

## PENINGKATAN KINERJA DAN MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU

<sup>1</sup> Yayat Hidayat

hidayat\_uninuss31714@yahoo.com

Diterima Februari 2020	Disetujui Februari 2020	Dipublikasikan Februari 2020
------------------------	-------------------------	------------------------------

**Abstrak:** Penelitian dilakukan di TK Kecamatan Batununggal Kota Bandung . Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel yang dijadikan Populasi. Penelitian dilakukan kepada seluruh guru di TK Kecamatan Batununggal. Subjek yang dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 50 orang guru yang dihitung berdasarkan teknik pengambilan sampel 100%. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan angket/kuesioner, observasi dan dokumentasi. Uji keabsahan data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas. Uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana yaitu analisisnya dengan membandingkan nilai  $t$  tabel dengan  $t$  hitung dan uji regresi ganda yang analisisnya membandingkan antara  $F$  hitung dengan  $F$  tabel. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1.Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara peningkatan kinerja terhadap motivasi guru. Artinya variabel peningkatan kinerja memberikan dampak positif terhadap motivasi guru sebesar 17,6% dengan tingkat hubungan sedang. Artinya semakin baik hubungan peningkatan terhadap motivasi maka akan berdampak positif 2.Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap profesional guru. Artinya variabel kinerja memberikan hubungan terhadap profesional guru sebesar 15,2% artinya semakin baik hubungan motivasi terhadap peningkatan profesional guru maka akan berdampak positif 3.Terdapat hubungan yang signifikan antara peningkatan kinerja dan motivasi bersama-sama terhadap profesional guru. Artinya variabel pengaruh memberikan komitmen dalam kinerja mengajar terhadap profesional guru sebesar 28,4%. Artinya semakin baik hubungan pengaruh terhadap motivasi maka akan berdampak positif.

**Kata Kunci:** Peningkatan kinerja, Motivasi, dan Profesional Guru

The study was conducted in TK Batununggal District, Bandung City. This research is a quantitative study, with the sampling technique used as the population. The study was conducted on all teachers in the Batununggal District Kindergarten. Subjects analyzed in this study were 50 teachers calculated based on 100% sampling technique. Data collection techniques are using a questionnaire / questionnaire, observation and documentation. The validity test of the data used is the validity and reliability test. Analysis prerequisite tests include normality test, linearity test, multicollinearity test. Hypothesis testing uses a simple regression test that is analysis by comparing the values of  $t$  tables with  $t$  arithmetic and multiple regression tests whose analysis compares between  $F$  arithmetic and  $F$  tables. The results of this study indicate: 1. There is a positive and significant relationship between performance improvement on teacher motivation. This means that the variable performance improvement has a positive impact on teacher motivation by 17.6% with a moderate level of relationship. This means that the better the relationship of improvement in motivation will have a positive impact 2. There is a significant relationship between motivation for teacher professionalism. This means that the performance variable gives a relationship to the teacher professional by 15.2% meaning the better the relationship of motivation to the improvement of the teacher's professional will have a positive impact 3. There is a significant relationship between performance improvement and motivation together towards teacher professionalism. This means that the influence variable gives commitment in teaching performance to teacher professionals by 28.4%. This means that the better the relationship of influence on motivation, it will have a positive impact.

**Keywords:** Improvement performance, motivation, and professionalism of Teacher's

## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor. 20 Tahun 2003).

Kualitas pendidikan dan lulusan tergantung khususnya kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal tentunya guru harus memiliki kinerja yang maksimal selama proses belajar mengajar dengan menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju dan berkembang.

Pasal 8 Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun dalam kenyataannya masih sedikit guru yang memenuhi syarat tersebut.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, dinyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk penguasaan kemampuan akademik lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru.

Guru dengan menggali dari

berbagai sumber, termasuk dari sumber elektronik dan pertemuan ilmiah, serta melakukan kajian atau penelitian untuk menunjang pembelajaran yang mendidik. Jika mengacu pada empat kompetensi yang harus dikuasai guru menurut kebijakan pemerintah, maka salah satu kompetensi yang spesifik dan terkait langsung dengan tugas guru adalah kompetensi profesional.

Selain dengan meningkatkan kompetensi profesional guru, usaha untuk meningkatkan kinerja guru juga dapat melalui peningkatan motivasi kerja para guru. Guru mengajar karena ada sesuatu yang memotivasi dirinya untuk bekerja.

Motivasi kerja ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik karena telah terpenuhi kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja, dimana antara harapan guru terpenuhi oleh kenyataan yang diberikan organisasi, motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Padahal motivasi sangat diperlukan bagi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat meningkatkan keberhasilan proses pembelajaran.

Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri sendiri untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Sehingga guru yang memiliki motivasi yang tinggi tercermin dari sikap dan perilaku guru yang mau bekerja keras, cenderung bertindak, mendayagunakan segenap kemampuan, pikiran, ketrampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Pada dasarnya untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu diperlukan kinerja guru yang maksimal. Kinerja guru

---

akan maksimal apabila guru yang memiliki penguasaan materi yang mendalam, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, komitem dalam tugasnya, mampu memanfaatkan media pembelajaran secara efektif yang akan membantu dalam kelancaran proses pembelajaran.

Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010: 86) kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan dalam menghadapi tugas. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai guru dalam melaksanakan tugas yang didasarkan kecakapan, pengalaman, waktu, output yang dihasilkan yang tercermin baik dari kuantitas maupun kualitasnya.

Berdasarkan latar belakang masalah, terdapat keterkaitan antara motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Atas dasar alasan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti masalah ini dengan tema : ‘ Peningkatan Kinerja dan Motivasi Mengajar Terhadap Kompetensi Profesional Guru’.

## **METODE**

Metode Penelitian ini bertujuan untuk melihat faktor – faktor peningkatan kinerja mengajar guru di TK Kecamatan Batununggal Kota Bandung. Berdasarkan jenis datanya, maka penelitian ini menggunakan metode kuantitatif

Jumlah variabel yang dapat dijadikan sebagai bahan penelitian menurut sugiono ( 1997 : 7 ) adalah bahwa dalam metode penelitian asosiatif minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan. Sedangkan pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan dalam

penelitian dengan cara mengukur indikator – indikator variabel yang diteliti sehingga diperoleh gambaran pengaruh diantara variabel – variabel tersebut. Pada tahap ini langkah pertama yang dilakukan adalah memeriksa dan menyeleksi data terkumpul dari responden, hal ini penting dilakukan untuk menyakinkan bahwa data telah terkumpul semuanya dan memenuhi syarat untuk diolah dengan langkah – langkah sebagai berikut :

1. Memeriksa apakah semua angket telah terkumpul
2. Memeriksa apakah semua pernyataan atau pertanyaan dalam angket dijawab sesuai petunjuk
3. Memeriksa apakah data yang telah terkumpul layak untuk diolah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan Berdasarkan hasil pengumpulan data yang oleh peneliti disebarkan dalam bentuk angket terhadap guru TK di Kecamatan Batununggal yang berjumlah 50 orang yang mana mereka sebagai guru tetap yayasan dan guru tidak tetap, di TK Kecamatan Batununggal Kota Bandung. Adapun jumlah 50 orang guru yang merupakan sample sekaligus populasi yang penulis jadikan responden.

Berdasarkan data di atas berdasarkan jenis karakteristik kelamin guru TK di Kecamatan Batununggal, memiliki karakteristik jenis kelamin laki-laki sebesar 22 % dan berjenis kelamin perempuan 78 % jadi total seluruhnya sebesar 100%. Sebelum membahas tentang hubungan pemberdayaan dan komitmen terhadap kreatifitas guru akan dibahas mengenai

---

kondisi setiap variabel yang berdasarkan jawaban yang diberikan guru terlebih dahulu. Untuk mengetahui kondisi variabel hubungan pemberdayaan dan komitmen terhadap kreatifitas guru, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri atas 14 pertanyaan (X<sub>1</sub>), 14 pertanyaan (X<sub>2</sub>), yang masing-masing disertai 5 (lima) kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden. Dari jawaban tersebut, kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan (variabel XL dan X<sub>2</sub>) berdasarkan presentasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Nilai kumulatif adalah jumlah nilai dari setiap item pertanyaan yang merupakan jawaban dari 50 responden

2. Nilai rata-rata perindikator

3. Jumlah responden 50 orang, dan nilai skala pengukuran terbesar = 5, sedangkan skala pengukuran terkecil = 1, sehingga diperoleh jumlah kumulatif nilai terbesar  $50 \times 5 = 250$ , dan jumlah kumulatif nilai terkecil  $50 \times 1 = 50$ . Adapun nilai persentase terbesar adalah  $(250/250) \times 100\% = 100\%$  dan nilai persentase terkecil  $=(1/250) \times 100\% = 20\%$  dari kedua nilai persentase tersebut diperoleh nilai rentang  $= 100\% - 20\% = 80\%$  dan jika di bagi dengan 5 skala pengukuran di dapat nilai interval persentase sebesar  $=(80\%)/5 = 16\%$ . Rata-rata jawaban responden pada variabel komitmen dalam mengajar adalah termasuk

dalam katagori Sangat Baik yaitu sebesar 92,11% karena ada pada rentang presentase 84-100. Dari seluruh pertanyaan pada variabel tersebut, indikator dengan nilai presentase tertinggi ada pada item ke-9, yaitu saya memberikan pelajaran kepada siswa di kelas, dengan presentase sebesar 96%, dengan katagori sangat baik karena berada pada reting nilai 84-100. Sedangkan presentase terendah terdapat pada item ke-4, yaitu saya mengadakan pertemuan dengan para wali murid secara intensif untuk memperoleh informasi murid saya secara forum musyawarah, dengan presentase sebesar 88,4% dalam katagori sangat baik karena berada pada rentang 84-100. Berdasarkan hasil pengolahan data dan hasil penelitian ternyata terdapat hubungan pemberdayaan terhadap keratifitas guru sebesar 17,6% dengan tingkat pembungan rendah karena berada pada rentang nilai antara 10-25%. Meskipun demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pemberdayaan maka akan semakin baik pula kreatifitas guru.

Kreatifitas guru tidaklah sama, tetapi sangat bervariasi. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, yang secara garis besar dapat dibedakan menjadi dua ; (1) faktor dari dalam diri seseorang (intrinsic) dan (2) faktor dari luar seseorang (Extrinsic). Pada dasarnya, dalam proses belajar gurulah yang terutama didorong untuk dapat belajar dengan baik. Sedangkan

---

mengajar lebih ditentukan kepada pihak guru sebagai pengelola kelas. Memberikan penguatan diartikan dengan tingkah laku guru dalam merespon secara positif suatu tingkah laku tertentu memungkinkan tingkah laku tersebut muncul kembali. Penguatan adalah respon terhadap suatu tingkah laku yang diberikan oleh guru, yang bertujuan untuk menumbuhkan tingkah laku yang positif. Sementara itu memberikan penguatan dalam proses belajar mengajar, dimaksudkan untuk mengajar atau membesarkan respon siswa, agar mereka lebih giat berpartisipasi dalam interaksi belajar mengajar.

Pemberdayaan yang diberikan oleh guru dalam proses belajar mengajar, menghendaki munculnya proses yang diharapkan. Karena pemberdayaan adalah salah satu proses sikap, sehingga menerima atau menolak terhadap pemberdayaan yang diberikan oleh guru akan berdampak dalam bentuk sikap, apakah sikap itu positif atau negatif tergantung dari pertimbangan guru, baik secara individu maupun kelompok. Sehingga dapat kita ketahui bahwa peranan pemberdayaan dalam proses belajar mengajar matematika sebagai kontrol atau feed back bagi guru untuk langkah selanjutnya dalam meningkatkan keratifitas guru. Berdasarkan hasil pengolahan data dan hasil penelitian ternyata terdapat hubungan Kinerja terhadap Profesional guru sebesar 15,2% dengan tingkat pembungan rendah karena berada pada rentang

nilai antara 0-25%. Meskipun demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Komitmen maka akan semakin baik pula kreatifitas guru.

Kinerja adalah suatu prestasi yang terletak di dalam hati dan di dalam jiwa seseorang yang memberikan dorongan bagi orang yang bersangkutan untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu sebagaimana itu karena ada dua unsur, unsur dari dalam diri guru (intren) dan unsur dari luar diri guru (ekstren). Unsur dari dalam diri guru berkaitan dengan tujuan mengajar, minat mengajar, kemampuan mengajar, kesiapan mengajar, cara mengajar dan kelalahan mengajar. Unsur dari luar diri guru menyangkut lingkungan keluarga, lingkungan alamiah yang meliputi aspek-aspek kognitif dari lingkungan yang meliputi faktor ekologis, faktor desain arsitektural, faktor temporal dan teknologis. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut.

Terdapat faktor ekstren yang secara langsung maupun tidak langsung berhubungan kepada kinerja guru. Faktor ekstren tersebut pada garis besarnya dapat dibedakan pada lingkungan sosial dan lingkungan alam. Dari lingkungan sosial meliputi keluarga, sekolah dan masyarakat. sementara dari lingkungan alamiah akan dibahas faktor ekologi dan faktor temporal.

Kinerja dalam mengajar pada setiap diri guru diindikasikan dengan perbuatan-perbuatan seperti : ketaatan

pada tata tertib, hadir tepat waktu, memberikan kontrol terhadap materi pembelajaran, melakukan pengawasan terhadap kegiatan siswa, menyadari akan tugasnya memiliki peran kemanusiaan.

Kinerja dalam mengajar yang terjadi di TK Al-Fitrah kecamatan Batungunggal kota Bandung sudah tergolong kriteria sangat baik. Para guru memiliki komitmen yang sangat tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari sebagian besar guru mengadakan pertemuan dengan para wali murid secara intensif untuk memperoleh informasi murid saya secara forum musyawarah dan sebagian besar guru memberikan kontrol pembelajaran terhadap murid agar materi pelajaran tidak monoton.

Berdasarkan hasil pengolahan data dan hasil penelitian ternyata terdapat Hubungan Pemberdayaan dan Komitmen terhadap Kreatifitas Guru secara Bersama-sama sebesar 28,4%. Maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Pemberdayaan Guru dan Komitmen secara bersama-sama maka akan semakin baik pula Kreatifitas Guru.

Kreatifitas pada guru sangat penting dalam KBM, setiap guru seyogyanya dapat membantingkan komitmen mereka. Mengingat kedudukannya sangat berhubungan, maka seorang guru harus mampu memahami karakteristik dirinya yang diperlukan sebagai panutan oleh siswanya. Di samping harus diberdayakan dalam pencapaian tujuan belajar mengajar. Salah satu usaha yang harus dilakukan oleh guru untuk

membangkitkan kreatifitas guru terhadap pelajaran atau bidang studi tertentu dengan pemberian perhatian oleh setiap kepala sekolah.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh upaya peningkatan kinerja dan motivasi mengajar guru terhadap kompetensi profesional guru, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara peningkatan kinerja terhadap motivasi mengajar guru. Artinya variabel peningkatan memberikan dampak positif terhadap motivasi guru sebesar 17,6% dengan tingkat hubungan sedang. Artinya semakin baik hubungan peningkatan kinerja mengajar guru terhadap motivasi maka akan berdampak positif
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi mengajar terhadap kompetensi profesional guru. Artinya variabel motivasi mengajar memberikan hubungan terhadap kompetensi profesional guru sebesar 15,2% artinya semakin baik hubungan motivasi mengajar terhadap peningkatan kompetensi profesional guru maka akan berdampak positif.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara peningkatan kinerja dan motivasi mengajar guru bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru.

Artinya variabel peningkatan kinerja mengajar dan motivasi memberikan kontribusi dalam kompetensi profesional guru sebesar 28,4%. Artinya semakin baik hubungan peningkatan kinerja dan motivasi terhadap kompetensi profesional guru, maka akan berdampak positif.

### **Saran**

1. Untuk Guru dapat lebih meningkatkan wawasan keilmuannya dengan berbagai cara, diantaranya dapat mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dengan cara melanjutkan belajar ke program pendidikan pasca sarjana bidang pendidikan supaya dapat meningkatkan kemampuan, mengikuti berbagai kegiatan pelatihan baik melalui MGMP, seminar tentang pendidikan, loka karya, IHT, dan berbagai kegiatan pelatihan lainnya yang berhubungan dengan pendidikan. Dengan memiliki kemampuan mengajar yang baik, diharapkan akan berdampak meningkatkan motivasi dan dapat meningkatkan mutu pembelajaran terhadap peserta didik yang maksimal sehingga tercapai tujuan pembelajaran yang efektif dan efisien.
2. Kinerja guru di TK Kecamatan Batununggal, sangat baik hal ini merupakan profesi selaku guru dan memiliki nilai lebih sehingga perlu dipertahankan oleh seluruh elemen sekolah terutama kepala sekolah, hal ini sangat penting

dalam upaya mencapai tujuan yaitu menghasilkan peserta didik yang berprestasi dan unggul, selain itu Kepala Sekolah dapat melibatkan semua unsur yang berhubungan dengan pendidikan terutama melibatkan orang tua peserta didik untuk lebih berperan aktif dalam upaya mengelola sekolah.

3. Pengawas sekolah dari Dinas Pendidikan termasuk Yayasan diupayakan untuk lebih berperan aktif membina dan mengevaluasi perkembangan sekolah, dalam upaya meningkatkan pendidikan khususnya di TK Kecamatan Batununggal, hal ini harus dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan, dalam rangka tetap mempertahankan dan meningkatkan mutu pendidikan di TK Kecamatan Batununggal Kota Bandung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid. (2007). Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ahmad Rohani. (2004). Pengelolaan Pengajaran. Jakarta: Rineka Cipta,
- Akdon, 2005 Aplikasi Statistik dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen. Bandung. Dewa Ruchi
- Badrun Kartowagiran. (2011). Kinerja Guru Professional. Diakses dari [http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/5-Artikel kinerja guru tyok, 9 Juni 2011.pdf](http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/5-Artikel%20kinerja%20guru%20tyok,%209%20Juni%202011.pdf). Pada 8 Februari 2012 pukul 14.17 WIB.
- Depdiknas. (2003). Undang-Undang Sistem Nasional Pendidikan No. 20 Tahun 2003. Jakarta: Depdiknas.
- \_\_\_\_\_. (2005). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Depdiknas.
- \_\_\_\_\_. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Depdiknas.
- \_\_\_\_\_. (2008). Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Jakarta: Depdiknas.
- \_\_\_\_\_. (2008). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses. Jakarta: Depdiknas.
- \_\_\_\_\_. (2008). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2007 tentang Standar Penilaian Pendidikan. Jakarta: Depdiknas.
- \_\_\_\_\_. (2008). Peraturan Pemerintah Nomor. 74 Tahun 2008 tentang Guru. Jakarta: Depdiknas.
- \_\_\_\_\_. (2008). PKG: Penilaian Kinerja Guru. Jakarta: Ditjen PMPTK.
- Engkoswara & Aan Komariah. (2010). Administrasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Furi Farhana. (2007). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMAN Se-Kabupaten Nganjuk. Skripsi. Malang: FE-Universitas Negeri Malang.
- Hadari Nawawi. (2006). Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Harjanto. (2005). Perencanaan Pengajaran. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamid Hasan & Asmawi Zainul. (1992). Evaluasi Hasil Belajar. Jakarta: Depdikbud Dirjen Dikti Proyek Pembinaan Tenaga Kependidikan.
- Hamzah B. Uno. (2008). Profesi Kependidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
-

- \_\_\_\_\_. (2008). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti Yambata. (2011). Pendidikan Sekularistik, Mahal dan Gagal. Kompas (3 Mei 2011). Hlm. 12.
- Hidayat.Yayat (2014). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Non Formal Dinas Pendidikan Kota Bandung.
- Husaini Usman. (2008). Manajemen: Teori Praktik & Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamal Majid Asmani. (2009). Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional. Yogyakarta: Diva Press.
- Kunandar. (2007). Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Manullang, M. (2006). Manajemen Personalialia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Marselus R. Payong. (2011). Sertifikasi Profesi Guru. Jakarta: Indeks.
- Merry, ( 2015 ), Hubungan Pemberdayaan dan Komitmen Terhadap Kreatifitas Guru TK, Bandung.
- Mulyasa. (2007). Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2005). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Oemar Hamalik. (2008). Pendekatan Kompetensi Guru. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saefudin Azwar. (2004). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Stephen, Robbins. P. (2002). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. (Terjemahan Halida & Dewi Sartika). Jakarta: Erlangga.
- Stoner. A.F. James. (1996). Manajemen. Terjemahan Hasymi Ali. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Sudarwan Danim. (2002). Inovasi Pendidikan (Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan). Bandung: Pustaka Setia.
- Sudiyono. (2003). Buku Ajar Teori Motivasi. Yogyakarta: FIP-UNY.
- Sugiyono. (2010). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2011). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Suharsimi Artikunto. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suparlan. (2008). Menjadi Guru yang Efektif. Yogyakarta: Hikayat.
-

Suyadi Prawirosentono. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan (Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia). Yogyakarta: BPFE.

Suyatno . (2008). Panduan Sertifikasi Guru. Jakarta: Indeks.

Suryosubroto. (2002). Proses Belajar Mengajar di Sekolah. Jakarta: PT Rineka Cipta.

\_\_\_\_\_. (2004). Manajemen Pendidikan di Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta.

Sutrisno Hadi. (2004). Analisis Regresi. Yogyakarta: Andi Offset.

Winarno Surakhmad. (1998). Pengantar Penelitian Ilmiah. Bandung: Tarsito.