



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 8969-8978

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah, Budaya Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Profesionalisme Guru SMK Negeri di Kabupaten Blora

Suprptiningrum<sup>1✉</sup>, Ngurah Ayu Nyoman Murniati<sup>2</sup>, Rosalina BR Ginting<sup>3</sup>

(1) SMK Negeri 2 Blora, (2,3) Universitas PGRI Semarang

Email: [aardisya@gmail.com](mailto:aardisya@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Latar belakang penelitian ini adalah rendahnya profesionalisme guru SMK Negeri di Kabupaten Blora. Rendahnya profesionalisme guru dipengaruhi kompetensi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi berprestasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kompetensi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru SMK Negeri di Kabupaten Blora. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dan jenis penelitian asosiatif. Jumlah sampel penelitian 171 guru. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji regresi sederhana dan uji regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SMK Negeri di Kabupaten Blora dengan persamaan regresi sederhana  $Y = 36,953 + 0,409X_1$ ; (2) terdapat pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru SMK Negeri di Kabupaten Blora dengan persamaan regresi sederhana  $Y = 24,781 + 0,754X_2$ ; (3) terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru SMK Negeri di Kabupaten Blora dengan persamaan regresi sederhana  $Y = 23,411 + 0,805X_3$ ; (4) terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru SMK Negeri di Kabupaten Blora dengan persamaan regresi ganda  $Y = 7,929 + 0,101X_1 + 0,218X_2 + 0,577X_3$ .

Kata Kunci: *Profesionalisme Guru, Kompetensi Kepala Sekolah, Budaya Kerja, Motivasi Berprestasi*

## Abstract

The background to this research is the low professionalism of State Vocational School teachers in Blora Regency. The low level of teacher professionalism is influenced by the principal's competence, work culture and achievement motivation. This research aims to describe the influence of school principal competence, work culture, and achievement motivation on the professionalism of State Vocational School teachers in Blora Regency. The research method used is a quantitative research approach and associative research. The total research sample was 171 teachers. The hypothesis tests used are simple regression tests and multiple regression tests. The research results show that: (1) there is an influence of school principal competence on the professionalism of State Vocational School teachers in Blora Regency with a simple regression equation  $Y = 36.953 + 0.409X_1$ ; (2) there is an influence of work culture on the professionalism of State Vocational School teachers in Blora Regency with a simple regression equation  $Y = 24.781 + 0.754X_2$ ; (3) there is an influence of achievement motivation on the professionalism of State Vocational School teachers in Blora Regency with a simple regression equation  $Y = 23.411 + 0.805X_3$ ; (4) there is an influence of principal competence, work culture and achievement motivation on the professionalism of State Vocational School teachers in Blora Regency with the multiple regression equation  $Y = 7.929 + 0.101X_1 + 0.218X_2 + 0.577X_3$ .

Keywords: *Teacher Professionalism, Principal Competence, Work Culture, Achievement Motivation*

## PENDAHULUAN

Profesionalisme guru menjadi sorotan masyarakat, khususnya yang berkaitan dengan prestasi belajar siswa. Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan tujuan yang harus dilakukan secara terprogram dan terencana dalam proses pembangunan bangsa. Undang-Undang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru profesional adalah guru yang mampu berperan untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dengan menggunakan dengan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu. Guru profesional harus memenuhi kualifikasi akademik minimum dan mempunyai sertifikasi akademik yang sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar (UU RI No. 20 tahun 2003 pasal 42).

Menurut Murniati (2018, 39), Profesionalisme mencerminkan sikap terhadap profesi. Profesionalisme menggerakkan, mendorong, dan membentengi profesi dari penyimpangan serta penyalahgunaan profesi secara internal maupun eksternal. Jadi profesionalisme identik dengan kemampuan, pendidikan, dan kemandirian. Profesionalisme berujung pada komitmen seseorang yang memiliki profesi untuk mengembangkan kemampuannya secara terus menerus. Pengembangan diri menjadi sangat penting dalam diri pekerja

profesi. Pengembangan diri berkelanjutan didasarkan pada sikap mental yang dimiliki sebagai bentuk komitmen bersama anggota profesi untuk mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Dalam profesionalisme akan mengandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan konsep keilmuan, keterampilan, serta strategi pencapaian yang dapat memuaskan semua bagian atau elemen. Dalam hal ini dibutuhkan perpaduan antara kompetensi dan karakter yang menunjukkan adanya tanggungjawab moral yang terkait profesi.

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2016: 96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab. Sedangkan menurut Saondi (2015:8) profesionalisme guru adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Menurut Mulyasa (2017: 142) kompetensi dasar yang dimiliki seorang guru merupakan wujud profesionalisme yang dimiliki. Hal tersebut mencakup empat dimensi yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Menurut Saud (2013: 50-51) ada empat aspek profesionalisme guru, yaitu : (a) merencanakan proses belajar mengajar; (b) melaksanakan dan memimpin/ mengelola proses belajar mengajar; (c) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (d) menguasai bahan pelajaran.

Gibson et al (2014: 51-53) mengemukakan bahwa "ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi profesional guru, yaitu pertama variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis individu". Variabel organisasi tidak terlepas dari faktor kompetensi kepala sekolah dalam melaksanakan perannya sebagai pemimpin di sekolah. Wahyudi (2014: 28) mengemukakan kompetensi kepala sekolah adalah pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan kepala sekolah dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten yang memungkinkan menjadi kompeten atau berkemampuan dalam mengambil keputusan tentang penyediaan, pemanfaatan dan peningkatan potensi sumber daya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Sagala (2017: 233) menyatakan bahwa kompetensi kepala sekolah adalah " seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Karena kompetensi kepala sekolah sangat penting, maka seorang kepala sekolah wajib mengetahui, memahami, dan

mengimplementasikan berbagai macam kompetensi tersebut dalam menjalankan fungsi dan tugasnya.

Menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 disebutkan bahwa indikator kepemimpinan kepala sekolah diantaranya adalah kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial.

Hal lain yang dapat mempengaruhi profesionalisme guru adalah budaya kerja. Menurut Nawawi (2013: 65) budaya kerja guru dipandang sebagai kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh guru dalam lingkup sekolah, dalam konteks negatif kebiasaan tersebut dimaknai dengan perilaku melanggar aturan yang telah ditetapkan. menurut Sentono (2018: 69) "Budaya pada intinya adalah nilai dan norma yang berlaku di suatu organisasi dan dianut oleh para anggota". Tiap organisasi seharusnya memiliki nilai masing-masing yang sebaiknya merupakan nilai-nilai dari seluruh anggota.

Norma yang dikembangkan dalam organisasi sekolah yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota untuk mengatasi masalah integrasi internal adalah pada penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai yang dari tahun ke tahun hanya mendasarkan pada capaian rutinitas semata tanpa adanya capaian inovasi didalamnya, hal tersebut dijadikan pedoman nilai aman untuk menjawab pertanyaan terkait integrasi internal seorang guru terhadap sekolah. Fenomena yang sering terjadi dilapangan bahwa upaya penyusunan berkas perencanaan, laporan proses pembelajaran dan evaluasi program pembelajaran secara baik dan benar akan dilakukan setelah mendapatkan informasi akan adanya pemeriksaan ataupun assesmen, padahal hal tersebut murni harus dilaksanakan seorang guru dalam tugas dan fungsinya.

Soewadji (2016: 34) mengemukakan bahwa budaya kerja guru dapat terlihat pada rasa tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral. Sikap ini akan dibarengi dengan rasa tanggung jawab untuk membuat dan mempersiapkan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar serta pelaksanaan evaluasi dan analisis dalam kegiatan pembelajaran.

Darmawan (2017:30) menyebutkan faktor-faktor profesionalisme guru adalah : (1) pengalaman mengajar; (2) kompetensi profesional guru; (3) lesson study; (4) supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah; (5) minat dan motivasi guru. Salah satu bentuk motivasi guru adalah motivasi berprestasi. McClelland (dalam Sujadi, 2018; 32) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu keinginan atau dorongan untuk melakukan suatu tugas yang mengacu pada standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh individu, serta berusaha untuk mencoba cara-cara baru untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Motivasi berprestasi menurut Murray (dalam Damanik, 2020; 51-55) merupakan suatu dorongan atau motif yang berfungsi untuk mengatasi rintangan dan hambatan serta berusaha untuk melakukan tugas-tugas yang ada dalam waktu yang secepat dan seefisien mungkin. Schunk dkk, (2014; 219) juga mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan untuk mempertahankan aktivitas yang diarahkan guna mencapai tujuan yang diharapkan (prestasi).

Djaali (2014; 109) menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri guru yang selalu berusaha atau berjuang untuk meningkatkan atau memelihara kemampuannya setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan. Ketiga standar keunggulan tersebut adalah standar keunggulan tugas, standar keunggulan diri, dan standar keunggulan guru lain.

Berkaitan dengan aspek-aspek motivasi berprestasi, David McClelland dalam Mangkunegara (2013: 103) mengemukakan ada enam karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu : (a) Memiliki tingkat tanggungjawab pribadi yang tinggi; (b) Berani mengambil dan memikul resiko; (c) Memiliki tujuan yang realistis; (d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan; (e) Memanfaatkan umpan balik yang kongret dalam semua kegiatan yang dilakukan; (f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, perlu adanya kajian lebih mendalam terkait pengaruh kompetensi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru SMK Negeri di Kabupaten Blora.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pemahaman yang muncul dikalangan pengembang penelitian kuantitatif adalah peneliti dapat dengan sengaja mengadakan perubahan terhadap dunia sekitar dengan mealakukan eksperimen.

Menurut Tanzeh (2016: 99), pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, dan membangun fakta, menunjukkan gabungan antarvariabel, memberikan deskripsi statistic, menaksir dan meramalkan hasilnya. Desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal, dan dirancang sematang mungkin sebelumnya.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2015: 11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang tertinggi apabila dibandingkan dengan penelitian deskriptif komperatif. Dengan penelitian asosiatif ini maka akan dapat dibangun teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian dilaksanakan di SMK Negeri yang ada di Kabupaten Blora yang terdiri dari 6 SMK Negeri yaitu SMKN 1 Blora, SMKN 2 Blora, SMKN 1 Kunduran, SMKN 1 Cepu, SMKN 1 Jepon, dan SMKN 1 Jati. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di Kabupaten Blora sebanyak 298 guru. Dari jumlah populasi tersebut setelah dihitung dengan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 171 guru. Pengambilan sampel dalam peneiltian ini menggunakan proportional random sampling (Sugiyono, 2015: 63).

Untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan metode angket. Menurut Narbuko dan Ahmadi (2014: 76) metode angket atau kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yg diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survei. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2015: 207). Statistik inferensial, (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Pada statistik inferensial terdapat statistik parametris dan non parametris. Peneliti menggunakan statistik parametris dengan alasan jenis data yang dianalisis dalam skala interval. Statistik parametris memerlukan terpenuhi banyak asumsi. Asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, terpenuhi asumsi linieritas, bersifat homogen, dan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Sugiyono (2015: 64) mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Uji hipotesis dilakukan untuk menetapkan metode analisis yang digunakan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi ganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru

Hasil uji korelasi variabel kompetensi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000. Nilai koefisien korelasi kompetensi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru yaitu 0,623. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan kompetensi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru termasuk kategori "kuat".

Hasil uji Anova kompetensi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru diperoleh nilai Sig. 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru. Hasil uji Summary diperoleh R Square 0,388. Jadi dapat disimpulkan besarnya pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru adalah 38,8%.

Dari hasil uji Regresi kompetensi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru diperoleh persamaan regresi sederhana  $Y = 36,953 + 0,409X_1$ . Dari uji Coefficients juga diperoleh nilai Sig. 0,000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompetensi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru.

### Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Profesionalisme Guru

Hasil uji korelasi variabel budaya kerja terhadap profesionalisme guru menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000. Nilai koefisien korelasi budaya kerja terhadap profesionalisme guru yaitu 0,626. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan budaya kerja terhadap profesionalisme guru termasuk kategori "kuat".

Hasil uji Anova budaya kerja terhadap profesionalisme guru diperoleh nilai Sig. 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru. Hasil uji Summary diperoleh R Square 0,392. Jadi dapat disimpulkan besarnya pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru adalah 39,2%.

Dari hasil uji Regresi budaya kerja terhadap profesionalisme guru diperoleh persamaan regresi sederhana  $Y = 24,781 + 0,754X_2$ . Dari uji Coefficients juga diperoleh nilai Sig. 0,001. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap profesionalisme guru.

### Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme Guru

Hasil uji korelasi variabel motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000. Nilai koefisien korelasi motivasi berprestasi

terhadap profesionalisme guru yaitu 0,772. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru termasuk kategori "kuat".

Hasil uji Anova motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru diperoleh nilai Sig. 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru. Hasil uji Summary diperoleh R Square 0,595. Jadi dapat disimpulkan besarnya pengaruh motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru adalah 59,5%.

Dari hasil uji Regresi motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru diperoleh persamaan regresi sederhana  $Y = 23,411 + 0,805X_3$ . Dari uji Coefficients juga diperoleh nilai Sig. 0,000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru.

#### Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah, Budaya Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme Guru

Hasil uji korelasi variabel kompetensi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000. Nilai koefisien korelasi kompetensi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru yaitu 0,797. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan kompetensi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru termasuk kategori "kuat".

Hasil uji Anova kompetensi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru diperoleh nilai Sig. 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru. Hasil uji Summary diperoleh Adjusted R Square 0,629. Jadi dapat disimpulkan besarnya pengaruh kompetensi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru adalah 62,9%.

Dari hasil uji Regresi kompetensi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru diperoleh persamaan regresi ganda  $Y = 7,929 + 0,101X_1 + 0,218X_2 + 0,577X_3$ . Dari uji Coefficients juga diperoleh nilai Sig. 0,187. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan kompetensi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru.

#### SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SMK Negeri di Kabupaten Blora dengan persamaan regresi sederhana  $Y = 36,953 + 0,409X_1$ , kekuatan korelasi sebesar 0,623 dan pengaruh sebesar 38,8%.

2. Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru SMK Negeri di Kabupaten Blora dengan persamaan regresi sederhana  $Y = 24,781 + 0,754X_2$ , kekuatan korelasi sebesar 0,626 dan pengaruh sebesar 39,2%.
3. Terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru SMK Negeri di Kabupaten Blora dengan persamaan regresi sederhana  $Y = 23,411 + 0,805X_3$ , kekuatan korelasi sebesar 0,772 dan pengaruh sebesar 59,5%.
4. Terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru SMK Negeri di Kabupaten Blora dengan persamaan regresi ganda  $Y = 7,929 + 0,101X_1 + 0,218X_2 + 0,577X_3$ , kekuatan korelasi sebesar 0,797 dan pengaruh sebesar 62,9%.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh diketahui bahwa variabel bebas yang diteliti baik secara terpisah maupun bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme guru SMK Negeri di Kabupaten Blora. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi berprestasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Damanik, R. 2020. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Mahasiswa. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 9(1), 51-55
- Darmawan, I Putu Ayub. 2017. "Faktor yang Mempengaruhi Profesionalitas Guru". *Prosending Semina Nasional Pak II dan Call For Paperrs*, 5 Mei, hlm. 30
- Depdiknas. 2003. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Depdiknas
- Depdiknas. 2005. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Depdiknas
- Depdiknas. 2007. Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Jakarta: Depdiknas
- Djaali. 2014. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Gibson, James L., et al. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E .2017. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung. PT Rosdakarya
- Murniati, N.A.N. 2018. *Teaching Clinic "Solusi Sukses Guru Masa Depan"*. Semarang. UPT

Penerbitan Universitas PGRI Semarang Press

- Narbuko, Cholid dan Achmadi, Abu. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Gunung Agung
- Sagala, Syaiful. 2017. *Konsep Dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. 2015. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung : Refika Aditama
- Saud, Udin Syaefudin. 2013. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta
- Schunk, Dale. H. 2014. *Learning Theories: An Educational Perspectives*. New York: Pearson Education Inc
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sentono, Suryadi Perwiro. 2018. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soewadji, L. 2016. *Kepala Sekolah dan Tanggungjawabnya*. Yogyakarta: Kanisius
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
- Sujadi, E. 2018. Pengaruh Konsep Diri Dan Locus of Control Terhadap Motivasi Berprestasi. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 1(1), 32.
- Tanzeh, Ahmad. 2016. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Teras
- Wahyudi. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.