

## Kontribusi Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kapasitas Guru Teknik Desain dan Bangunan di SMKN 1 Padang

Nazili<sup>1</sup>, Danyl Mallisza<sup>2</sup>

Universitas Ekasakti, Jl. Veteran N0. 26B, purus, Kec. Padang Bar, Kota Padang ,Sumatra Barat  
Ziraz702023@gmail.com

### Abstract

Based on the presurvey, it was found that the development the teachers' career of design and building engineering teacher at SMKN 1 Padang was not satisfied yet. The researcher assumed that this problem occurred because of some factors, two to them were the professional competence and work motivation. The research was aimed to reveal and analyze the contribution of the professional competence and work motivation toward the development of the teachers' career of design and building engineering teacher at SMKN 1 Padang. This research used the quantitative approach. The population of this research was all of design and building engineering teacher at SMKN 1 Padang. The result of data analysis showed that the professional competence contributed significantly (13,9%) toward the development of the teachers' career, work motivation contributed significantly (10,1%) toward the development of the teachers' career and the professional competence and work motivation simultaneously contributed about 20,6% toward the development of the teachers' career. Based on the result of data analysis, it could be seen that the three hypotheses were accepted empirically. The result of the research also showed that the professional competence and work motivation were two independent variables which had positive influence on the dependent variable which was the development of the teachers' career. Therefore, the professional competence and work motivation should be improved in order to improve the development of the teachers' career.

**Keywords:** Professionalm competency, Motivation, Career

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan dan menganalisis seberapa besar kontribusi kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir guru di SMKN 1 Kota Padang baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasinya adalah seluruh guru di SMKN 1 Kota Padang berjumlah 103 orang, sedangkan sampel berjumlah 57 orang yang ditetapkan dengan teknik Stratified Prorptional Random Sampling dan strata yang digunakan adalah strata sertifikasi pendidik dan masa kerja. Data diperoleh dengan menggunakan angket skala likert yang telah diuji kesahihan dan keandalannya. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompetensi profesional berkontribusi cukup signifikan terhadap kinerja guru sebesar 13,9%. Motivasi berprestasi kerja secara signifikan sebesar 10,1%, sedangkan kompetensi profesional dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi sebesar 20,6%. Analisis data tersebut, telah menunjukkan bahwa ketiga hipotesis dapat diterima secara empiris. Dari hasil temuan dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional dan motivasi kerja merupakan dua variabel bebas yang berdampak positif terhadap variabel terikat pengembangan karir guru. Untuk meningkatkan pengembangan karir guru di SMKN 1 Kota Padang perlu ditingkatkan melalui kompetensi profesional dan motivasi kerja secara kontiniu dan berkelanjutan serta terprogram.

**Kata Kunci:** Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

Copyright (c) 2023 Nazili, Danyl Mallisza

Corresponding author: Nazili

Email Address: Ziraz702023@gmail.com, (Jl. Veteran N0. 26B, Kec. Padang Bar, Padang ,Sumatera Barat)

Received 06 january 2023, Accepted 17 january 2023, Published 17 January 2023

## PENDAHULUAN

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Guru Indonesia yang profesional diharapkan mempunyai; (1) dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat teknologi dan

masyarakat ilmu pengetahuan di abad 21; (2) penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praktis pendidikan yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praktis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka. Pendidikan merupakan proses yang terjadi di lapangan dan bersifat ilmiah, serta riset pendidikan hendaknya diarahkan pada praktis pendidikan masyarakat Indonesia; (3) pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan antara LPTK dengan praktek pendidikan. Kekerdilan profesi guru dan ilmu pendidikan disebabkan terputusnya program *pre-service* dan *in-service* karena pertimbangan birokratis yang kaku atau manajemen pendidikan yang lemah. Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah dan nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian, sementara itu guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran.

Sementara, permasalahan pendidikan yang kita hadapi saat ini adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan, khususnya pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan harus dilakukan melalui upaya peningkatan kualitas guru, namun kenyataan menunjukkan bahwa kualitas guru di Indonesia masih tergolong rendah. Hal ini antara lain disebabkan oleh tidak terpenuhinya kualitas pendidikan minimal. Peran guru demikian penting dalam peningkatan mutu pendidikan, kondisinya justru dikeluhkan belakangan ini. Dewan Riset Nasional, misalnya mengungkapkan bahwa penyebab rendahnya daya serap pendidikan adalah guru yang kurang profesional (Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Nomor 10 Februari 2013). Nasanius (dalam Hasan, 2012) mengatakan bahwa kemerosotan pendidikan bukan diakibatkan oleh kurikulum, tetapi oleh kurangnya kemampuan profesionalisme guru dan keengganan belajar siswa.

Dari berbagai permasalahan yang dihadapi guru, maka perhatian serius dari pihak-pihak pengambil kebijakan sudah selayaknya ditujukan pada usaha-usaha mencari solusi terhadap hal tersebut dalam peningkatan dan pengembangan kompetensi guru, manajemen guru, khususnya dalam rekrutmen, peningkatan dan pengembangan profesi, kesejahteraan, dan eksisnya organisasi profesi guru untuk pengembangan serta peningkatannya. Hal ini sangat penting, karena dalam rangka otonomi daerah, yakni berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan, efisiensi pengelolaan pendidikan, relevansi pendidikan, dan pemerataan pelayanan pendidikan harus diupayakan melalui peningkatan mutu pendidikan dengan menetapkan tujuan dan standar kompetensi pendidikan melalui konsensus pemerintah dan masyarakat dengan mengarah pada pendidikan berbasis sekolah (Mulyasa, 2014).

Guru sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan perlu mendapat perhatian dan penanganan yang seksama dengan menelusuri factor internal dan eksternalnya, sehingga mampu menunjukkan jati dirinya, berwibawa dan dihargai oleh siswa dan masyarakat pada umumnya. Pembinaan profesionalisme guru hendaknya menjadi perhatian, di samping hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraannya.

Dari hasil pengamatan sementara di SMKN 1 Padang, terlihat beberapa fenomena di antaranya: guru masih belum memahami akan arti pentingnya sebuah karir atau jenjang kerja yang dilalui selama

ini. Hal ini, dibuktikan dengan tidak tahunya guru untuk perlu meningkatkan jabatan atau golongan kerja; guru belum memahami secara maksimal terhadap kompetensi yang dimiliki perlu dikembangkan dan ditingkatkan sebagai upaya peningkatan hasil kerja. Kompetensi tersebut dapat ditingkatkan dengan mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan yang dimiliki; pengembangan karir dapat dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi kebutuhan untuk memperoleh pengakuan kerja seperti sertifikasi pendidik. Namun, keadaan di lapangan menunjukkan guru belum terlalu memahami arti penting dari pengakuan kerja (sertifikasi pendidik), sehingga guru kurang termotivasi untuk meningkatkan dan mengembangkan diri secara lebih khusus dan maksimal.

## METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metodologi kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis jenis korelasional. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan kondisi variabel sebagaimana adanya tanpa memberikan perlakuan dan menarik generalisasi dari sampel terhadap populasi. Sedangkan analisis inferensial digunakan untuk dapat mengungkapkan kontribusi kompetensi profesional guru dan motivasi kerja guru terhadap pengembangan diri guru sebagai variabel terikat melalui teknik korelasi dan regresi. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMKN 1 Padang, Kota Padang yang berstatus PNS dan non PNS. Berdasarkan prasurvey diperoleh data populasi sebanyak 103 orang. Pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik stratified proportional random sampling dengan pertimbangan untuk memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota strata populasi terpilih menjadi sampel. Instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data mengenai ketiga variabel penelitian ini adalah angket model skala Likert.

## HASIL DAN DISKUSI

Tingkat pencapaian skor Pengembangan Karir Guru adalah hasil bagi rata-rata dengan skor maksimum ideal, yaitu  $212,07/265 = 0,80$  atau 80% (termasuk kategori baik). Hasil ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir Guru SMKN 1 Padang, Kota Padang tersebut sudah baik.

Selanjutnya, hasil analisis tingkat pencapaian responden setiap indikator Pengembangan Karir Guru disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 1. Tingkat Pencapaian setiap Indikator Pengembangan Karir Guru

Indikator	% Tingkat Pencapaian	Kategori
Kompetensi dan kualifikasi sesuai kebutuhan pekerjaan	85,1	Baik
Peluang promosi dan mutasi	72,2	Cukup
Perhatian dan kepedulian	83,4	Baik
Perencanaan karir secara intelektual	84,6	Baik
Pendidikan dan pelatihan yang diikuti	79,2	Cukup
Manfaat pelatihan yang diperoleh	71,7	Cukup
TOTAL	80,0	Baik

Ternyata tiga dari enam indikator Pengembangan Karir Guru termasuk kategori baik, dan tiga lainnya cukup. Meskipun sudah baik, namun masih perlu dipertahankan, bahkan ditingkatkan. Indikator paling rendah tingkat capaiannya adalah peluang promosi dan manfaat pelatihan yang diikuti. Indikator inilah yang diprioritaskan untuk ditingkatkan. Hasil analisis tingkat pencapaian responden setiap indikator Kompetensi Profesional Guru disajikan pada Tabel Berikut.

Tabel 2. Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Kompetensi Profesional

<b>Indikator</b>	<b>% Tingkat Pencapaian</b>	<b>Kategori</b>
Penguasaan materi pelajaran	77,0	Cukup
Menguasai bahan pelajaran	83,1	Baik
Menyusun dan melaksanakan program pengajaran	79,4	Cukup
Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan	78,3	Cukup
Keseluruhan Kompetensi Profesional Guru	79,7	Cukup

Tabel di atas memperlihatkan bahwa ada tiga indikator Kompetensi Profesional Guru yang termasuk kategori cukup/sedang, dan satu indikator sudah baik, yaitu menguasai bahan pelajaran. Indikator paling rendah tingkat capaiannya adalah Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan. Indikator inilah yang perlu diprioritaskan untuk ditingkatkan. Hasil analisis tingkat pencapaian responden setiap indikator Motivasi Kerja Guru pada Tabel berikut.

Tabel 3. Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Motivasi Kerja Guru

<b>Indikator</b>	<b>% Tingkat Pencapaian</b>	<b>Kategori</b>
Memiliki semangat kerja tinggi	86,6	Baik
Kemauan melakukan pekerjaan	81,8	Baik
Kesungguhan melaksanakan tugas yang diemban	77,1	Cukup
Keseluruhan Motivasi Kerja Guru	81,3	Baik

Ternyata dua di antara indikator Motivasi Kerja Guru termasuk kategori baik, dan satu indikator termasuk kategori cukup, yaitu kesungguhan melaksanakan tugas yang diemban. Indikator inilah yang perlu diprioritaskan untuk ditingkatkan.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi data dan tingkat pencapaian respon guru-guru untuk setiap variabel ukur, maka dapat dijelaskan bahwa tingkat pencapaian responden tentang Pengembangan Karir Guru ternyata baik (80%), Kompetensi Profesional Guru cukup (79%), dan Motivasi Kerja Guru termasuk kategori baik (81%). Temuan ini ternyata agak berbeda dari dugaan awal berdasarkan pengamatan pra-survei yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir Guru, Kompetensi Profesional Guru, dan Motivasi Kerja Guru SMKN 1 Padang, Kota Padang masih belum memuaskan, ternyata semua aspek tersebut melebihi dugaan semula. Temuan penelitian ini berbeda dari pengamatan awal atau pra survei, karena peneliti menyimpulkan awalnya dari data yang berdasar pada pengamatan kasat

mata saja. Setelah dilakukan penelitian dengan menggunakan metode ilmiah dengan menggunakan instrumen yang sah dan andal, ternyata hasilnya lebih baik.

Lebih jelasnya kesimpulan di atas dibahas secara lebih mendalam melalui pokok-pokok pembahasan berikut.

### 1. Kontribusi Kompetensi Professional Guru Terhadap Pengembangan Karir Guru

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik Kompetensi Profesional Guru, maka semakin baik pula Pengembangan Karir Guru. Kontribusi Kompetensi Profesional Guru terhadap Pengembangan Karir Guru sebesar 0,139 atau 13,9%. Sejalan dengan temuan di atas, Rivai (2009:263), menyatakan bahwa adanya departemen SDM dalam setiap organisasi, banyak perusahaan atau organisasi mulai mengungkap tentang perlunya melaksanakan perencanaan dan pengembangan karir, informasi karir, konseling yang berhubungan karir. Dari pernyataan ini jelas ditegaskan bahwa instansi bertanggung jawab atas pengembangan karir guru. Pengembangan karir guru membutuhkan berbagai kompetensi guru sebagai seorang yang professional. Faktor-faktor yang berperan dalam pengembangan karir seperti dikutip oleh Komalasari (2010), bahwa pengembangan karir dipengaruhi oleh beberapa faktor: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi); keahlian dalam suatu bidang tertentu dengan gagasan-gagasan yang muncul dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikannya; guru yang dapat dipromosikan dalam pengembangan bakat-bakat internal guru untuk memenuhi posisi yang terbuka karena prestasi. Jadi semakin professional seorang guru semakin berpeluang untuk peningkatan karirnya dalam keprofesiannya.

### 2. Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Guru

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja Guru di suatu sekolah, maka semakin baik pula Pengembangan Karir Guru. Kontribusi Motivasi Kerja Guru terhadap Pengembangan Karir Guru ditemukan sebesar 0,101 atau 10,1%. Pentingnya motivasi kerja bagi pengembangan karir guru, ditegaskan oleh Hersay dan Balnchard (2018:90) mengatakan bahwa motivasi adalah kemauan atau dorongan untuk melakukan sesuatu. Sesuai dengan pendapat ini. Handoko (dalam Nurhizrah:2009) motivasi sebagai keinginan atau kemauan yang terdapat pada karir individu yang merangsang individu tersebut untuk melakukan tindakan. Dorongan yang timbul dari dalam karir seseorang untuk melakukan tindakan diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut akan mendorong seseorang bertingkah laku secara giat untuk meraih sesuatu hasil. Dengan Motivasi guru yang kuat akan mendorong seseorang untuk berprestasi yang terwujud dalam kinerjanya. Pada gilirannya akan membangkitkan upaya-upaya pengembangan karir guru.

### 3. Kontribusi Bersama Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Guru

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik Kompetensi Profesional Guru dan semakin tinggi Motivasi Kerja Guru, maka semakin baik pula Pengembangan

Karir Guru. Besarnya kontribusi kedua prediktor adalah 0,206 atau 20,6%. Kontribusi ini merupakan sinergi dari Kontribusi efektif kedua faktor terhadap Pengembangan Karir Guru, dimana 12,3% berasal dari Kompetensi Profesional Guru, dan 8,3% dari Motivasi Kerja Guru.

Temuan yang berkaitan dengan pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kontribusi Kompetensi Profesional Guru terhadap Pengembangan Karir Guru lebih besar dari kontribusi Motivasi Kerja Guru terhadap Pengembangan Karir Guru. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan Pengembangan Karir Guru hendaknya lebih diutamakan peningkatan Kompetensi Profesional Guru.

Sejalan itu, yang tidak kalah pentingnya adalah mengintensifkan upaya-upaya konkrit dalam pembinaan guru-guru dan peningkatan motivasi kerja guru. Menurut Sondang (2002:204) berbagai pernyataan dalam upaya pengembangan karir seseorang antara lain: Kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dituntut organisasi agar memperoleh kemajuan dalam karirnya; Sistem promosi apa yang berlaku dalam organisasi; apakah promosi berdasarkan prestasi atau apakah berdasarkan senimitas ataukah sambungan dari keduanya; Jika promosi menurut pelatihan tambahan, apakah organisasi menyelenggarakan pelatihan tersebut ataukah pegawai yang bersangkutan yang mencari kesempatan untuk itu. Sistem promosi yang sesuai dan berkenaan dengan kompetensi guru akan meningkatkan motivasi kerja guru.

Pengembangan karir harus sesuai dengan kebutuhan personil dan organisasi. Pengembangan karir yang tidak sesuai dengan kebutuhan hanya akan sia-sia karena hanya menghabiskan waktu dan biaya yang berharga. Sedangkan, dampak terhadap kinerja dan tujuan organisasi tidak pernah tercapai. Proses pengembangan karir yang baik terhadap para guru adalah yang dapat meningkatkan keterampilan dan kecakapan guru dalam pelaksanaan pekerjaan terutama dalam kegiatan pembelajaran. Pengembangan karir hanya akan jadi kegiatan yang bersifat seremonial jika tidak dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kemampuan para guru. Peningkatan terhadap kemampuan dan keterampilan para guru selanjutnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis telah teruji secara empiris. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Guru baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap Pengembangan Karir Guru. Temuan ini mendukung kerangka berfikir yang menyatakan bahwa Kompetensi Profesional Guru merupakan faktor utama dalam proses pengembangan kompetensi guru secara maksimum sesuai dengan tingkat kemampuannya, sehingga mencapai efisiensi dan produktivitas kerja yang lebih tinggi. Namun demikian, peranan Motivasi Kerja Guru dalam manajemen sekolah tidak kalah pentingnya. Bila kedua faktor ini disinergikan, maka akan dapat menghasilkan Pengembangan Karir Guru yang optimal.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dapat disimpulkan beberapa temuan sebagai berikut:

1) Kompetensi profesional guru SMKN 1 Padang yang dilihat dari penguasaan materi pelajaran,

kemampuan penelitian dan karya ilmiah, kemampuan pengembangan profesi, pemahaman wawasan kependidikan berkontribusi pada pengembangan karir sebesar 13,9%. 2) Motivasi kerja guru SMKN 1 Padang yang dilihat dari memiliki semangat kerja tinggi, kemauan melakukan pekerjaan, kesungguhan melaksana-kan tugas yang diemban berkontribusi pada pengembangan karir sebesar 10,1%. 3) kompetensi profesional dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 20,6%. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa pengembangan karir guru akan lebih maksimal apabila kompetensi profesional dan motivasi kerja guru ditingkatkan secara bersama-sama. Dengan demikian dapat diungkap bahwa kompetensi profesional dan motivasi kerja merupakan faktor yang turut berkontribusi terhadap variabel pengembangan karir guru di SMKN 1 Padang.

## **REFERENSI**

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi
- Anoraga, Panji. 2018. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anwar, Moch. Idochi. 2004. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Manajemen Pengajaran Secara Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta Harahap.
- As'ad, Moh. 2020. *Psikologi Industri*. Liberty Edisi Keempat, Cetakan Kedua, Yogyakarta.
- Baharuddin. 2013. *Supervisi Pendidikan yang Dilaksanakan oleh Guru, Kepala Sekolah, Penilik dan Pengawas Sekolah*. Jakarta: Damai Jaya.
- Cochran, Wiliam G. 2015. *Sampling Technique*. Third Edition. New York: John Willey & Sons.
- Dale, A. Timpe. 2007. *Kinerja*. Gramedia
- Dimiyati, Mudjiono. 2006. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fatah, Nanang. 2014. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*. Bandung: CV Pustaka Bani Quraisy
- Gistituati, Nurhizrah. 2015. *Manajemen Pendidikan Landasan Teori & Perkembangannya*. Padang:UNP Press
- Gurnasih, Tri Nugroho Setia Agung. 2008. *Pengaruh Perencanaan Karir, Promosi dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di SMP Pesantren Stabilil Muttaqiem (PSM) Taji Magetan*. Jurnal
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, 2018 *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayungan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma. Erlangga
- Imron, Ali. 2015. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya.
- Komaruddin. 1994. *Pendidikan Guru*. Bandung Mandar Maju
- Magdalena, A. 1976. *Penentuan Pengendalian Sediaan*. Jakarta: Erlangga
- Majid, Abdul. 2005. *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Malik, Oemar. 2000. Manajemen Pengembangan Kurikulum. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2003. Produktivitas, Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhaimin. 2004. Paradigma Pendidikan Islam. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2014. Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Permendiknas No. 16 Tahun 2007. Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- PP RI Nomor 41 Tahun 2007 Standar Nasional Pendidikan Pada Standar Proses Jakarta: BSNP
- PP RI Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: BSNP
- Ridwan. 2007. Metode dan Teknik Penyusunan Tesis. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2001. Organizational Behavior, New Jersey: Pearson Education International.
- Robotham, David, (1996), Competences : Measuring The Immeasurable, Management Development Review.
- Sahertian, A. Piet. 1990. Evaluasi Pengajaran. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Sudjana, Nana. 1990. Metode Penelitian. Bandung: Tarsito
- Surya, Muhammad. 2003. Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran. Bandung: Yayasan Bhakti Winaya.
- Syah, Muhibbin. 2019. Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Toha, Muhartono. 2006. Hubungan Antar Pribadi. Diklat Teknis. Komunikasi dan Persentasi Efektif. Jakarta: FIKom Universitas Persada Indonesia.
- Undang-undang Nomor. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Eka Jaya.
- Undang-undang Nomor. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Eka Jaya.
- Usman, Moh. Uzer. 2014. Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.