

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SMAN 3 TAPUNG HULU

Jihan Alfath Three ^{a,*}, Fahmi Oemar, Ali Asfar

^a Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kompetensi guru terhadap kinerja melalui kepuasan kerja SMAN 3 Tapung Hulu. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang menggunakan teknik kuantitatif untuk menguji hipotesis secara empiris. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) SMAN 3 Tapung Hulu yang berjumlah 63 orang. Jumlah sampel pada penelitian ini diambil dengan menggunakan total sampling, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 63 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja.

KATA KUNCI

Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja, Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah yang paling penting bagi organisasi untuk memiliki. Sumber daya manusia yang berharga sangat penting bagi suatu organisasi. Menurut Jackson et al. (2009), sumber daya manusia adalah semua orang yang membantu sekolah melakukan pekerjaannya. Ini termasuk mereka yang dapat membantu di masa depan dan mereka yang telah membantu di masa lalu. Manajemen sumber daya manusia jelas diperlukan untuk mengatur manusia di dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik. Tentu saja, organisasi harus melakukan upaya untuk mewujudkannya. Manajemen sumber daya manusia melakukan hal-hal seperti perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012).

Bagi suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia mencakup semua tugas dan tujuan organisasi. Untuk mencapai hal ini, semua elemen yang ada di dalamnya termasuk para pengelola dengan berbagai peran harus memfokuskan diri pada perencanaan, seperti menentukan program latihan jabatan, dan penyusunan staf. Ini harus dilakukan untuk mengantisipasi kemajuan organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang, terutama dalam hal kesiapan sumber daya manusia. Semua sumber daya manusia yang dapat diakses memengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia akan menyulitkan organisasi untuk mencapai tujuannya, terlepas dari kemajuan teknologi, kemajuan informasi, ketersediaan modal, dan ketersediaan bahan yang memadai (Sutrisno, 2011:3).

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 3 Tapung Hulu dapat didasarkan pada beberapa aspek penting. Pertama, peran kualitas kepemimpinan dalam lingkungan sekolah dan dampaknya pada kinerja guru menjadi perhatian penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kedua, kompetensi guru berperan dalam memengaruhi motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka. Ketiga, kepuasan kerja menjadi faktor kunci dalam mempengaruhi produktivitas dan kinerja guru. Namun,

* **Fahmi Oemar.** Email: fahmioemar@gmail.com

meskipun pentingnya peran ini diakui, masih ada keterbatasan pemahaman tentang sejauh mana kepemimpinan yang diberikan kepada kepala sekolah dapat memengaruhi kinerja guru.

Selain itu, dampak dari kompetensi guru terhadap kinerja mereka belum sepenuhnya dijelaskan dengan baik dalam konteks sekolah tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja berinteraksi dan mempengaruhi kinerja guru di SMAN 3 Tapung Hulu. Pemimpin merupakan salah satu faktor yang menentukan arah dan tujuan serta kebijakan sekolah. Pemimpin yang baik diharapkan dapat mengorganisasikan bawahannya dengan baik. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan bawahan, mampu memberikan contoh yang positif, mampu mengambil kebijakan yang baik, mampu memberikan solusi yang baik apabila ada permasalahan. (Rivai dan Mulyadi dalam Praptiestrini, 2016), mendefinisikan kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Untuk itu dengan adanya kepemimpinan yang baik, dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

Kinerja guru dalam sekolah dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain tingkat kepuasan yang dirasakan oleh guru, gaya kepemimpinan, kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, semangat kerja dan sebagainya. Dalam sekolah penilaian kinerja guru adalah salah satu tugas kepala sekolah. Observasi yang dilakukan peneliti dengan cara mengumpulkan data kinerja yang sudah dinilai sebelumnya, dengan melakukan pencatatan terhadap hasil observasi yang sudah dilakukan sebelumnya. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan dua cara yaitu, pertama, penilaian kerja normatif. Kedua, penilaian kinerja sumatif. Bagi guru, penilaian tersebut mempunyai peran sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir sedangkan bagi sekolah, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan kepemimpinan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Sering terjadi kinerja guru menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim (kompensasi), kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Kinerja pegawai harus diperhatikan secara serius oleh setiap instansi atau dinas terkait. Fenomena yang terjadi di SMAN 3 Tapung Hulu ternyata pemberian kompensasi yang diberikan oleh sekolah ternyata belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh guru. Kemudian kepemimpinan yang diberikan sekolah untuk guru belum cukup maksimal untuk meningkatkan produktivitas kerja guru dan juga dikarenakan kepemimpinan yang cenderung otoriter membuat aspirasi, saran dan keinginan guru tidak dapat tersalurkan, hal itu mengakibatkan kinerja guru menurun.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian yaitu: “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Guru Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja SMAN 3 Tapung Hulu”.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistic (Sugiyono 2013:7). Sesuai dengan metode tersebut, dalam penelitian ini data yang digunakan untuk penelitian berupa angka yang bersifat dapat diukur, rasional, dan sistematis. Didalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di SMAN 3 Tapung Hulu Jl. Pendidikan No.6, Suka Ramai, Kec. Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Riau. Objek pada

populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 63 guru PNS yang bekerja di SMA 3 Tapung Hulu. Metode yang dipakai adalah Total Sampling, yaitu teknik sampling yang menggunakan semua populasi sebagai sampel. Maka jumlah sampel sebanyak 63 guru PNS.

Hasil

Penelitian ini dimulai dengan menyebarkan kuesioner berbentuk daftar pertanyaan kepada guru PNS di SMA 3 Tapung Hulu. Berikut ini adalah hasil deskripsi responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, umur responden dan lama bekerja.

Hasil Uji Hipotesis

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total.

1. Pengaruh langsung

Tabel 1. Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Y1)	0.452	0.459	0.081	5.607	0.000
Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y1)	0.366	0.370	0.085	4.300	0.000
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja (Y2)	0.309	0.316	0.092	3.367	0.001
Kompetensi (X2) -> Kinerja (Y2)	0.249	0.243	0.104	2.399	0.017
Kepuasan Kerja (Y1) -> Kinerja (Y2)	0.371	0.376	0.111	3.330	0.001

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan sajian data pada Tabel 4.15, dapat diketahui bahwa persamaan regresi dalam analisis ini adalah:

Rumus Struktur I :

$$Y1 = b1X1 + b2X2$$

$$Y1 = 0,452 X1 + 0,366 X2$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah:

- Nilai $b1 = 0,452$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepemimpinan mengalami peningkatan satu satuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,452 satuan.

- b. Nilai $b_2 = 0,366$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompetensi mengalami peningkatan satu satuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,366 satuan.

Rumus Struktur II :

$$Y_2 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1$$
$$Y_2 = 0,309 X_1 + 0,249 X_2 + 0,371 X_3$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah:

- Nilai $b_1 = 0,309$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepemimpinan mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,309 satuan.
- Nilai $b_2 = 0,249$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompetensi mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,249 satuan.
- Nilai $b_3 = 0,371$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,371 satuan.

Berdasarkan sajian data pada Tabel 4.15, dapat diketahui bahwa:

t tabel = jumlah sampel – variabel bebas – 1 ; 0,05

t tabel = $63 - 3 - 1$; 0,05

t tabel = 59 ; 0,05

t tabel = 2,001

- Hipotesis 1 (H_1) = kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
Hasil Penelitian:
Variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, nilai t hitung 5,607 > t tabel 2,001, dengan P values 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Hipotesis 2 (H_2) = kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
Hasil Penelitian:
Variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja, nilai t hitung 4,300 > t tabel 2,001, dengan Pvalues 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Hipotesis 3 (H_3) = kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.
Hasil Penelitian:
Variabel kepemimpinan terhadap kinerja, nilai t hitung 3,367 > t tabel 2,001, dengan Pvalues 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Hipotesis 4 (H_4) = kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.
Hasil Penelitian:
Variabel kompetensi terhadap kinerja, nilai t hitung 2,399 > t tabel 2,001, dengan Pvalues 0,017 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Hipotesis 5 (H_5) = kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
Hasil Penelitian:
Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja, nilai t hitung 3,330 > t tabel 2,001, dengan Pvalues 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh tidak langsung

Tabel 2. Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Y1) -> Kinerja (Y2)	0,168	0,172	0,060	2,816	0,005
Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y1) -> Kinerja (Y2)	0,136	0,139	0,055	2,485	0,013

Sumber: Data Olahan, 2024

- a. Hipotesis 6 (H6) = kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja.
 Hasil Penelitian:
 Nilai t hitung 2,816 > t tabel 2,001, dengan Pvalues 0,005 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja.
- b. Hipotesis 7 (H7) = kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja.
 Hasil Penelitian:
 Nilai t hitung 2,485 > t tabel 2,001, dengan Pvalues 0,013 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja.

Diskusi

4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P-Values kepemimpinan (0,000) < 0,05, maka kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pemimpin harus dapat mempengaruhi guru agar dapat bekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan namun guru tetap dapat merasakan kepuasan dalam bekerja. Sehingga permasalahan kepuasan kerja menjadi hal yang utama karena dapat mempengaruhi setiap aktivitas dan tindakan seseorang.

4.2.2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P-Values kompetensi (0,000) < 0,05, maka kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Semakin tinggi kompetensi atau keahlian seseorang maka tingkat kepuasannya dalam bekerja akan meningkat. Hal ini juga bisa diargumentasikan bahwa seorang guru yang merasa memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, akan mudah merasakan kurang puas dengan kondisi kerja yang dihadapinya. jika seorang guru ingin mempunyai kepuasan dalam kerja maka dibutuhkan kompetensi. karena pada dasarnya kompetensi terdiri dari skill, knowlage, dan ability. Guru yang memiliki skill, knowlage, dan ability yang baik akan dapat bekerja dengan baik, memberikan penjelasan pada siswa dengan baik dan dapat pula menguasai bahan ajaran dengan baik.

4.2.3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P-Values kepemimpinan ($0,000 < 0,05$), maka kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Oleh karena itu di dalam sebuah lembaga seorang pemimpin (Leader) mempunyai peran yang sangat penting dan tanggung jawab penuh. dalam keberlangsungan lembaga tersebut. Lembaga dapat dikatakan gagal ataupun berhasil dalam mencapai tujuannya terletak pada peranan seorang pemimpin (Leader).

4.2.4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P-Values kompetensi ($0,027 < 0,05$), maka kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Faktor yang mendukung kinerja guru menjadi meningkat adalah kompetensi. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan guru yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya. Apabila guru memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh guru.

4.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P-Values kepuasan kerja ($0,000 < 0,05$), maka kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Maknanya adalah semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan dan dirasakan maka semakin besar kemungkinan para guru akan memberikan kinerja terbaik mereka. begitu juga sebaliknya, jika para guru kurang mendapatkan kepuasan kerja maka mereka akan sulit untuk memberikan kinerja yang terbaik.

4.2.6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P-Values ($0,003 < 0,05$), maka kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja guru akan tercipta dengan baik jika pemimpin memiliki karakter sesuai yang diharapkan oleh guru. Kepemimpinan akan berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan seluruh aspek yang ada dalam sekolah digerakkan oleh guru yang mengikuti norma perilaku dan dasar dalam sekolah tersebut. Ketika guru tidak merasa nyaman dengan sikap pimpinan maka hasil kerja guru tidak maksimal, tidak sesuai tujuan sekolah dan guru akan merasa tidak puas dengan pencapaiannya. Kondisi ini bisa terjadi dan berujung pada penurunan kinerja guru dan kemunduran sekolah sampai pada pemberhentian kerja guru bersangkutan.

4.2.7. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P-Values ($0,002 < 0,05$), maka kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja.

Guru yang memiliki kompetensi yang tinggi akan membuat terciptanya rasa puas dari guru karena kompetensi yang tinggi dibutuhkan sebagai modal dalam melaksanakan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepada guru, sehingga hal tersebut tentu akan meningkatkan kinerja guru.

Kepuasan kerja seseorang akan mempengaruhi kinerja guru dalam suatu sekolah. Semakin baik kepuasan seseorang dalam suatu organisasi, maka kinerja seseorang tersebut akan semakin baik. Berkaitan dengan hal tersebut, pekerjaan guru akan mudah dilakukan jika didukung dengan kompetensi guru yang baik, adanya dukungan dari atasan, hubungan antara guru yang

baik sehingga menimbulkan kepuasan guru di sekolah, sehingga guru akan semakin semangat untuk meningkatkan kinerjanya yang tentunya sangat bermanfaat untuk kemajuan pendidikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 3 Tapung Hulu. Pemimpin yang baik mampu menggerakkan suatu organisasi apabila kompetensi guru tidak mampu berjalan secara efektif.
2. Gaya kepemimpinan, kompetensi dan kinerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMAN 3 Tapung Hulu.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat diberikan saran yaitu :

1. Bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi pihak Sekolah dalam mengelola sumber daya manusianya. Maka dari itu, langkah yang dapat diambil Sekolah yaitu terus meningkatkan kompetensi serta mempertahankan nilai-nilai kepemimpinan dalam Sekolah agar kinerja guru semakin meningkat. Peningkatan kinerja tersebut dapat juga diberikan dalam bentuk selain variabel penelitian ini yang mengarah pada kepuasan kerja guru.
2. Bagi institusi, hasil penelitian ini disarankan dapat dijadikan sebagai khazanah penambah ilmu pengetahuan mengenai pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Sekolah serta dapat menjadi bahan referensi dan informasi kepada institusi dalam membina dan mendidik para mahasiswa yang juga sekaligus merupakan pencetak generasi sumber daya manusia selanjutnya.
3. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti di masa depan dalam dunia kerja. Untuk penelitian selanjutnya, dapat diberikan saran khususnya bagi peneliti yang akan melakukan penelitian berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia agar dapat menambah atau mengembangkan variabel lain yang belum dipakai pada penelitian ini, seperti variabel insentif material dan non material, tunjangan, asuransi kesehatan dan jiwa, rekrutmen dan pengembangan karir, dan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Referensi

- Bourque, L., & Fielder, E. P. (2003). *How to conduct telephone surveys* (Vol. 4).
- Brislin, R. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1, 185-216. doi10.1177/135910457000100301.
- Fink, A. (2003). *The Survey Kit*. Thousand Oaks: 2nd ed. CA: Sage.
- Mulyasa, E. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Musfah, J. (2012). *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Kepemimpinan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitatif and quantitative approaches*. London: Pearson Education.
- Riduwan. (2017). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Suyanto & Jihad, A. (2013). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi*. Jakarta: Erlangga.