

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Shirothul Fuqoha'

Oleh :

Akhmad Husein Rifa'i*

M. Ridwan Basalamah**

Nurhidayah***

Email: rifaiozil05@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted at Madrasah Tsanawiyah Shirothul Fuqoha'. The type of research used is quantitative research where the data are expressed in numbers and analyzed by statistical techniques. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline of teachers at Madrasah Tsanawiyah Shirothul Fuqoha'. The independent variables used are work motivation and work discipline, while the variables used are teacher performance. The sample used in this study were 34 respondents who were teachers who worked at Madrasah Tsanawiyah Shirothul Fuqoha'. Data collection techniques using a questionnaire. The analytical method used is the instrument test, normality test, regression assumption test, multiple linear regression analysis, f test, t test and determination test, using SPSS 25 computer software for data processing. The results of this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Shirothul Fuqoha', work discipline has a positive and significant effect on teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Shirothul Fuqoha'.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline and Teacher Performance.*

Pendahuluan

Kinerja guru pada dasarnya adalah kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Pendapat Mulyasa (2004) menyatakan bahwa jika guru memiliki motivasi tinggi, mereka akan menganggapnya serius. Jika dia memiliki motif positif, dia akan ingin menunjukkan minat, perhatian, dan berpartisipasi dalam tugas dan kegiatan. Menurut pendapat ini, Guru yang masih gagal mengajar karena kurang termotivasi untuk mengajar dan mempengaruhi efisiensi dan kinerja. Menurut Sulistyo dan Wijayanto (2015), disiplin kerja, baik tertulis maupun tertulis, menghormati, menghormati, dan menaati peraturan yang berlaku, dapat menegakkannya, dan memberikan sanksi jika melanggar peraturan. menghindari menerima. Dan kekuatan yang diberikan kepadanya. Madrasah Tsanawiyah Shirothul Fuqoha' adalah sekolah yang berbasis agama islam pada tingkat menengah pertama yang bertempat di Jalan Basuki Rahmad no.104 desa sepanjang kecamatan

gondanglegi kabupaten malang. Madrasah Tsanawiyah Shirothul Fuqoha' merupakan madrasah formal yang bernaung di Pondok Pesantren Salafiyah Shirothul Fuqoha' yang memiliki Visi Menghasilkan lulusan ber akhlakul karimah dan berprestasi .

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha'? (2) Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha'? (3) Apakah motivasi kerja dan promosi jabatan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha'?

Penelitian bertujuan: (1) Supaya mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha'. (2) Supaya mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha'. (3) Supaya mengetahui pengaruh secara simultan dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha'.

Manfaat penelitian ini adalah: (1) Pada prinsipnya penelitian ini bermanfaat untuk mengamalkan teori yang telah penulis pelajari selama di bangku kuliah. (2) Sebagai informasi bagi tenaga pengajar, agar dapat memahami pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. (3) Hasil dari penelitian ini akan menghasilkan artikel ilmiah yang akan di publikasikan dalam jurnal ilmiah yang dapat memberikan kontribusi intelektualitas bagi penelitian selanjutnya.

Kerangka Teoritis

Kinerja Guru

Menurut Supardi (2014:19). Kinerja guru tergantung pada beberapa faktor, antara lain sikap mental, (motivasi kerja, disiplin kerja, etos kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat pendapatan, gaji, kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, infrastruktur, teknologi, peluang berprestasi).

Indikator Kinerja Guru

Indikator – indikator kinerja guru adalah sebagai berikut :

- a. Inisiatif kerja
- b. Cara Mengajar
- c. Kurikulum
- d. Kreatifitas Mengajar
- e. Kualitas mengajar

Motivasi Kerja

Menurut Bahri dan Nisa' (2017), motivasi kerja menggambarkan motivasi sebagai suatu kekuatan yang mempengaruhi arah, kekuatan dan kelanjutan dari perilaku sukarela. Motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi dan didasarkan pada kemampuan untuk bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan individu.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Prestasi Kerja
- b. Peluang Untuk Maju
- c. Pengakuan Atas Kinerja
- d. Fasilitas
- e. Gaji

Disiplin Kerja

Sulistyo dan Wijayanto (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja menghargai, menghormati dan mematuhi aturan yang berlaku. Itu dapat ditegakkan baik tertulis maupun tidak tertulis.

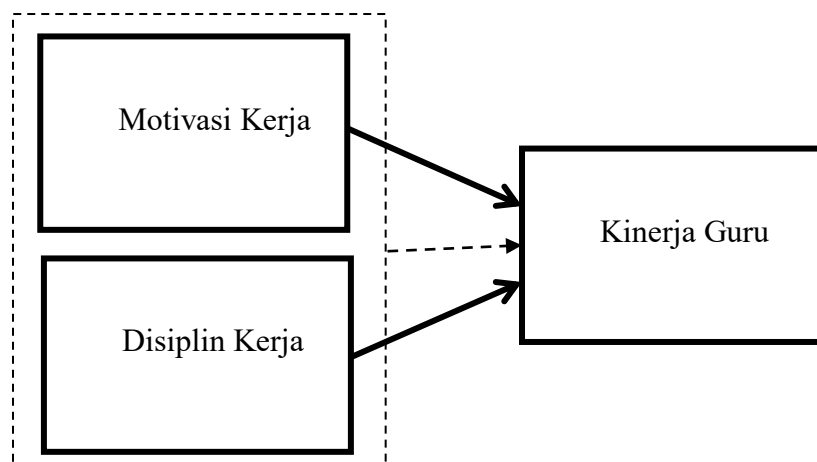
Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja :

- a. Tepat Waktu
- b. Etika
- c. Taat Aturan
- d. Sanksi Hukum
- e. Ketegasan
- f. Tanggung Jawab

Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual untuk penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1, menguraikan pengaruh langsung variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Masing-masing variabel tersebut memiliki metrik yang diukur oleh responden dengan menggunakan metode survei.



Gambar 2.1. Kerangka konseptual

Keterangan :

————→ : Memiliki pengaruh secara parsial
-----→ : Memiliki pengaruh secara simultan

Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini, melalui penyebaran kuesioner, skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert, menganalisis data dan pengujian hipotesis. Lokasi penelitian di Madrasah Tsanawiyah Shirothul Fuqoha'. Penelitian ini dikerjakan bulan Juli 2021 sampai September 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi sebenarnya dapat dikatakan sebagai keseluruhan dari semua objek yang akan diteliti nantinya. (Aditya, 2021). Sedangkan menurut Indriantoro dan Supomo (2014), populasi adalah sekelompok orang dalam suatu kelompok, atau satu dengan ciri-ciri tertentu. Meskipun anggota populasi disebut elemen populasi. Di bawah penelitian yang dilakukan di MTs Shirothul Fuqoha Jalan Basuki Rahmad no.104 Desa Sepanjang Kec Gondanglegi Kab. Malang Prov. Jawa Timur. Memiliki jumlah populasi sebesar 34 guru.

Metode Analisis Data

Hasil penyebaran kuesioner di uji menggunakan uji instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil Penelitian Pembahasan

Klarifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Distribusi Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-25	21	61,8
26-35	9	26,5
36-45	4	11,7
Jumlah	34	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1. Terdapat 21 (61,8%) responden berusia 20-25, 9 (26,5%) berusia 26-35, dan 4 (11,8%) berusia 36-45.

Klarifikasi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 4.2

Distribusi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	13	38,3
Perempuan	21	61,7
Jumlah	34	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat 13 (38,3%) responden laki-laki dan 21 (61,7%) responden perempuan.

Klarifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Distribusi Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	7	20,6
Sarjana	21	61,8
Pascasarjana	5	14,7
Lainnya	1	2,9
Jumlah	34	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.3. menunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 7 (20,6%) orang, Sarjana sebanyak 21 (61,8%) orang, Pascasarjana sebanyak 5 (14,7%) dan lainnya sebanyak 1 (2,9%) orang.

Klarifikasi Responden Berdasarkan Lama bekerja

Tabel 4.4

Distribusi Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	9	26,5
1-5 Tahun	23	67,6
6-10 Tahun	1	2,9
> 10 Tahun	1	2,9
Jumlah	34	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4. Jumlah responden yang telah bekerja kurang dari 1 tahun adalah 9 (26,5%), 23 (67,6%) selama 1 sampai 5 tahun, 1 selama 6 sampai 10 tahun (2,9%), dan 1 lebih dari 10 tahun (2,9%) orang.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	Pearson Corelation	Nilai.Sig	Keterangan
Motivas Kerja (X ₁)	X1.1	0,599	0,000	Valid
	X1.2	0,712	0,000	
	X1.3	0,661	0,000	
	X1.4	0,740	0,000	
	X1.5	0,523	0,000	
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0,720	0,000	Valid
	X2.2	0,800	0,000	
	X2.3	0,731	0,000	
	X2.4	0,378	0,028	
	X2.5	0,645	0,000	
Kinerja Guru (Y)	Y1.1	0,858	0,000	Valid
	Y1.2	0,703	0,000	
	Y1.3	0,657	0,000	
	Y1.4	0,659	0,000	
	Y1.5	0,574	0,000	

Sumber: data diolah, 2021

hasil uji validitas semua variabel menunjukkan bahwa korelasi Pearson lebih besar dari r-tabel (0,349) dan signifikansi lebih kecil dari (0,05) yang semuanya mewakili variabel kinerja guru dalam angket. karena itu dapat diterapkan pada survei ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,656	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,665	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,717	Reliabel

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.8, hasil uji reliabilitas menegaskan bahwa nilai cronbach alpha semua variabel lebih tinggi dari 0,60, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua item masalah dari semua variabel reliabel atau konsisten. Semua bidang adalah variabel yang valid dan terpercaya. Jadi Anda bisa melanjutkan ke analisis berikutnya.

Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan signifikan di atas 0,05 dikatakan berdistribusi normal, berikut hasil perhitungannya:

Tabel 4.10

Uji Normalitas

Variabel	Statistik uji Kolmogorov Smirnov	Nilai Sig.
Residual Model	0,875	0,429

Berdasarkan tabel di atas Jika signifikansi model residual melebihi (0,05), keputusan dibuat untuk menerima H0. Kita dapat menyimpulkan bahwa residual dalam model terdistribusi normal.

UjiAsumsi klasik

Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk analisis regresi ganda, pengujian akan melihat tingkat asosiasi antar variabel independen. Hasilnya akan dilihat pada bagian Tolerance dan VIF. Hipotesis yang melandasi pengujian multikolinieritas adalah:

H0 : Terdapat multikolinieritas

H1 : Tidak terdapat multikolinieritas

Tabel 4.11

Pengujian Asumsi Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,907	1,103
Disiplin Kerja (X2)	0,907	1,103

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai tolerance variabel motivasi kerja dan disiplin kerja Lebih besar dari 0,10 dan kurang dari 10 nilai VIF. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Heteroskedastisitas

uji heteroskedastisitas Merupakan pengujian yang bertujuan untuk melihat apakah sisa model regresi dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya memiliki varians yang sama.. Tes ini menggunakan tes Glejser.

Tabel 4.12

Uji Asumsi Heterokedastisitas

Variabel	t-hitung	Nilai Sig.
Motivasi Kerja (X1)	-0,408	0,686
Disiplin Kerja (X2)	-0,033	0,974

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode glesjer diperoleh nilai absolut t-hitung pada variabel motivasi kerja sebesar -0,408 dan disiplin kerja sebesar -0,033, di mana nilai absolutnya lebih kecil dari t tabel yaitu sebesar 2,037. Selain itu, juga dapat dilihat dari nilai signifikansi. Signifikansi kedua variabel independen melebihi (0,05) dan menerima H0. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model

regresi dalam penelitian ini tidak memiliki masalah varians yang tidak seragam. Atau, model regresi dapat diartikan memiliki varians yang sama dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.13

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pendugaan parameter analisis regresi linier berganda, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y \approx 3,139 + 0,597 X_1 + 0,304 X_2$$

Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,597, sehingga pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru adalah positif. Hal ini dapat diartikan sebagai peningkatan kinerja guru di MT Shirothul Fuqoha'if motivasi kerja yang tinggi. Kebalikannya juga benar. Karena koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,304, Kemudian pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru adalah positif. Ini berarti lebih disiplin dalam bekerja. Prestasi guru di MTs Shirothul Fuqoha bahkan lebih baik lagi. dan sebaliknya. Dan intersep atau konstanta model regresi sebesar 3,139.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Serentak (Uji F)

Tabel 4.14

Hasil Perhitungan (Uji F)

Model	Jumlah Kuadrat	Derajat Independen	Kuadrat Tengah	F-hitung	Nilai Sig.
Regresi	109,775	2	54,888	17,770	0,000
Residual	95,754	31	3,089		
Total	205,529	33			

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan uji F di atas diperoleh F statistik sebesar 17,770, dan jika melebihi F tabel F 0,05 (2,31) = 3,305 maka menolak H0. Selain F hitung, dapat dikonfirmasi dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari (0,05), dan H0 ditolak. Dari kedua metode pengambilan keputusan uji-F dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sekaligus mempengaruhi efisiensi guru di MTs Shirothul Fuqoha.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4.15

Hasil Perhitungan (Uji t)

Variabel	Koefisien	Standar Error	t-hitung	Nilai Sig.
Konstanta	3,139	3,233	0,971	0,339
Motivasi Kerja (X1)	0,597	0,129	4,639	0,000
Disiplin Kerja (X2)	0,304	0,142	2,148	0,040

Sumber : data diolah, 2021

Dari estimasi parameter regresi terlihat bahwa nilai t-hitung variabel motivasi sebesar 4,639 lebih besar dari t 0,025 (32) (2,037), serta signifikansi variabel motivasi lebih kecil dari (0,05). H0 ditolak yang artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha'. Pengaruh variabel kinerja guru adalah positif. karena koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah positif. Hal ini dapat digambarkan sebagai peningkatan guru bahwa motivasi tinggi MTs Shirothul Fuqoha, di sisi lain, juga benar.

Regresi variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai t variabel disiplin kerja adalah 2,148 lebih besar dari t = 0,025(32)(2,037), selain itu signifikansi variabel disiplin kerja lebih kecil dari (0,05) Diputuskan bahwa H0 ditolak artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru adalah positif. Hal ini dikarenakan koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah positif. Hal ini dapat diartikan sebagai peningkatan disiplin kerja. Semakin tinggi efisiensi guru di MTs Shirothul Fuqoha' semakin baik dan sebaliknya..

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data dan penelitian di MTs Shirothul Fuqoha yang telah dilakukan, maka pembahasan hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha'.

Berdasarkan beberapa hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha'. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru adalah positif, karena koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah positif. Dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi semangat kerja maka semakin baik kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha' begitu juga sebaliknya.. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Selvia A (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir”, dan menyimpulkan bahwa semakin banyak pekerjaan motivasi, kinerja guru semakin tinggi.

- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha'.

Berdasarkan sebagian hasil uji analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha'. karena koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah positif. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja guru semakin baik. Shirothul Fuqoha' lebih baik di MTs dan sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya di Servia A (2021), yang berjudul “Motivasi dan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Nasional Kabupaten Indra Gili Hillir Candi”. Dan sampai pada kesimpulan: semakin tinggi nilai angka disiplin kerja, semakin tinggi kinerja guru.

- c. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha’.

Berdasarkan hasil analisis data, dua variabel yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan dapat mempengaruhi kinerja guru MTs Shirothul Fuqoha untuk menjelaskan atau menarik kesimpulan. Hal ini didasarkan pada fakta bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru.

Kesimpulan

1. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Shirothul Fuqoha.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja tertentu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Shirothul Fuqoha.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja untuk mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja guru MTs Shirothul Fuqoha untuk ditinjau.
2. 50,4% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh dua variabel, motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan 49,6% dijelaskan oleh variabel selain model penelitian ini. Oleh karena itu, diperlukan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam .
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner khususnya menggunakan Google form dimana dengan adanya kesibukan dari responden yaitu guru yang tinggi mulai dari mengajar dan membuat laporan pembelajaran menjadikan proses pengumpulan data menjadi lama.

Saran

Berdasarkan hasil survei dan diskusi, Anda dapat menyampaikan saran berikut.

1. Guru di Mts Shirothul Fuqoha’ di sarankan untuk terus menerus meningkatkan motivasi dan kedisiplinan dalam bekerja agar tercapai nya tujuan dari Mts Shirothul Fuqoha’.
2. Bagi MTs Shirothul Fuqoha’ disarankan untuk sering memberikan pelatihan terhadap guru agar guru lebih profesional dan di sarankan untuk selalu menjaga keharmonisan baik sesama guru maupun dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah sehingga terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan harmonis.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dilakukan dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja dan pengaruh disiplin kerja 50,4% .

Daftar Pustaka

- Aditya, B. (2021). Perbedaan Populasi dan Sampel, Ketahui Pengertian Hingga Contohnya. <https://www.merdeka.com/trending/perbedaan-populasi-dan-sampel-ketahui-pengertian-hingga-contohnya-kln.html>. Di akses pada tanggal 2 juli 2021. Pukul : 22:08 WIB.
- Bahri. S dan Y. C. Nisa. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1. Hal : 9-15
- Mulyasa. (2004). Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Alfabeta, Bandung
- Selvia, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir. Jurnal Pendidikan Tambusai, 5(2), 2633-2637.
- Sulistyo., & Wijayanto. (2015). Meningkatkan Kinerja Guru Ditinjau dari Kedisiplinan dan motivasi kerja guru di SD Negeri X Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan “Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi” Surakarta, 21 November 2015 ISBN: 978-979-3456-52- 2.
- Supardi. 2014. Kinerja Guru. Jakarta : Rajawali Pers.
- Akhmad Husein Rifa’i* Adalah Mahasiswa FEB Unisma
M. Ridwan Basalamah** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Nurhidayah*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma