



PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH PERMATA MADANI ISLAMIC SCHOOL

Hafis Laksmiana Nuraldy¹, Imbron², Laura Komala³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: dosen02460@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. This research is to determine the effect partially or simultaneously between competence and motivation on teacher performance at the Permata Madani Islamic School in Bogor district.

Method. In this research, it is an associative type with a descriptive and quantitative descriptive approach. The population and sample in this study were 67 respondents.

Results. In this study, there is a significant simultaneous influence between competence and work motivation on the performance of teachers at the first madani Islamic school.

Implications. In increasing the performance of madani Islamic school teachers, tiered training is needed in increasing teacher competence and at the same time increasing teacher motivation in maximizing completing responsibilities as a teacher.

Keywords: Competence; Motivation; Performance

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada sekolah Permata Madani Islamic School di kabupaten Bogor.

Metode. Dalam penelitian ini berjenis asosiatif dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif deskriptif. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 responden

Hasil. Penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru di pertama madani Islamic School.

Implikasi. Dalam meningkatkan Kinerja guru madani Islamic School diperlukanya training berjejang dalam meningkatkan kompetensi guru serta sekaligus dapat meningkatkan motivasi guru dalam memaksimalkan menyelesaikan tanggung jawab sebagai guru.

Kata Kunci: Kompetensi; Motivasi, Kinerja

1. Pendahuluan

Perkembangan ilmu manajemen saat ini mengalami kemajuan yang berarti dalam dunia bisnis. Hal ini ditandai dengan persaingan antar Institusi dan bahkan persaingan antar Negara. Dalam melakukan pengelolaan dan perencanaan guna menerapkan strategi persaingan, Institusi memanfaatkan sumber daya yang ada. Persaingan ini berdampak pada

kemajuan dan persaingan perekonomian global suatu Negara dan perkembangan teknologi dunia, baik dalam industri secara global maupun lokal.

Oleh karena persaingan dan kemajuan teknologi tersebut, manusia di tuntut untuk selalu mengikuti atau bahkan ikut menciptakan maupun menguasai suatu teknologi. Kondisi saat ini mengharuskan manusia mengembangkan keahlian dan keterampilannya agar mampu bersaing dengan sumber daya manusia yang lainnya. Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu adalah dengan memberikan pendidikan yang memadai bagi tenaga kerja yang disediakan baik oleh pemerintah maupun Institusi swasta serta sarana dan prasarana yang baik dalam menunjang pendidikan tersebut.

Kompetensi guru diperlukan dalam memberikan pengajaran. Guru yang memiliki kompetensi tinggi merupakan guru yang profesional yang memiliki keterampilan dan pengetahuan. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan Sutrisno (2017:203). Sedangkan berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, menurut asal katanya, motivasi berasal dari bahasa Latin "*movere*" yang artinya bergerak. Istilah ini bermakna mendorong, mengarahkan tingkah laku manusia. Menurut Mangkunegara (2017:93) Motivasi adalah merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:150) terdapat dua jenis motivasi, yaitu Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya dan bonus.

Oleh karena motivasi kerjanya menurun akan berdampak pada kinerja pula, yang pada akhirnya berdampak pada hasil belajar siswa karena guru tidak antusias dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, jenis motivasi apakah yang mampu memotivasi guru agar tercipta kondisi kerja yang menyenangkan sehingga terbinakan hubungan baik yang diharapkan mampu meningkatkan semangat mengajar guru, dan prestasi dari peserta didiknya.

Berdasarkan masih rendahnya kinerja guru Sekolah Permata Madani Islamic School Pamulang tersebut, kemungkinan untuk menghadapinya dengan meningkatkan kompetensi, dan motivasi, dengan melalui penelitian tentang "Analisa Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah TK, SD dan SMP Permata Madani Islamic School di kabupaten Bogor.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kompetensi

Kompetensi adalah pemilikan, penguasaan, ketrampilan, dan kemampuan yang dianut jabatan seseorang. Kompetensi guru agar dapat menjalankan tugas keprofesionalnya setidaknya mencakup tiga hal, yakni: (1) kemampuan kognitif, yaitu kemampuan guru

menguasai pengetahuan serta ketrampilan/ keahlian kependidikan dan pengetahuan materi bidang studi yang diajarkan; (2) kemampuan afektif, yaitu kemampuan yang meliputi seluruh fenomena perasaan dan emosi serta sikap-sikap tertentu terhadap diri sendiri dan orang lain; dan (3) kemampuan psikomotorik, yaitu kemampuan yang berkaitan dengan ketrampilan atau kecakapan yang bersifat jasmaniah yang pelaksanaannya berhubungan dengan tugas-tugasnya sebagai pengajar.

UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogic, kepribadian, professional dan social sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang diperoleh melalui pendidikan profesi setelah sarjana atau D-IV. Kompetensi pribadi meliputi: (1) pengembangan kepribadian, (2) berinteraksi dan berkomunikasi, (3) melaksanakan pembimbingan dan penyuluhan; (4) melaksanakan administrasi sekolah, dan (5) melaksanakan tulisan sederhana untuk keperluan pengajaran.

Motivasi

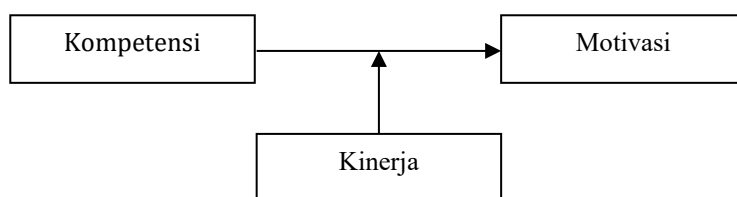
Motivasi guru merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi belajar siswa. Karena dengan adanya motivasi dari guru maka tumbuhlah minat seorang siswa untuk terus belajar demi tercapainya cita-cita sesuai dengan apa yang diinginkannya. Motivasi jika dikombinasikan dengan proses belajar serta ditunjang oleh gaya belajar, metode, media maupun sarana dan prasarana yang lainnya yang cukup memadai tentu akan menghasilkan output yang berkualitas. Profesionalisme guru dalam mengajar dan mendidik juga menjadi faktor pendukung keberhasilan siswa.

Sebagai pendorong untuk memperoleh prestasi melalui kerja keras secara optimal. Adapun tujuan dari motivasi guru adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup siswa khususnya dalam hal belajar, seperti (1) kebutuhan untuk melakukan sesuatu sebagai aktivitas belajar dalam rangka mencapai prestasi yang diharapkan, (2) kebutuhan untuk menyenangkan hati orang lain, dan (3) kebutuhan untuk mengatasi masalah. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi bertujuan untuk meningkatkan kreativitas dan produktivitas siswa, sehingga dapat lebih mendorong dan bersemangat untuk bekerja atau melaksanakan kewajibannya.

Kinerja

Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, guru harus bekerja secara optimal agar dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas sekolah. Namun, pada kenyataannya masih banyak guru yang memiliki kinerja yang kurang baik, baik dalam merencanakan, sehingga dikhawatirkan mutu pendidikan bukannya semakin meningkat, tetapi justru semakin menurun.

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Secara internal kinerja guru dapat ditentukan oleh motivasi kerja guru, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat memilih profesi sebagai guru. Motivasi akan membawa ke arah yang positif dan negatif. Selain itu, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa faktor lingkungan dimana guru itu bekerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial sekolah, misalnya struktur sekolah yang dikembangkan, budaya sekolah, iklim sekolah dan bahkan kepemimpinan kepala sekolah juga ikut menentukan kinerja seorang guru.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Dalam suatu penelitian, tidak perlu meneliti semua anggota populasi mengingat besarnya jumlah populasi dan keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya dari peneliti. Oleh karena itu peneliti mengambil jumlah populasi guru secara random di Sekolah Islam Terpadu Permata Madani dengan jumlah guru sebanyak 67 orang. Dengan jumlah populasi sebanyak 67 orang, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2010:122), sampling jenuh adalah teknik penentuan jumlah sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 67 responden

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompetensi				
1	Butir Pernyataan 1	0,645**	0,236	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,624**	0,236	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,580**	0,236	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,646**	0,236	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,748**	0,236	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,729**	0,236	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,753**	0,236	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,721**	0,236	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,638**	0,236	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,722**	0,236	Valid
Motivasi				
1	Butir Pernyataan 1	0,505**	0,236	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,619**	0,236	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,763**	0,236	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,589**	0,236	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,800**	0,236	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,758**	0,236	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,748**	0,236	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,694**	0,236	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,627**	0,236	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,745**	0,236	Valid
Kinerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,674**	0,236	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,709**	0,236	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,760**	0,236	Valid

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
4	Butir Pernyataan 4	0,663**	0,236	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,730**	0,236	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,619**	0,236	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,669**	0,236	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,635**	0,236	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,537**	0,236	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,698**	0,236	Valid

Sumber data: Diolah spss 2022

Hal ini dibuktikan dengan nilai corrected item-total correlation lebih besar dari t tabel (0,236). Dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan dari masing-masing variabel dapat digunakan untuk mengukur dalam pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

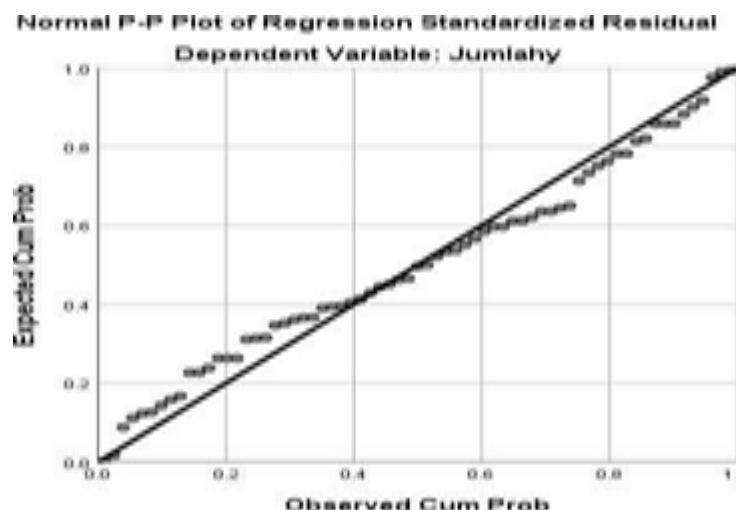
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi	0,864	Reliabel
Motivasi	0,868	Reliabel
Kinerja Guru	0,856	Reliabel

Sumber: Diolah spss 2022

Hasil variabel Kompetensi (X1) nilai Cronbach's Alpha 0,864 adalah sangat reliable, sedangkan untuk variabel Motivasi (X2) nilai Cronbach's Alpha 0,868 adalah sangat reliable dan variabel kinerja (Y) nilai Cronbach's Alpha 0,856 adalah sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Metode P-Plot

Dapat dilihat bahwa grafik normal Probability Plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

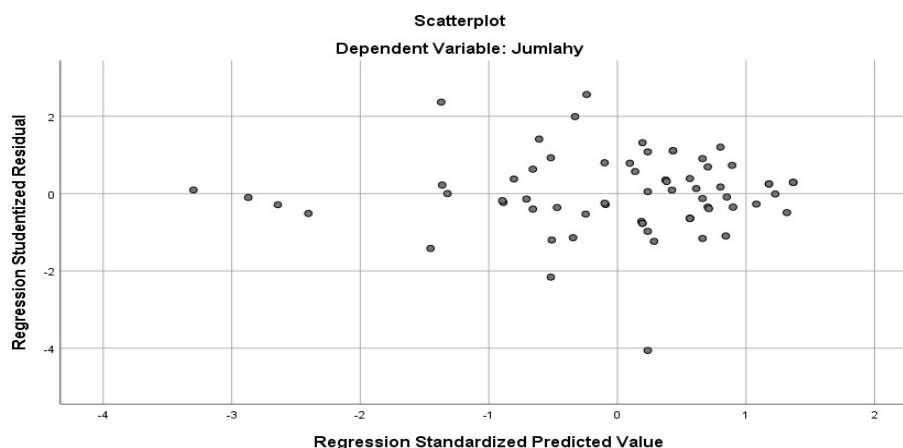
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.610	.985		1.635	.107		
	Jumlahx1	.712	.056	.738	12.616	.000	.158	6.331
	Jumlahx2	.250	.056	.261	4.457	.000	.158	6.331

a. Dependent Variable: Jumlahy

Sumber: Diolah spss 2022

Diperoleh hasil Tolerance sebesar 0,158 dimana nilai tersebut ($0,158 > 0,10$), dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 6,331 dimana nilai tersebut ($6,331 < 10,00$). Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dapat diketahui bahwa titik-titiknya menyebar secara acak serta titik-titik menyebar diatas dan dibawahangka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat pola tertentu dalam penyebarannya.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.610	.985		1.635	.107		
	Jumlahx1	.712	.056	.738	12.616	.000	.158	6.331
	Jumlahx2	.250	.056	.261	4.457	.000	.158	6.331

a. Dependent Variable: Jumlahy

Sumber: Diolah spss 2022

Dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,610 + 0,712X_1 + 0,250X_2$. Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,610 diartikan bahwa jika variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja (Y) sebesar 1,610 poin.
- 2) Nilai Kompetensi (X1) 0,712 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompetensi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja (Y) sebesar 0.712 poin.
- 3) Nilai Motivasi Kerja (X2) 0,250 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel Kompetensi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja (Y) sebesar 0,250 poin.

Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983a	.965	.964	.981

a. Predictors: (Constant), Jumlahx2, Jumlahx1

Sumber: Diolah spss 2022

Diperoleh nilai Koefisien determinasi R Square sebesar 0.965, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dan Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru sebesar 96,5%. Sedangkan sisanya sebesar 3,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis.

Uji Hipotesis

Uji t Parsial

Tabel 6 Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.610	.985		1.635	.107
	Jumlahx1	.712	.056	.738	12.616	.000
	Jumlahx2	.250	.056	.261	4.457	.000

a. Dependent Variable: Jumlahy

Sumber: Diolah spss 2022

Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh nilai t-hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada table diatas, yang menunjukkan bahwa: Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima karena nilai thitung > ttabel ($12,616 > 1,997$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X1) terhadap kinerja guru (Y)”. Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima karena nilai thitung > ttabel ($4,457 < 1,997$) dan nilai signifikansi yang diperoleh ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y)”.

Uji F Simultan

**Tabel 7 Uji F Simultan
Uji FANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1719.109	2	859.554	893.363	.000 ^b
	Residual	61.578	64	.962		
	Total	1780.687	66			

Sumber: Diolah spss 2022

Diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(893,363 > 3,14)$. Hal ini juga diperkuat dengan Signifikan $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Islam Terpadu Permata Madani.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru maka diharapkan penelitian yang selanjutnya dapat menambah variabel yang benar – benar dapat mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode survey melalui kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji secara parsial pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru dapat dilihat dalam uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,131 > 1,997)$ dengan tingkat signifikan $(0,003 < 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Islam Terpadu Permata Madani. Berdasarkan hasil uji secara parsial pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru dapat dilihat dalam uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,599 > 1,997)$ dengan tingkat signifikan $(0,000 < 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Islam Terpadu Permata Madani. Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya dapat dilihat dalam Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(88,478 > 3,14)$ Signifikan $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Islam Terpadu Permata Madani.

Daftar Pustaka

- Abid, M., & Safiih, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan Wfh (Wrok From Home). *Jurnal Arastirma*, 1(2), 216-225. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12360>
- Chairul Anam, (2018), Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Menengah Kejuruan. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan*. Hal. 40-56.

- Darmadi, D., Suryani, N., & Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Energizer Indonesia. *Jurnal Arastirma*, 2(1), 140-148. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v2i1.16866>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(4), 531-541
- Jeine K. Turangan, (2017), Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2*.
- Mangkunegara. A.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi – Competency Based Human Resources Management*, Edisi Revisi Cetakan ke 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyasa. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rahman, A., Kristina, E., & Septiani, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astri Duta Mandiri Cinere. *Jurnal Arastirma*, 2(1), 80-92. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v2i1.16850>
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Terj. Yon, K.M. Jakarta: Salemba Empat
- Siregar, Syofian. (2014). *Satistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Aksara
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. 5(5).
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta Bandung
- Sujarweni, V Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Suyanto, Asep Jihad. (2013). *Menjadi Guru Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Erlangga, Jakarta.
- Tabrani Rusyam, Sumina. (2017). *Menjadi Guru Berdisiplin*. Cet. 1 Nabil Sukses Mandiri. Tegal.