

PENGARUH IKLIM KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA

Sandi Irwansyah, Yon Rizal, Nurdin
Pendidikan Ekonomi P.IPS FKIP Unila
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

This research is motivated by the low effectiveness of teachers' work. The purpose of this study was to determine the effect of climate on the effectiveness of the work and discipline of work on the certification of teachers of SMPN 01 Bandar Lampung Sub Rayon Academic Year 2014/2015. The method used in this research is descriptive method verification with ex post facto approach. The population in this research were 144 teachers and sample in this research were 106 teachers. The sampling technique in this study with Probability Sampling technique using the Proportionate Stratified Random Sampling using the formula slovin. Based on the analysis of data obtained as follows: (1) There is a work climate influence on the effectiveness of work on the certification of teacher. (2) There is a disciplinary effect on the effectiveness of work on the certification of teachers. (3) There is an effect of climate on the effectiveness of the work and discipline of work on the certification of teachers.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh efektivitas kerja guru yang rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan disiplin terhadap efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Sub Rayon 01 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2014/2015. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan ex post facto. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 144 guru dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 106 guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik Probability Sampling dengan menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling dengan menggunakan rumus slovin. Berdasarkan analisis data diperoleh sebagai berikut: (1) Ada pengaruh iklim kerja terhadap efektivitas kerja pada guru sertifikasi. (2) Ada pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pada guru sertifikasi. (3) Ada pengaruh iklim kerja dan disiplin terhadap efektivitas kerja pada guru sertifikasi.

Kata kunci: disiplin, efektivitas kerja, iklim kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Tujuan pendidikan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkarakter sehingga memiliki pandangan yang luas ke depan untuk mencapai suatu cita-cita yang diharapkan dan mampu beradaptasi secara cepat dan tepat di dalam berbagai lingkungan.

Kualitas proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh efektivitas kerja guru. Menurut Emerson (dalam Hasibuan 2005: 242) efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Salah satu bentuk kebijakan pemerintah untuk meningkatkan efektivitas kerja guru dengan memberikan sertifikat pendidik kepada guru. Hal ini bertujuan untuk menentukan kelayakan profesi pendidik, meningkatkan proses dan mutu pendidikan, serta meningkatkan profesionalisme guru sebagai tenaga pendidik. Namun, masih ada guru yang belum mengikuti program sertifikasi sehingga dapat menyebabkan sulit menciptakan guru yang profesional, berkualitas, dan berkompeten.

Efektivitas kerja sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi, dalam hal ini adalah organisasi sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan tercapainya efektivitas kerja maka guru akan berusaha mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya ketidakefektifan dalam bekerja maka guru akan mudah putus asa bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai yang diharapkan. Ini dapat diartikan, apabila sesuatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga dan lainnya. Namun, pada

kenyataannya pola perilaku guru masih banyak tidak ada hubungannya dengan bagaimana pola tingkah laku guru dalam memahami, menghayati, serta mengamalkan sikap kemampuan dan sikap profesionalnya yakni, professional keguruan terhadap: peraturan perundang-undangan, organisasi profesi, teman sejawat, anak didik, tempat kerja pemimpin dan pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan citra guru berkaitan erat dengan efektivitas kerja yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai diri pribadi, pendidik, dan hubungan sosial kemasyarakatan.

Berdasarkan penelitian pendahuluan dapat diketahui bahwa jumlah guru sertifikasi yang mengajar ≥ 24 jam/minggu sebanyak 62 orang guru atau 43,05 % sedangkan jumlah jam mengajar guru ≤ 24 jam/minggu sebanyak 82 orang guru atau 56,95%. Dapat dilihat bahwa jumlah guru sertifikasi yang mengajarnya ≤ 24 jam/minggu lebih banyak dibandingkan dengan jumlah guru sertifikasi yang mengajarnya ≥ 24 jam/minggu. Sedangkan diketahui bahwa salah satu tugas guru sertifikasi adalah mengajar 24 jam/minggu atau > 24 jam/minggu. Hal ini dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 01 Bandar Lampung masih rendah.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja guru adalah iklim kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Marzuki dalam (Supardi, 2014 : 121) iklim kerja di sekolah adalah keadaan sekitar sekolah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik (Supardi, 2014 : 121). Sekolah yang memiliki iklim kerja yang kondusif sangat menunjang terhadap ketenangan dan nyaman dalam bekerja, sehingga akan menimbulkan tingkat prestasi kerja dalam suatu pekerjaan. Dalam iklim sekolah yang kondusif baik kepala sekolah, guru maupun peserta didik memiliki semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Karena itu, sekolah yang efektif selalu menciptakan iklim kerja sekolah yang kondusif, karena pada iklim kerja yang kondusif akan tercipta semangat kerja yang tinggi, guru dan tenaga kependidikan akan mendapatkan kepuasan karena dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, serta dapat lebih berprestasi sehingga tujuan sekolah dapat tercapai

dengan memuaskan. Jika suasana kerja di sekolah sudah kondusif diharapkan guru akan merasa nyaman tinggal di sekolah, dan pada akhirnya akan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Namun, pada kenyataannya masih ada guru yang belum menciptakan iklim kerja di sekolah dengan baik atau kondusif, sehingga mutu pendidikan belum tercapai secara optimal.

Berdasarkan pada penelitian pendahuluan, diketahui bahwa iklim kerja di SMP Negeri Sub Rayon 01 Bandar Lampung kurang kondusif. Hal ini berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa orang guru sekolah sehingga diperoleh informasi: (1) masih banyak keluhan dari guru berkaitan dengan proses manajemen yang dijalankan oleh kepala sekolah, (2) suasana kerja di beberapa sekolah terasa kurang kondusif sehingga mempengaruhi semangat kerja guru, (3) tidak semua sekolah menerapkan manajemen terbuka dan melibatkan semua guru dalam penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan, (4) masih sedikit kepala sekolah yang bersedia memberikan penghargaan (*reward*) kepada guru yang berprestasi, (5) beberapa sekolah belum melakukan pembagian tugas dan wewenang kepada guru secara merata, sehingga sering menimbulkan hal-hal yang dapat menghambat pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah. Hal ini dapat dikatakan bahwa iklim kerja di SMP Negeri Sub Rayon 01 Bandar Lampung belum berjalan dengan baik atau kondusif.

Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja guru adalah disiplin, guru yang memiliki disiplin yang tinggi berarti guru tersebut memiliki komitmen terhadap pekerjaannya yang dapat berakibat pada pengurangan berbagai tindak ketidakdisiplinan seperti tidak hadir dan datang terlambat. Jadi dengan adanya komitmen guru akan mampu meningkatkan aktifitasnya disekolah. Di lain pihak guru tanpa disiplin yang tinggi tidak dapat diharapkan akan memiliki komitmen yang tinggi pada sekolah. Namun pada kenyataannya, Guru cenderung lari dari tanggungjawab pekerjaannya seperti tidak melibatkan diri dalam bekerja, tidak ada antusiasnya dalam bekerja, sering menolak pekerjaan, kebijakan dan nilai-nilai

sekolah, tidak betah di sekolah dan cenderung beralih pekerjaan lain. Jika hal ini terjadi maka akan berpengaruh terhadap efektivitas kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah ada Pengaruh Iklim Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada Guru Sertifikasi SMP Negeri Sub Rayon 01 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2014/2015?
2. Apakah ada Pengaruh Disiplin terhadap Efektivitas Kerja pada Guru Sertifikasi SMP Negeri Sub Rayon 01 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2014/2015?
3. Apakah ada Pengaruh Iklim Kerja dan Disiplin terhadap Efektivitas Kerja pada Guru Sertifikasi SMP Negeri Sub Rayon 01 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2014/2015?

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sertifikasi SMP Negeri Sub Rayon 01 Bandar Lampung sebanyak 144 guru, sampel penelitian sebanyak 106 guru yang diperoleh dengan menggunakan rumus *slovin* dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *Probability Sampling* dengan menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y, maka digunakan analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga menggunakan analisis regresi linier multipel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hipotesis Pertama

H₀ : Tidak terdapat pengaruh iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru

H₁ : Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa t_{hitung} untuk iklim kerja sebesar $5,005 > t_{tabel}$ sebesar 1,98 (hasil intervolasi) dan probabilitasnya (sig.) menunjukkan angka $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan kata lain iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja guru.

2. Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja guru

H_1 : Terdapat pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja guru

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa t_{hitung} untuk budaya membaca sebesar $5,400 > t_{tabel}$ sebesar 1,98 (hasil intervolasi) dan probabilitasnya (sig.) menunjukkan angka $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan kata lain disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja guru.

3. Hipotesis Ketiga

H_0 : Tidak terdapat pengaruh iklim kerja dan disiplin terhadap efektivitas kerja guru

H_1 : Terdapat pengaruh iklim kerja dan disiplin terhadap efektivitas kerja guru

Untuk menguji hipotesis tersebut dianalisis dengan menggunakan statistik F, berdasarkan hasil analisis data diperoleh $F_{hitung} = 27,799$ dengan signifikansi (sig.) sebesar 0,000 sedangkan F_{Tabel} dengan derajat kebebasan (dk/df) untuk pembilang pembilang = 2 dan penyebut 103 dan $\alpha = 0,05$. Dari daftar Tabel F diperoleh sebesar 3,08. Dengan demikian, $F_{hitung} > F_{Tabel}$ atau $27,799 > 3,08$, maka H_0 ditolak dan menerima H_1 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan iklim kerja (X1) dan disiplin (X2) terhadap efektivitas kerja guru (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan dari hasil analisis data, maka dapat dijadikan dasar untuk menjawab hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh iklim kerja terhadap efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Sub Rayon 01 Bandar Lampung tahun ajaran 2014/2015.

Hal ini sejalan dengan pendapat Saondi (2010: 45) iklim kerja adlah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial, dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, antar guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan tercapai.

Sedangkan Menurut Marzuki dalam (Supardi, 2014 : 121) iklim kerja di sekolah adalah keadaan sekitar sekolah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik. Implikasi dari penelitian ini adalah iklim kerja yang baik akan memperlancar kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru sehingga efektivitas kerja yang dihasilkan baik. Sebaliknya, apabila iklim kerja yang kurang baik akan menurunkan efektivitas kerja guru melalui iklim kerja yaitu dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif salah satunya adalah dengan menciptakan iklim kerja yang saling mendukung satu sama lain diantara guru. Selain itu, diperlukan komunikasi yang baik antar sesama guru untuk menciptakan keharmonisan dalam bekerja sehingga dapat menunjang aktivitas guru.

Penelitian tentang iklim kerja juga pernah dilakukan oleh Made Krisna Andi Putra (2014) yang berjudul “Pengaruh Persepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Gianyar

Tahun Pelajaran 2013/2014. Penelitian Ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi multipel dimana pada uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $15,271 > 3,14$.

Terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya yaitu pada tempat penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan di SMK Negeri 1 Gianyar sedangkan penelitian ini dilakukan di SMP Negeri Sub Rayon 01 Bandar Lampung. Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa iklim kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Sub Rayon 01 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2014/2015.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dijadikan dasar untuk menjawab hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Sub Rayon 01 Bandar Lampung tahun ajaran 2014/2015.

Hal ini diperkuat oleh Ardana (2012: 134) disiplin didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Barnawi dan Arifin, 2012: 112). disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah.

Implikasi dari penelitian ini disiplin dapat meningkatkan efektivitas kerja guru. Disiplin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah disiplin guru yaitu dimana guru sebagai seorang pendidik dituntut untuk disiplin dalam hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya disekolah karena jika guru memiliki disiplin yang baik akan senantiasa mematuhi semua peraturan-peraturan kedisiplinan yang

telah ditetapkan dan apabila melanggarnya harus menerima sanksi sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukannya.

Penelitian tentang disiplin guru juga pernah dilakukan oleh Esti Dwi Rahayu (2006) yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Kota Semarang Tahun 2006. Penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara disiplin dengan efektivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $65,823 > 3,11$. Terdapat perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian sebelumnya dilakukan di Badan Kepegawaian Kota Semarang sedangkan pada penelitian ini dilakukan di SMP Negeri Sub Rayon 01 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2014/2015. Berdasarkan analisis data diatas dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Sub Rayon 01 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2014/2015.

3. Pengaruh Iklim Kerja dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan analisis data dapat dijadikan dasar untuk menjawab hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh iklim kerja dan disiplin terhadap efektivitas kerja pada guru SMP Negeri Sub Rayon 01 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2014/2015. Hasil analisis bahwa hipotesis penelitian terbukti. Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu Negara. Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan sangat dominan terhadap pencapaian kualitas pendidikan sehingga guru seharusnya senantiasa meningkatkan kompetensi dan efektivitas kerjanya. Untuk meningkatkan efektivitas kerja salah satunya dapat dipengaruhi oleh faktor iklim kerja dan disiplin.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (2003 : 105). Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen

dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik.

Implikasi dari penelitian ini adalah meningkatnya efektivitas kerja guru dipengaruhi oleh iklim kerja dan disiplin. Untuk mendapatkan efektivitas kerja yang tinggi diperlukan adanya iklim kerja yang baik dan kondusif. Iklim kerja yang dimaksud adalah iklim kerja guru. Iklim kerja yang baik dan kondusif dapat tercipta dengan adanya kerjasama dan komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru, maupun dengan peserta didik, sehingga guru merasa nyaman dalam bekerja tanpa adanya tekanan. Oleh karena itu, apabila iklim kerja baik maka akan meningkatkan efektivitas kerja guru. Selain itu faktor kedua yang dapat meningkatkan efektivitas kerja guru adalah disiplin. Disiplin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah disiplin guru. Seorang guru hendaknya bersikap disiplin, guru harus tertib mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis dan tidak melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan. Jika guru melanggar peraturan-peraturan tersebut tentunya harus siap menerima sanksi yang diberikan. Guru yang memiliki disiplin yang tinggi tentunya akan meningkatkan efektivitas kerjanya, sebaliknya jika guru tidak memiliki disiplin yang tinggi dapat menurunkan efektivitas kerja guru.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Marzuki dalam (Supardi, 2014 : 121) iklim kerja di sekolah adalah keadaan sekitar sekolah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik. Sedangkan menurut Ardana (2012: 134) disiplin didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Penelitian tentang iklim kerja juga pernah dilakukan oleh Khusnul Khotimah (2012) yang berjudul “Pengaruh iklim kerja organisasi dan disiplin terhadap

efektivitas kerja guru di SMA Negeri Baturetno Wonogiri. Penelitian Ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara iklim kerja dan disiplin terhadap efektivitas kerja guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi multipel dimana pada uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 61,120 > 3,162$ atau $P < 0,05$ dengan taraf signifikansi 5%.

Terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya yaitu pada tempat penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan di SMA Negeri Baturetno Wonogiri, sedangkan penelitian ini dilakukan di SMP Negeri Sub Rayon 01 Bandar Lampung. Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa iklim kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Sub Rayon 01 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2014/2015.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh iklim kerja terhadap efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Sub Rayon 01 Bandar Lampung tahun ajaran 2014/2015.
2. Ada pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Sub Rayon 01 Bandar Lampung tahun ajaran 2014/2015.
3. Ada pengaruh iklim kerja dan disiplin terhadap efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Sub Rayon 01 Bandar Lampung tahun ajaran 2014/2015.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Barnawi dan Arifin, Mohammad. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2003. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2005. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Saondi, Ondi dan Suherman, Aris. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.