


Terbit online pada laman web jurnal : <http://e-journal.sastra-unes.com/index.php/JIPS>

 <b>Fakultas Sastra Universitas Ekasakti</b>	<b>JURNAL JIPS</b> <b>(Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic)</b>	
	Vol. 7 No. 3 ISSN : 2579-5449 (media cetak)	E-ISSN : 2597-6540 (media online)

## Kontribusi Supervisi Pembelajaran dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Padang

\*<sup>1</sup>Erpidawati, <sup>2</sup>Susi Yuliantanty

<sup>1</sup>Prodi Administrasi Rumah Sakit, fakultas Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat,  
[erpidawati821@gmail.com](mailto:erpidawati821@gmail.com)

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, [susysylqu@gmail.com](mailto:susysylqu@gmail.com)

\*Corresponding Author:

\*<sup>1</sup>Erpidawati

<sup>1</sup>Prodi Administrasi Rumah Sakit, fakultas Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat,  
[erpidawati821@gmail.com](mailto:erpidawati821@gmail.com)

### Abstrak

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat pesat seiring dengan perkembangan alat komunikasi dan informasi dimana informasi tidak lagi dibatasi oleh ruang dan waktu. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan bagaimana supervisi pembelajaran terhadap kinerja guru, Motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, Supervisi pembelajaran dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *expost facto*. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri Kota Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri Kota Padang berjumlah 179 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah *stratified proportional random sampling* dengan sampel berjumlah 42 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan program SPSS dengan tahapan analisis deskriptif, uji persyaratan analisis dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Supervisi pembelajaran berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Padang dengan besaran kontribusi sebesar 15,8%. Motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Kota Padang dengan besaran sebesar 36,3%. Dengan demikian, motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru. Ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, dan begitu juga sebaliknya. Supervisi pembelajaran dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 41,9%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja dan meningkatkan supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah kepada guru.

*Keywords:* Supervisi Pembelajaran, Motivasi Kerja, Kinerja

© 2023 Jurnal JIPS

## I INTRODUCTION

Tantangan terbesar bagi bangsa Indonesia pada era globalisasi ini adalah bagaimana supaya bisa menjadi bangsa yang mampu memainkan perannya sehingga dapat memenangkan persaingan global tersebut. Berbagai usaha telah dilakukan diantaranya adalah menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan memiliki daya saing. Salah satu usaha yang fokus dilakukan untuk pencapaian hal tersebut adalah mewujudkan pendidikan yang bermutu bagi seluruh bangsa Indonesia. Untuk pelaksanaan pendidikan yang bermutu, pemerintah telah mengalokasikan anggaran yang sangat besar, yaitu 20% dari anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) setiap tahunnya yang merupakan amanat dari UUD 1945 yang diamandemen.

Pendidikan yang dilaksanakan harus dapat menggali dan mengembangkan segenap potensi yang dimiliki oleh peserta didik, sehingga memungkinkan fisik, intelektual, dan emosional peserta didik untuk berkembang secara simultan. Dalam UU No. 20 tahun 2003 pasal 3 telah dinyatakan bahwa pendidikan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Guru sebagai ujung tombak pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagai agen pembelajaran guru harus bekerja secara profesional dalam melaksanakan tugasnya. Dalam UU No. 14 tahun 2005 dinyatakan bahwa guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebagai tenaga profesional, guru dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan komitmen dan kinerja yang tinggi.

Perencanaan sangat penting sebelum melaksanakan suatu kegiatan termasuk kegiatan pembelajaran. Guru harus menyusun perencanaan pembelajaran sebelum masuk ke dalam kelas dan dijadikan sebagai pedoman dalam pelaksanaan pembelajaran. Selama pelaksanaan pembelajaran guru seharusnya memperhatikan kesesuaian

antara perencanaan yang dibuat dengan proses pembelajaran tersebut. Bisa saja ada bagian-bagian dari perencanaan tersebut yang sulit atau mungkin tidak bisa dilaksanakan di depan kelas, atau ada bagian dari perencanaan yang dibuat hanya dapat dilaksanakan pada siswa dengan karakteristik kelas tertentu, tetapi untuk kelas yang lain tidak bisa dilaksanakan. Bisa juga ada metoda pembelajaran yang sudah direncanakan tidak dapat dilaksanakan pada kelas dengan karakteristik tertentu, tetapi pada kelas yang lain dapat dilaksanakan. Adanya ketidaksesuaian antara perencanaan yang disusun dengan pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas harus menjadi catatan bagi guru dan dijadikan pedoman bagi guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran berikutnya. Artinya perencanaan pembelajaran tersebut harus senantiasa diperbaiki dan disesuaikan dengan kondisi kelas yang akan diajar.

Selanjutnya dalam pelaksanaan pembelajaran, seharusnya guru harus mengamati daya serap siswa terhadap materi pelajaran yang telah diberikan oleh guru. Apakah siswa telah menguasai materi pelajaran atau belum. Jika masih banyak siswa yang belum menguasai materi pelajaran, maka guru harus melakukan pengajaran perbaikan (remedial) dan sekaligus memikirkan kembali metoda yang cocok untuk digunakan dalam pembelajaran materi pelajaran tersebut. Sebaliknya jika sebagian besar siswa telah menguasai materi pelajaran, maka guru harus memberikan materi pelajaran pengayaan kepada siswa.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat pesat seiring dengan perkembangan alat komunikasi dan informasi dimana informasi tidak lagi dibatasi oleh ruang dan waktu. Setiap kejadian yang terjadi pada suatu tempat atau negara akan cepat sampai ketempat atau negara lain. Oleh sebab itu guru tidak bisa lagi memberikan pelajaran kepada siswanya hanya dengan membawa materi pelajaran yang didapat pada waktu kuliah dulu. Guru harus selalu memperbarui ilmunya sehingga tidak ketinggalan informasi (1)

Waktu merupakan sumber daya yang tak terbarukan (*unrenewal resources*), oleh sebab itu waktu harus dimanfaatkan seefektif mungkin dalam pelaksanaan pembelajaran. Pembelajaran

harus dilaksanakan selama waktu yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu pembelajaran harus dirancang berdasarkan waktu yang tersedia dan waktu yang tersedia harus digunakan hanya untuk pelaksanaan proses pembelajaran. Sekiranya dalam pelaksanaan proses pembelajaran waktu yang tersedia masih dirasakan kurang, maka guru harus meninjau kembali perencanaan, dan guru kembali harus memperbaiki perencanaan kembali (2), (3), (4)

Tuntutan terhadap perbaikan mutu pendidikan semakin hari semakin meningkat seiring dengan semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh sebab itu perbaikan pembelajaran harus dimulai dari diri guru sendiri, dimana di dalam diri guru harus tertanam suatu sikap yang selalu berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran dalam rangka peningkatan kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik. Dalam hal ini guru dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menciptakan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan yang pada akhirnya mampu menghasilkan peserta didik berkualitas.

Tantangan yang dihadapi oleh guru untuk menghasilkan peserta didik berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman semakin besar. Ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang sangat pesat. Teknologi informasi global berkembang dengan cepat, dimana jika guru tidak menggunakan teknologi dalam mencari informasi, terutama informasi terbaru yang menyangkut dengan materi yang diajarkan guru. Apalagi peserta didik yang kreatif, mereka memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dimana mereka senang dan selalu mencari informasi terbaru tentang materi pelajarannya. Hal ini merupakan tantangan bagi guru, jangan sampai guru sering diberi tahu oleh siswa bahwa materi yang diajarkan oleh guru tersebut telah diperbarui.

Mengacu kepada keadaan inilah maka guru dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, sehingga guru tersebut selalu memperbaiki mutu pekerjaannya. Menurut (5) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, yaitu: dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah,

hubungan interpersonal dengan sesama guru, MGMP dan KKG, kelompok diskusi terbimbing, serta layanan perpustakaan.

Berbagai upaya harus dilakukan oleh guru dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas, dimana guru harus mempertahankan kerjanya yang sudah dianggap baik dan memperbaiki kerjanya yang belum baik. (5), (6) menyatakan bahwa guru yang memiliki kinerja tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompetensinya, baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal

Dalam hal ini guru harus memiliki kemauan yang tinggi untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya, baik melalui pelatihan-pelatihan, seminar, lomba-lomba, dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), ataupun dengan cara meningkatkan kualifikasi pendidikan guru ke jenjang S.1 bahkan kejenjang S.2.(7)

Segala usaha yang dilakukan tampaknya belum menunjukkan perbaikan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru (8),(9) Pelaksanaan tugas guru belum maksimal, dimana masih banyak guru yang mengajar hanya sebagai pelepas beban saja tanpa diikuti oleh rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan peserta didiknya. Berdasarkan survey awal yang dilakukan pada beberapa SMP Negeri di Kota Padang, serta wawancara penulis dengan pengawas sekolah yang bertugas sebagai pengawas SMP ditemukan bahwa: 1). Masih banyak guru yang belum menyusun perencanaan pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum terbaru serta dapat diterapkan di sekolahnya. 2). Masih banyak guru yang belum membuat bahan ajar sesuai dengan kondisi sekolahnya. 3). Masih banyak guru yang duduk di kantor/kantin sekolah pada waktu PBM berlangsung, sementara siswa ditinggalkan dengan tugas mencatat . 4). Masih banyak guru yang kurang menggunakan media yang dapat membelajarkan siswa sesuai dengan materi yang sedang diajarkan. 5). Masih banyak guru yang kurang menggunakan metoda yang sesuai dengan karakteristik materi yang diajarkan. 6). Masih banyak guru yang kurang dalam hal referensi tentang mata pelajaran yang diampunya, sehingga materi pelajaran yang disajikan kepada

siswa adalah materi-materi usang yang tidak di-update. 7). Masih banyak guru yang kurang memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan proses pembelajaran. 8) Masih banyak guru yang kurang memanfaatkan hasil penilaian untuk pelaksanaan remedial/pengayaan(10)

Bagaimanapun tidak dapat dipungkiri bahwa fenomena tersebut di atas memberi

indikasi adanya masalah seputar kinerja guru. Apabila hal ini dibiarkan begitu saja dikhawatirkan akan berakibat pada rendahnya kualitas pendidikan. Karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kontribusi Supervisi Pembelajaran dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kota Padang.

## II RESEARCH METHODS

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *expost facto*. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri Kota Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri Kota Padang berjumlah 179 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah *stratified*

*proportional random sampling* dengan sampel berjumlah 42 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan program SPSS dengan tahapan analisis deskriptif, uji persyaratan analisis dan pengujian hipotesis

## III RESULTS AND DISCUSSION

Penelitian terkait dengan masing-masing indikator kinerja guru dapat dijabarkan pada tabe; berikut:

Indikator	Skor Ideal	Rata-rata	% Tingkat Pencapaian	Kategori
Merencanakan Pembelajaran	65	50,3	77,4	Cukup
Melaksanakan Pembelajaran	75	35	78,0	Cukup
Menilai hasil pembelajaran	45	35	78,0	Cukup
Melaksanakan perbaikan dan pengayaan	20	15,7	78,3	Cukup
Mengembangkan keprofesionalan guru	40	31,4	78,5	Cukup
Keseluruhan skor kinerja guru	250	191,1	76,43	Cukup

Secara umum tingkat capaian skor kinerja guru skor ideal (76,43%) dari skor ideal. Pada Tabel 1 kelihatan bahwa tingkat pencapaian indikator yang tinggi (78,5%) cukup pada indikator Mengembangkan keprofesionalan guru, indikator kedua tingkat capaian (78,3%) cukup pada indikator melaksanakan perbaikan dan

pengayaan, indikator ketiga dengan tingkat capaian (78,0%) cukup pada indikator menilai hasil pembelajaran, indikator keempat dengan tingkat capaian (78,0%) cukup pada indikator melaksanakan Pembelajaran dan tingkat capaian terendah (77,4%) sedang pada indikator Merencanakan Pembelajaran.

Tabel 2. Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Supervisi Pembelajaran

Indikator	Skor Ideal	Rata-rata	% Tingkat Pencapaian	Kategori
Aspek yang disupervisi	65	44,4	68,2	Cukup
Pendekatan Supervisi	45	29,2	64,9	Cukup
Teknik supervisi	75	47,9	63,8	Cukup
Manfaat pelaksanaan supervisi	45	36,2	80,5	Baik

Keseluruhan Supervisi Pembelajaran secara keseluruhan	230	158	68,6	Cukup
---	-----	-----	------	-------

Pada Tabel 2 kelihatan bahwa tingkat capaian skor supervisi pembelajaran secara ideal 68,6% dengan kategori cukup, indikator tertinggi tingkat capaian skor 80,5% termasuk kategori baik, indikator kedua 68,2% dengan kategori

cukup aspek yang disupervisi, indikator ketiga 64,9% dengan kategori cukup pada indikator pendekatan supervisi dan indikator terendah 63,8% dengan kategori cukup pada indikator teknik supervisi.

Tabel 3. Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Motivasi kerja

Indikator	Skor Ideal	Rata-rata	% Tingkat Pencapaian	Kategori
Ketekunan dalam melaksanakan tugas	70	59,1	84,4	Baik
Keuletan menghadapi kesulitan	75	63,9	85,3	Baik
Dorongan untuk melaksanakan tugas	40	31,7	79,3	Cukup
Skor ideal motivasi kerja guru	220	154,8	70,35	Cukup

Secara umum tingkat capaian skor motivasi kerja guru SMP Negeri Kota Padang dengan skor 70,3% dari skor ideal. Pada Tabel 3 kelihatan bahwa indikator Keuletan menghadapi kesulitan (85,3%) dengan kategori baik, indikator kedua Ketekunan dalam melaksanakan tugas (84,4%) dengan kategori baik, indikator ketiga dorongan untuk melaksanakan tugas (79,3%) dengan kategori cukup,. Ternyata dari kelima

indikator motivasi kerja guru ditemukan indikator sudah mencapai kategori cukup.

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan tes *Kolmogroff Smirnov* (Tes K-S), dengan menetapkan taraf signifikansi 5% atau  $\alpha = 0,05$  (Sudjana, 1982:280). Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika taraf signifikan (*Asymp.Sig*) > 0,05 maka data berdistribusi normal, hasil pemeriksaan dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y dengan tes *Kolmogroff Smirnov*

Variabel	KS	<i>Asymp Sig</i>	Pengujian	Keterangan
Supervisi pembelajaran ( $X_1$ )	0,708	0,708	0,05	Normal
Motivasi kerja ( $X_2$ )	0,787	0,566	0,05	Normal
Kinerja guru (Y)	0,581	0,888	0,05	Normal

Supervisi pembelajaran dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru. untuk menguji hipotesis ini dilakukan analisis korelasi ganda. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 5 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Supervisi Pembelajaran ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y)

Korelasi	Koefisien Korelas (R)	Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	P
(ryl2)	0,647	0,419	0,000

Hasil perhitungan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa harga koefisien korelasi ganda supervisi pembelajaran dan motivasi kerja

secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru ( $R^2_{y12}$ ) adalah sebesar 0,647 dengan  $\rho = 0,000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien determinasi ( $R^2_{y12}$ ) sebesar

0,419. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa supervisi pembelajaran dan motivasi kerja secara Supervisi pembelajaran berkontribusi sebesar 15,8% terhadap kinerja guru. Secara deskriptif bahwa kinerja guru SMP Kota Padang masih termasuk kategori cukup untuk itu diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja melalui supervisi pembelajaran supervisi pembelajaran adalah proses pembinaan kepada guru dalam rangka memperbaiki proses belajar mengajar oleh kepala sekolah atau supervisor (10)

Motivasi kerja berkontribusi sebesar 36,3% terhadap kinerja guru, dari hasil perhitungan besaran kontribusi terlihat bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan supervisi pembelajaran.

#### IV CONCLUSION

Supervisi pembelajaran berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Padang dengan besaran kontribusi sebesar 15,8%. Motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Kota Padang dengan besaran sebesar 36,3%. Dengan demikian, motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru. Ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, dan begitu juga sebaliknya. Supervisi pembelajaran dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 41,9%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja dan meningkatkan supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah kepada guru.

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, penulis menyarankan kepada: 1) Kepala sekolah memberikan supervisi pembelajaran yang

bersama-sama berkontribusi secara sangat signifikan terhadap kinerja guru.

Supervisi pembelajaran dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi sebesar 41,9% terhadap kinerja guru. Guru bermotivasi kerja yang tinggi mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dan memiliki usaha untuk mencari strategi-strategi tertentu yang dapat digunakan untuk mengatasi tantangan atau kesulitan dalam proses pembelajaran. Jadi, semakin intensif pelaksanaan supervisi pembelajaran maka akan semakin baik pula kinerja guru (11). Demikian pula, semakin tinggi motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya, maka semakin baik pula kinerja guru yang dilaksanakan

lebih baik kepada guru-guru dalam rangka meningkatkan kinerja guru di sekolah. 2) Diharapkan kepada guru untuk lebih meningkatkan motivasi dalam pembelajaran sehingga semua kegiatan dapat berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan. 3) Kebijakan Dinas Pendidikan dalam hal penyelenggaraan pembelajaran disekolah hendaklah terkait dengan peningkatan supervisi pembelajaran dan motivasi kerja serta memberikan motivasi kepada guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga kinerja guru dapat meningkat dengan baik. 4) Peneliti selanjutnya agar lebih meneliti faktor-faktor lain yang diduga ikut mempengaruhi kinerja guru, selain supervisi pembelajaran dan motivasi kerja. Dengan demikian akan dapat diperoleh gambaran menyeluruh tentang berbagai faktor yang diduga mempengaruhi terwujudnya kinerja guru dengan baik.

### Bibliography

- [1]Erpidawati, E., Usdarisman, U., & Dodi, A. (2022). *Contribution to work motivation and incentives on the performance of pamong city of padang*. In *Imam Bonjol International Conference on Islamic Education* (pp. 85-91).
- [2]Mulyasa, E. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [3]Mukhtar, M.Pd. Prof. Dr. dan Dr. Iskandar, M.Pd. 2009. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- [4]Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- [5]Permendiknas No. 16 Tahun 2007. *Tentang Standar Kualifikasi Pendidikan dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas
- [6]Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- [7]Terry, George R. 2000. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8]Trianto. 2007. *Sertifikasi Guru*. Jakarta. Prestasi Pustaka Publisher
- [9]Tjiptoheriyanto, Priyono & Laila Nagib. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Di Antara Peluang dan Tantangan*. Jakarta: LIPI Press
- [10]Usman, Uzer. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- [11]Winardi, 2004. *Motivasi dan pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- [12]Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajawali Pers
- [13]Wursanto, 1988. *Manajemen Kepegawaian I*. Yogyakarta: Kanisius
- [14]Yahya, 2011. *Supervisi Pendidikan Metamorphosa Kepemimpinan (To Help to Change)*. Padang. Pascasarjana UNP