

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI PONTIANAK SELATAN

Rahmiati, Uray Husna Asmara, Aswandi.

Program Magister Administrasi Pendidikan, FKIP UNTAN Pontianak

Email : rahmiatiindra@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini menggambarkan kontribusi kompetensi profesional terhadap kinerja guru, kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru dan kontribusi kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Menggunakan metode kuantitatif. Dengan teknik pengujian menggunakan skala Likert. Uji validitas menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan program SPSS version 20,0, semua pertanyaan valid. Uji reliabilitas menggunakan *Statistics Cronbach's Alpha*. Hasil uji coba diperoleh reliabilitas adalah $> 0,60$ yaitu sebesar 0,966. Hasil analisis data (1) kompetensi profesional adalah tinggi, (2) motivasi kerja guru adalah tinggi, dan (3) kinerja guru juga tinggi. Terdapat hubungan yang signifikan (1) antara kompetensi profesional dengan kinerja guru, dengan nilai secara keseluruhan (100%) responden merupakan kategori kompetensi tinggi, (2) antara motivasi kerja dengan kinerja guru, dengan nilai 76,38 %, (3) antara kompetensi profesional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan nilai 0,24 atau $0,24 < 90,53$, ini berarti antara Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru.

Kata Kunci: Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

Absrack : The research describes the contribution of professional competence describes against the performance of the teachers, the contribution of work motivation on performance and contribution to professional competence of teachers and the motivation of working against the performance of teachers. Using quantitative methods. With the technique of testing using Likert scale. Test the validity of using Pearson Product Moment formula with the program SPSS version 20.0, all valid questions. Reliabilitas test using the Statistics Cronbach's Alpha. Trial results obtained are reliabilitas > 0.60 i.e. of 0.966. The results of data analysis (1) professional competence is high, (2) teachers ' work motivation is high, and (3) the performance of the teachers are also high. There is a significant relationship (1) between the professional competence with the performance of the teachers, with the overall value (100%) of the respondents was the high competence categories, (2) between the motivation of working with teacher performance, with a value of 76.38%, (3) between the professional competence and motivation of working together on performance guru with a value of 0.24 or $0.24 < 90.53$, this means between Professional Competence and motivation of working together on performance of teachers.

Key words: Professional Competence, Work Motivation, Teacher Performance

Seorang guru yang profesional adalah guru yang memiliki kemampuan di bidangnya dan menguasai bidang-bidang keilmuannya dengan baik. Guru dituntut mempunyai kemampuan yang lebih. Dalam Undang-Undang No 14 tahun 2005, tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur pendidikan formal yaitu pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Uray Husna Asmara (2014:26-28), kompetensi profesional meliputi: “(1) kemampuan menyampaikan atau berbicara, (2) kemampuan berpikir/ intelektual, (3) kemampuan menjaga hubungan antar pribadi, (4) kemampuan mengembangkan, membangun jaringan atau meluaskan hubungan kerja, (5) kemampuan mengembangkan diri, (6) disiplin”. Selanjutnya MC. Ashan dalam Imam Wahyudi (2012:21), “kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diperoleh seseorang untuk dapat melakukan sesuatu dengan baik termasuk menyangkut perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotor”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional guru adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang guru baik pengetahuan, keterampilan maupun nilai dan sikap untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperoleh melalui pendidikan profesi dan tidak dapat digantikan oleh orang lain yang tidak memiliki profesi tersebut.

Selain prinsip profesionalisme, guru juga harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi, motivasi seseorang tidak akan muncul dengan sendirinya tanpa adanya kemauan untuk meningkatkannya baik dari dalam maupun dari luar diri seorang guru. Sardiman (2006:73) “motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *“feeling”* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan”. Hamalik (1992:173) “Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang memengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku”. Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson (2011: 179) “*motivation is defined as a set of energetic forces that originates both within and outside an employee, initiates work-related effort, and determines its direction, intensity, and persistence*”.

Kinerja guru sangat berpengaruh terhadap keberhasilan proses belajar mengajar. Adapun yang dimaksud dengan kinerja guru menurut Milkovich dan Boudreau dalam Euis Karwati dan Donni Juni Priansa (2013:82-83) menyatakan bahwa: “*Performance is the degree to which employees accomplish work requirement*” (Kinerja merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan), selanjutnya Wood, Wallace dan Zeffane dalam Euis Karwati dan Donni Juni Priansa menyatakan bahwa “*Performance is summary measure of the equality and quality of task contributions made by an individual or group to the work unit and organization*” (kinerja merupakan sumbangan yang diberikan oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok, terhadap hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas bagi organisasi).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Enri Cofermi Batubara Guru SMAN 1 Kecamatan Siabu Kab. Madina, dari hasil penelitiannya disimpulkan : Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara: (1) pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi 0,303, (2) motivasi kerja dengan kinerja guru dengan angka korelasi 0,662 dan (3) pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA Negeri Kota Medan dengan angka korelasi 0,713.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan Pendekatan Kuantitatif, yang menjadi populasi adalah sejumlah SMAN Negeri di Pontianak Selatan yang terdiri dari SMAN 1, berjumlah 30 orang, SMAN 3 berjumlah 25 orang, SMAN 7 berjumlah 23 orang dan SMAN 10 berjumlah 22 orang, dari keseluruhan guru yang dijadikan populasi berjumlah 100 orang guru. Mengingat jumlah populasi cukup besar, maka penulis membatasi jumlah populasi yang semula 100 orang menjadi 80 orang guru SMA Negeri, yang menjadi indikator dari sampel dalam penelitian meliputi: guru dengan pendidikan minimal Sarjana (S1), sudah bersertifikasi (punya sertifikat pendidik).

Untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dilakukan uji validitas. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2012). Sedangkan uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali dalam Sugiyono, 2012).

Selain itu dilakukan pula uji normalitas data yang kegunaannya agar dapat mendeteksi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2002:76). Sedangkan metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Regresi sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan antara dua variabel. Model Regresi sederhana adalah $\hat{y} = a + bx$, di mana \hat{y} adalah variabel terikat (dependen), X adalah variabel bebas, a adalah penduga bagi intercept (α), b adalah penduga bagi koefisien regresi (β), dan α , β adalah parameter yang nilainya diketahui sehingga diduga menggunakan statistik sampel. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, Kemampuan Profesional (X_1), dan Motivasi Kerja Guru (X_2), terhadap variabel terikat, yaitu kinerja guru (Y), dengan rumus : $\hat{y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Uji keberartian korelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah pengaruh secara parsial (individu) variabel-variabel independen (motivasi kerja dan kompetensi profesional guru) terhadap variabel dependen (kinerja guru).

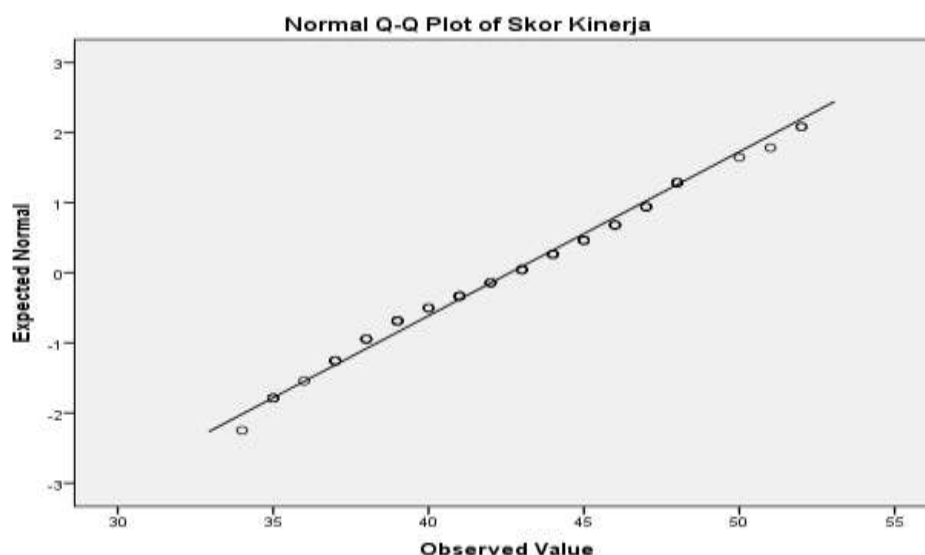
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus Pearson Product Moment dengan program SPSS dengan version 20,0. Dari hasil uji validitas dengan program SPSS, dapat dilihat bahwa seluruh butir pertanyaan sudah valid. Sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas dengan program SPSS, dapat dilihat bahwa instrument yang digunakan sudah reliabel, dimana nilai α yang didapat adalah $> 0,60$ yaitu sebesar 0,966. Sehingga instrument dapat digunakan dalam penelitian.

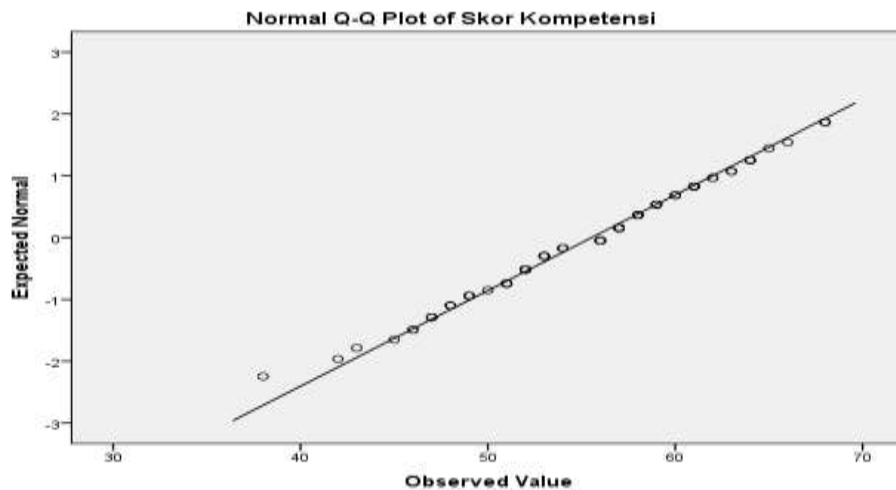
Uji normalitas data Kinerja Guru (Y) pada penelitian ini menggunakan metode Q-Q Plot. Adapun kaidahnya bahwa jika sebaran data mendekati bidang garis lurus, maka sebaran data

adalah normal.



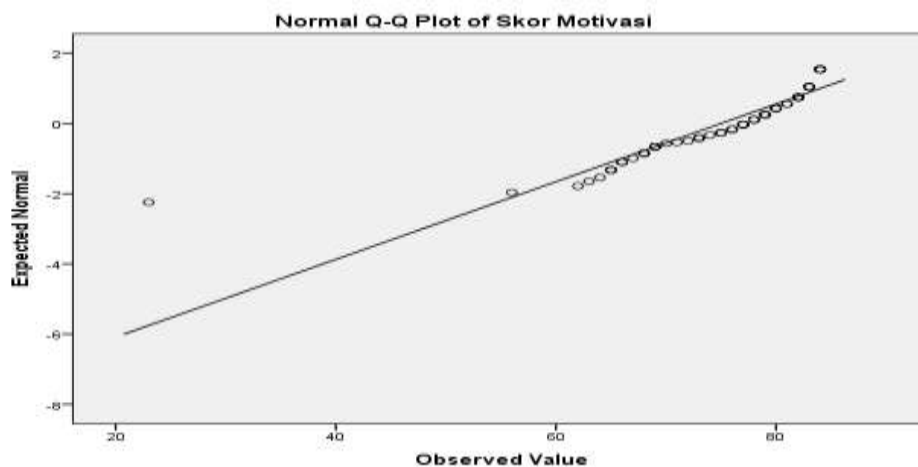
Gambar 1
Normalitas Data Dengan Model Q-Q Plot
Variabel Kinerja Guru

Dari gambar diatas, dapat dilihat bahwa sebaran data dari skor variabel kinerja secara keseluruhan mendekati bidang garis lurus, sehingga sebaran data pada variabel kinerja adalah normal.



Gambar 2
Normalitas Data Dengan Model Q-Q Plot
Vareibel Kompetensi Profesional Guru

Dari gambar diatas, dapat dilihat bahwa sebaran data dari skor variabel kompetensi secara keseluruhan mendekati bidang garis lurus, sehingga sebaran data pada variabel kompetensi profesionalisme adalah normal.



Gambar 3

Normalitas Data Dengan Model Q-Q Plot Variabel Motivasi Kerja

Dari gambar diatas, dapat dilihat bahwa sebaran data dari skor variabel motivasi secara keseluruhan mendekati bidang garis lurus, sehingga sebaran data pada variabel motivasi kerja guru adalah normal. Setelah melakukan uji normalitas, maka langkah selanjutnya adalah melakukan deskripsi data univariat yang kegunaannya untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan seperti yang tergambar dalam tabel berikut :

Tabel 1
Pedoman Interpretasi Deskripsi Data Kinerja Guru (Y)

No	RentangNilai	Kategori	Jumlah
1.	35 – 52	Tinggi	79
2.	18 – 34	Sedang	1
3.	≤ 17	Rendah	0
Total			80

Dari hasil perhitungan diperoleh rata-rata skor kinerja guru adalah 42,61. Skor tersebut termasuk kategori tinggi. Sehingga rata-rata kinerja guru SMAN Pontianak Selatan adalah tinggi.

Tabel 2
Pedoman Interpretasi Deskripsi Data Kompetensi Profesional Guru (X₁)

No	RentangNilai	Kategori	Jumlah
1.	56 - 84	Tinggi	80
2.	28 - 55	Sedang	0
3.	≤ 27	Rendah	0
Total			80

Dari hasil perhitungan diperoleh rata-rata skor kompetensi profesional guru adalah 55,53. Skor tersebut termasuk kategori tinggi. Sehingga rata-rata kompetensi profesional guru SMAN Pontianak Selatan adalah tinggi.

Tabel 3
Pedoman Interpretasi Data Motivasi Kerja Guru (X₂)

No	RentangNilai	Kategori	Jumlah
1.	46 – 68	Tinggi	78
2.	24 – 45	Sedang	2
3.	≤ 23	Rendah	0
Total			80

Dari hasil perhitungan diperoleh rata-rata skor motivasi kerja guru adalah 75. Skor tersebut termasuk kategori tinggi. Sehingga rata-rata motivasi kerja guru SMAN Pontianak Selatan adalah tinggi. Uji Regresi Sederhana, analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut ini adalah hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan metode SPSS ver:20

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model Summary^b

Mod	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
el				
1	.018 ^a	.000	-.012	.112

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.000	1	.000	.025	.874 ^b
	Residual	.987	78	.013		
	Total	.987	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.026	.240		12.607	.000
	MotivasiKerja	-.013	.081	-.018	-.159	.874

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diatas, pada uji regresi sederhana antara motivasi kerja dengan variabel kinerja guru, tampak nilai p lebih besar dari pada α yang digunakan (yaitu 0,05) atau $0,874 > 0,05$, sehingga H_0 diterima. Artinya tidak terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

Besar kontribusi dari motivasi kerja terhadap kinerja dapat dihitung dengan rumus : $r^2 \times 100\%$, maka diperoleh $(0,874)^2 \times 100\% = 76,38 \%$, artinya motivasi kerja berkontribusi sebesar 76,38% dalam menentukan kinerja guru.

Untuk variabel kompetensi professional tidak dilakukan uji regresi sederhana, karena secara keseluruhan (100%) responden merupakan kategori kompetensi tinggi. Sehingga tidak perlu diuji lagi secara statistik. Dan secara otomatis, H_0 ditolak. Artinya terdapat hubungan yang berarti antara kompetensi dengan kinerja guru.

Tabel 5
Hasil Uji Signifikan Koefisien Korelasi Parsial Antara Kompetensi Profesional (X₁) Dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

N	Koefisien Korelasi Parsial ($r_{x_1(x_2y)}$)	t_{hitung}	$T_{tabel} (\alpha = 0,05)$
80	0,874	0,24	90,53

Dengan memperhatikan hasil perhitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi antara kompetensi profesional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri Pontianak Selatan.

Besar kontribusinya:

$$= R^2 \times 100\%$$

$$= (0,24)^2 \times 100\%$$

$$= 0,0576 \times 100 = 5,76 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut jelaslah bahwa kontribusinya sebesar 5,76%.

Pembahasan

Kinerja guru SMA Negeri Pontianak Selatan sudah baik (nilai rata-rata skor variabel kinerja adalah 42,61), sehingga rata-rata kinerja guru SMAN Pontianak Selatan adalah tinggi, ini di tunjang lagi dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh :

Daing Busrin tentang supervisi pengawas dan kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru pada SMP Negeri di Kota Pontianak tahun 2013, yang melaporkan bahwa kinerja guru sangat tinggi dengan nilai ($r = 0,645$). ada pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang Jaya dengan koefisien determinasi sebesar 21,5%. Kompetensi profesional guru SMA Negeri Pontianak Selatan sudah baik (nilai rata-rata skor variabel kompetensi profesional adalah 55,53), sehingga rata-rata kompetensi profesional guru SMAN Pontianak Selatan sangat tinggi. Hasil penelitian tersebut sangat sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh: Muna Sukri tentang hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru dengan iklim sekolah di SD Negeri Kecamatan Pontianak Utara Kota Pontianak tahun 2008, Tesis. Melaporkan bahwa profesionalisme guru menunjukkan adanya kontribusi terhadap iklim sekolah yaitu sebesar 63,58%. Hanif Hidayat, dalam penelitiannya Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Negeri Se-Kabupaten Sleman, menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru otomotif SMK Negeri se-Kabupaten Sleman yang dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,832 > 3,01$); kontribusi kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 42,16%. Motivasi kerja guru SMA Negeri Pontianak Selatan sudah tinggi (dengan nilai rata-rata skor variabel motivasi kerja guru adalah 75), termasuk kategori tinggi. Sehingga rata-rata motivasi kerja guru SMA Negeri Pontianak Selatan adalah tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh : Ana Sri Sayekti Matofani, tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan motivasi kerja guru (studi kasus di SMAN 8 Pontianak) melaporkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dengan menekankan pada aspek sikap maupun kinerjanya, dan melakukan pembinaan terhadap guru dengan strategi penilaian akhir tahun serta memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk mengembangkan diri baik di dalam

maupun di luar sekolah, serta menerapkan prinsip kekeluargaan dan komunikasi. Ada pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 21,5%. Kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Pontianak Selatan.

Dari hasil penelitian variabel kompetensi tidak dilakukan uji regresi sederhana, karena secara keseluruhan (100%) responden merupakan kategori kompetensi tinggi. Sehingga tidak perlu diuji lagi secara statistik. Artinya terdapat hubungan yang berarti antara kompetensi dengan kinerja guru. Motivasi kerja guru secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMAN Pontianak Selatan, dari hasil penelitian didapatkan besar kontribusi dari motivasi kerja terhadap kinerja dihitung dengan rumus : $r^2 \times 100\%$, maka diperoleh $(0,874)^2 \times 100\% = 76,38\%$, artinya motivasi kerja berkontribusi sebesar 76,38% dalam menentukan kinerja guru. Kompetensi profesional dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Pontianak Selatan, dengan hasil penelitian $F_{hitung} < \text{dari } F_{tabel}$, atau $0,24 < 90,53$, dengan demikian H_0 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang berarti antara Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kinerja guru SMA Negeri Pontianak Selatan sudah baik (nilai rata-rata skor variabel kinerja adalah 42,61). (2) Kompetensi profesional guru SMA Negeri Pontianak Selatan sudah baik (nilai rata-rata skor variabel kompetensi adalah 55,53). (3) Motivasi kerja guru SMA Negeri Pontianak Selatan sudah tinggi (nilai rata-rata skor variabel motivasi adalah 75). (4) Kompetensi profesional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi 100% sehingga secara keseluruhan responden dapat disimpulkan kategori kompetensi profesional tinggi. Untuk itu tidak perlu diuji lagi secara statistik. Dan secara otomatis, H_0 ditolak. Artinya terdapat hubungan yang berarti antara kompetensi dengan kinerja guru. (5) Motivasi guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Pontianak Selatan (nilai p lebih besar dari pada α yang digunakan (yaitu 0,05) atau $0,874 > 0,05$). Motivasi guru berkontribusi sebesar 76,38% terhadap kinerja guru SMA Negeri Pontianak Selatan. (6) Motivasi guru dan Kompetensi profesional secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Pontianak Selatan ($F_{hitung} < \text{dari } F_{tabel}$, atau $0,24 < 90,53$). Motivasi guru dan Kompetensi Profesional secara bersama-sama memberikan kontribusi 5,76% terhadap kinerja guru SMA Negeri Pontianak Selatan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, perlu kiranya diketahui beberapa saran sebagai berikut (1) Guru-guru SMA Negeri Pontianak Selatan tetap perlu mempertahankan tingkat kompetensi profesionalnya masing-masing baik berupa kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, maupun kompetensi sosial, dengan mengikuti pelatihan-pelatihan, baik yang dilakukan oleh pihak sekolah, Dinas Pendidikan maupun pihak-pihak lainnya agar kompetensi yang sudah baik tetap terjaga, dan guru tetap bisa mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan. (2) Guru-guru SMA Negeri Pontianak Selatan perlu mempertahankan motivasi kerja baik dorongan yang datang dari dalam maupun yang berasal dari luar dan berpedoman pada dimensi dan indikator motivasi kerja. Motivasi kerja yang baik tentunya akan berpengaruh dan kinerja guru SMA Pontianak Selatan akan tetap tinggi. (3) Bagi peneliti berikutnya, hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mengembangkan penelitian dengan cara dan metode yang berbeda.

DAFTAR RUJUKAN

- Euis Karwati dan Donni Juni Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Hamalik Oemar. 2001. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Bandung: Bumi Aksara.
- Imam Wahyudi. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Jason A. Colquitt. Jeffery A. Lepine. Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. New York. Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- U. Husna Asmara. 2014. *Profesi Kependidikan*. Pontianak: Fahrana Bahagia.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang *Guru dan Dosen*.