lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan atau $p < \alpha(0,05)$. Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama variabel X_1 dan X_2 dengan variabel independen (Y).

Hasil analisis regresi ganda uji Anova sebagaimana pada tabel di atas diperoleh harga $F = 30.623$ dengan tingkat probabilitas signifikansi 0,000. Sedangkan hasil uji *coefficients* diperoleh konstanta (a) = 20.029, pengawasan internal = 0.549 dan motivasi kerja = 0,373 sehingga diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 20,029 + 0,549X_1 + 0,373X_2$. Persamaan regresi ini menunjukkan arah positif yang berarti kenaikan atau penurunan variabel pengawasan internal (X_1) dan motivasi kerja (X_2) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan kinerja guru (Y). Begitu pula bila kita menaikkan atau menurunkan variabel X_1 dengan mengontrol X_2 atau sebaliknya maka akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel Y.

Hasil analisis *model summary* menunjukkan besarnya pengaruh antara pengawasan internal dan motivasi kerja secara simultan dengan kinerja guru Sekolah Dasar. Koefisien korelasinya adalah 0,735; hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat. Sedangkan kontribusi secara simultan variabel X_1 dan X_2 terhadap $Y = R^2 \times 100\%$ dimana koefisien determinasi (R_{square}) = 0,523. Jadi $Y = 0,523 \times 100\%$ didapat 52,3%, sisanya 47,7% ditentukan oleh variabel lain. Untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien korelasi ganda diuji secara keseluruhan berdasarkan kriteria pengujian yang ditetapkan di atas.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas $\alpha=0,05$ dengan nilai probabilitas signifikansi hasil perhitungan. Dari data *model summary* diperoleh nilai R sebesar 0,735 dengan nilai probabilitas signifikansi ($F_{\text{change}} = 0,000$). Karena nilai signifikansi $F_{\text{change}} < 0,05$ maka H_1 diterima, artinya pengawasan internal dan motivasi kerja berhubungan secara simultan dan signifikan dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado.

PEMBAHASAN

Secara statistik analisis deskriptif tiga variabel dalam penelitian ini yakni pengawasan internal, motivasi kerja dan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado masih tergolong dalam kategori baik. Namun demikian kinerja guru, pengawasan internal dan motivasi guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang skornya masih berada di bawah skor rata-rata, dalam hal ini belum mencapai 50%. Hal ini berarti bahwa masih banyak guru yang kinerjanya masih berada di bawah rata-rata guru yang ada di kecamatan Malalayang.

Hasil pengujian hipotesis I menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pengawasan internal terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 44,164 + 0,640X_1$ dengan arah positif. Artinya setiap kenaikan satu poin pada variabel pengawasan internal (X_1), akan mengakibatkan kenaikan pada variabel kinerja guru (Y) Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa 39,9% variasi yang terjadi pada kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang ditentukan oleh variabel pengawasan internal. Artinya pengawasan internal memberi kontribusi sebesar 39,9% pada kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang.

Hasil pengujian hipotesis II menunjukkan bahwa motivasi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang. Hasil analisis menunjukkan suatu persamaan regresi $\hat{Y} = 83,246 + 0,508X_2$ dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin pada motivasi guru, akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,508 pada kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang.

Kontribusi variabel motivasi guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang sebesar 24,4%.

Hasil pengujian hipotesis III menunjukkan bahwa pengawasan internal dan motivasi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang. Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 26,217 + 0,572X_1 + 0,209X_2$ dengan arah positif. Hasil ini memberi makna bahwa apabila variabel pengawasan internal dinaikkan dengan mengontrol variabel motivasi guru, akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja guru. Demikian pula bila kita menaikkan variabel motivasi guru dengan mengontrol variabel pengawasan internal akan mengakibatkan kenaikan pada variabel kinerja guru. Kondisi yang sama akan terjadi apabila kita menaikkan kedua variabel secara simultan (pengawasan internal dan motivasi guru) juga mengakibatkan kenaikan pada variabel kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang. Dalam hal ini variabel pengawasan internal dan motivasi guru secara simultan memberi kontribusi sebesar 52,3% terhadap variasi yang terjadi pada kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang.

Peningkatan yang terjadi pada kinerja guru Sekolah Dasar yang disebabkan oleh adanya peningkatan pada variabel pengawasan internal, sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Subroto, Mocker, Kast dan Rosenzweig dan Handoko. Suryo Subroto (2005:19) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.

Selanjutnya Mocker seperti dikutip oleh Sabardi (1997:209) menyebutkan bahwa pengawasan adalah usaha sistematis yang dilakukan untuk menetapkan standar prestasi dengan perencanaan sasarannya guna mendesain sistem informasi umpan balik, membandingkan prestasi kerja guru dengan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu, menemukan apakah ada penyimpangan dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara efektif guna mencapai tujuan sekolah.

Untuk peningkatan yang terjadi pada kinerja guru sekolah dasar yang disebabkan oleh adanya peningkatan pada variabel motivasi guru sejalan dengan pendapat Gibson dan Fred Luthans, Robbins, dan Siagian. Gibson dan Fred Luthans (2006:57-72) mengemukakan bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sumber daya, diantaranya adalah kepemimpinan dan manajemen konflik. Dengan demikian peningkatan kerja pegawai dalam organisasi menuntut para pimpinan untuk mengambil pendekatan tidak langsung dengan menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para pegawai untuk lebih produktif.

Selanjutnya motivasi kerja guru menurut Robbins (Marwansyah dan Mukaram, 199:154) dibagi dalam dua indikator sebagai berikut: 1). Motivasi Eksternal, yang meliputi: (a) hubungan antarpribadi, (b) pengajian atau honorarium, (c) supervisi kepala sekolah, (d) kondisi kerja. 2). Motivasi Internal, yang meliputi: (a) dorongan untuk bekerja, (b) kemajuan dalam karier, (c) pengakuan yang diperoleh, (d) rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, (e) minat terhadap tugas, (f) dorongan untuk berprestasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, beberapa hal yang dapat disimpulkan dalam kaitan dengan kinerja guru

Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang sebagai temuan dalam penelitian ini. 1). Pengawasan internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado; 2). Motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado; 3). Ada pengaruh yang signifikan secara berama-sama antara pengawasan internal dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado.

DAFTAR PUSTAKA

- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*. Eight edition. New York: Mc.Graw – Hill.
- Mukhtar dan Iskandar.2009. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Penerbit Gaung Persada.
- Riduwan dan Akdon 2010. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, Dedi. 2002. *Guru di Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi ke-tiga. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2005. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-tiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Veithzal Rivai, Slyviana Murni. 2010. *Education Management (Analisis Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.