

## PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA GURU HONORER DI SMP NEGERI 2 SOLOKANJERUK KABUPATEN BANDUNG

<sup>1</sup>Linda Noptalia, <sup>2</sup>Karna Sopandi

<sup>1</sup>lindanoptalia132710@gmail.com, <sup>2</sup>karna.stiet@gmail.com

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tridharma Bandung

### ABSTRACT

*The aims of this study were (1) to find out the implementation of salary at SMP Negeri 2 Solokanjeruk, Bandung Regency (2) To find out the performance of honorary teachers at SMP Negeri 2 Solokanjeruk, Bandung Regency (3) to find out the effect of salary on the performance of honorary teachers at SMP Negeri 2 Solokanjeruk Regency Bandung. Furthermore, this type of research based on its method is ex post facto research which is part of the quantitative research method approach. The population in this study were all honorary teachers at SMP Negeri 2 Solokanjeruk, totaling 25 people and the data collection technique used was saturated sampling technique, which is a sampling technique when the entire population is used as a sample and is also known as a census.*

*The data analysis technique used is descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis using simple regression. The results of the study can be concluded: 1) The salary as seen from the results of the assessment of 25 respondents is in the medium category, which is equal to 60%, 2) Honorary performance teachers as seen from the results of the assessment of 25 respondents are in the medium category, which is equal to 72%, 3) There is a significant influence between the variable salary on the performance of honorary teachers seen from the results of the assessment of 25 respondents from the results of inferential statistical analysis showed a value with a significant level of 5%. So the salary contribution to the performance of honorary teachers at SMP Negeri 2 Solokanjeruk has a significant effect through the calculation of  $t_{count} > t_{table}$ , namely  $2.75 > 2,069$  so that the variable X on Y has a positive and significant effect.*

*Keywords: Salary, Performance*

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan hal yang berkaitan dengan bagaimana seseorang melakukan suatu pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, kepemimpinan, motivasi, penempatan, komunikasi, hubungan manusia, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja (Nitisemito,2000).

Tingkat kesejahteraan guru di indonesia memang sangatlah kurang. Diakui atau tidak, gaji guru di indonesia khususnya guru honorer masih jauh dari UMR di masing-masing kabupatennya. Jika keadaannya demikian, bagaimana guru bisa menikmati pekerjaannya sebagai seorang pendidik atau pengajar? Pemberian gaji merupakan salah satu cara untuk menumbuhkan semangat bagi guru, terutama guru honorer dalam mengajar. Guru yang memiliki semangat tinggi dalam mengajar diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam mengajar. Pemberian gaji terhadap guru juga dapat meningkatkan kesejahteraannya dan berdampak pada kinerja guru tersebut.

Menurut Hasibuan (2002: 118) menyatakan bahwa Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti Kinerja seorang guru dapat tercermin dengan baik apabila hasil kinerja guru dapat dihargai dengan baik pula (Awaludin & Nugraha Rizki, 2021). Pemberian kompensasi langsung berupa gaji diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru khususnya guru honorer.

Permasalahan yang ada adalah Kinerja guru honorer sangat berkualitas namun gaji yang diberikan kepada guru honorer tidak sesuai dengan kinerjanya dimana kinerja guru honorer lebih banyak dibandingkan dengan gaji yang diterima. Selain itu gaji guru honorer bersumber pada BOS (Bantuan Operasional Sekolah) yang cairnya tidak tiap bulan sehingga dapat menyebabkan keterlambatan dalam pemberian gaji terhadap guru honorer. Hal tersebut dapat menyebabkan kinerja guru kurang maksimal karena guru honorer harus mencukupi kebutuhan hidup keluarganya. Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beberapa guru honorer ada yang memiliki usaha sampingan selain mengajar di sekolah seperti membuka les privat ataupun berdagang. Permasalahan lain adalah banyak guru honorer mengajar tidak sesuai dengan bidang ilmu yang dipelajarinya sebagai contoh seorang guru lulusan Pendidikan Bahasa Inggris mengajar matematika atau mengajar seni budaya. Apabila gaji yang diberikan untuk guru honorer mencapai UMR masing-masing kabupaten, maka hal tersebut dapat membuat guru honorer bersemangat dalam mengajar.

Pelaksanaan kinerja guru honorer harus terus berjalan dan gaji yang wajib dibayarkan kepada para guru honorer tentunya menjadi masalah yang ingin dipecahkan agar instansi/sekolah maupun gaji guru honorer tidak merugikan pihak dari manapun baik guru honorer ataupun instansi/sekolah.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka masalah-masalah yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan gaji di SMP Negeri 2 Solokanjeruk Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana kinerja guru Honorer di SMP Negeri 2 Solokanjeruk Kabupaten Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh antara gaji terhadap kinerja guru Honorer di SMP Negeri 2 Solokanjeruk Kabupaten Bandung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai penerapan gaji dan kinerja guru honorer di SMP Negeri 2 Solokanjeruk Kabupaten Bandung. Data tersebut kemudian diolah, dianalisis serta diinterpretasikan sehingga dapat diketahui gambaran tentang objek yang diteliti. Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui penerapan gaji di SMP Negeri 2 Solokanjeruk Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja guru honorer di SMP Negeri 2 Solokanjeruk Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja guru honorer di SMP Negeri 2 Solokanjeruk Kabupaten Bandung.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Rivai (2004:309) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

#### **a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2001: 82) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan mereka,
- 2) Motivasi,
- 3) Dukungan yang diterima,
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

#### **b. Indikator Kinerja**

Menurut Moheriono dalam (Widayati, 2019: 19), yaitu:

- 1) Efektif
- 2) Efisien
- 3) Kualitas
- 4) Ketepatan waktu
- 5) Produktivitas
- 6) Keselamatan

### **2.2. Gaji**

Menurut Kadarisman dalam Moh. Farhan Maulana (2016: 15), Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

#### **a. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Gaji**

Menurut Hariandja (2007, 327), Beberapa faktor penting yang mempengaruhi besarnya upah yang diterima oleh para karyawan yaitu:

- 1) Penawaran dan permintaan karyawan.
- 2) Organisasi buruh.
- 3) Kemampuan untuk membayar.
- 4) Produktivitas.
- 5) Biaya hidup.
- 6) Peraturan pemerintah.

#### **b. Indikator- statistic Gaji**

1. Keadilan Internal
2. Keadilan Eksternal
3. Keadilan Karyawan

### 1.3. Kerangka Pemikiran

**Bagan 1.1 Kerangka Pikir**



Hipotesis statistiknya adalah:

- a.  $H_0: \beta = 0$
- b.  $H_a: \beta \neq 0$

## **METODOLOGI PENELITIAN DAN HASIL PENELITIAN**

### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian adalah guru honorer SMP Negeri 2 Solokanjeruk di Jl Rancapanjang no 27 Desa Cibodas Kecamatan solokanjeruk Kabupaten Bandung Propinsi Jawa Barat.

### **3.2. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jenis pengumpulan data dalam penelitian dengan melakukan penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian yang dilakukan dengan pengumpulan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden dan mengamati secara langsung (Awaludin & Mantik, 2023). Jenis dan Sumber Data adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yang dijadikan objek penelitian, melalui wawancara langsung dengan orang yang telah ditunjuk oleh instansi/sekolah untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan judul dan penyebaran kuesioner kepada responden. Dan data yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan maupun pengumpulan berbagai literatur, catatan-catatan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti

### **3.3. Populasi dan Sample**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru honorer di SMP Negeri 2 Solokanjeruk yang berjumlah 25 orang. Sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, semua anggota populasi dijadikan sampel (A Muri Yusuf, 2014 :85). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil,

### **3.4. Instrumen Penelitian dan Analisis Data**

Dalam mengadakan penelitian di SMP Negeri 2 Solokanjeruk, penulis menggunakan metode pengumpulan data berupa pengumpulan kuisisioner dan catatan dokumentasi. Analisis Data menggunakan 1) Analisis regresi sederhana dan Uji signifikan (Uji t)

### **3.5. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **a. Distribusi Frekuensi Skor Gaji**

Berdasarkan hasil data di atas didapatkan skor tertinggi dari skala yang digunakan =37, dan skor terendah =20 dari jumlah sampel (n) = 25, R = Nilai tertinggi-nilai terendah = 37-20 = 17, Jumlah Interval Kelas I = 1 + 3,  $3 \log n = 6$ , Panjang kelas =  $2,83 = 3$  (Dibulatkan). Rata-Rata (mean) = 28,08= 28 (Dibulatkan)

**Tabel 3.1**  
**Menghitung Persentase Frekuensi**

Interval	Fi	Persentase
20-22	2	8
23-25	3	12
26-28	11	44
29-31	3	12
32-34	5	20
35-37	1	4
Jumlah	25	100

**Tabel 3.2**  
**Tabel untuk menghitung Standar Deviasi**

Interval	Fi	Xi	Xi-X	(Xi-X) <sup>2</sup>	Fi(Xi-X) <sup>2</sup>
20-22	2	21	-7	49	98
23-25	3	24	-4	16	48
26-28	11	27	-1	1	11
29-31	3	30	2	4	12
32-34	5	33	5	25	125
35-37	1	34	8	64	64
Jumlah	25				358

$$SD = \sqrt{\left(\frac{\sum fi(xi-x)^2}{n-1}\right)}$$

$$= \sqrt{14,92}$$

$$= 3,86 = 4 \text{ (Dibulatkan)}$$

**Tabel 3.3**  
**Kategori Skor Responden Tentang Gaji di SMP Negeri 2 Solokanjeruk**

No	Batas Kategori	Interval	F <sub>1</sub>	Persentase	Kategori
1	$X < (\mu - 1,0\sigma)$	$X < 24$	4	16	Rendah
2	$(\mu - 1,0\sigma) \leq X \leq (\mu + 1,0\sigma)$	$24 \leq X < 32$	15	60	Sedang
3	$(\mu + 1,0\sigma) \leq X$	$X \geq 32$	6	24	Tinggi
Jumlah			25	100	

Batas kategori 1, 2 dan 3 adalah rumus. Nilai interval diperoleh dari nilai rata-rata (mean) dikurang 1,0 (nilai rumus) dikali nilai standar deviasi. Nilai frekuensi diperoleh dari banyaknya responden yang mendapat nilai dari interval. Nilai presentase diperoleh dari nilai frekuensi dibagi jumlah responden (25) dikali 100.

Hasil analisis kategori di atas menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden menilai pemberian gaji di SMP Negeri 2 Solokanjeruk masih rendah dengan persentase sebesar 16%, selanjutnya sebanyak 15 responden menilai pemberian gaji di SMP Negeri 2 Solokanjeruk berada pada kategori sedang dengan persentase 60% dan 6 responden menilai pemberian gaji di SMP Negeri 2 Solokanjeruk berada pada kategori tinggi dengan persentase 24%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian

gaji di SMP Negeri 2 Solokanjeruk, berada pada kategori **sedang** yakni 60%.

b. Kinerja Guru Honorer di SMP Negeri 2 Solokanjeruk

Berdasarkan hasil data di atas didapatkan skor tertinggi dari skala yang digunakan =40, dan skor terendah = 19 dari jumlah sampel (n) = 25, R = Nilai tertinggi-nilai terendah = 40-19= 21. Jumlah Interval Kelas I =  $1 + 3,3 \log n = 5,613202 = 6$  (Dibulatkan). Panjang kelas =  $3,5 = 4$  (Dibulatkan). Rata-Rata (mean) =  $29,14 = 29$  (Dibulatkan)

**Tabel 3.4**  
**Menghitung Persentase Frekuensi**

Interval	Fi	Persentase
19-22	2	8
23-26	1	4
27-30	16	64
31-34	3	12
35-38	3	12
Jumlah	25	100

**Tabel 3.5**  
**Tabel untuk menghitung Standar Deviasi**

Interval	Fi	Xi	Xi-X	(Xi-X) <sup>2</sup>	Fi(Xi-X) <sup>2</sup>
19-22	2	20,5	-8,5	72,25	144,5
23-26	1	24,5	-4,5	20,25	20,25
27-30	16	28,5	-0,5	0,25	4
31-34	3	32,5	3,5	12,25	36,75
35-38	3	36,5	7,5	56,25	168,75
Jumlah	25				374,25

$$SD = \sqrt{\left(\frac{\sum fi(xi-x)^2}{n-1}\right)}$$

$$= \sqrt{15,59}$$

$$= 3,95 = 4 \text{ (Dibulatkan)}$$

**Tabel 3.6**  
**Kategori Skor Responden Tentang Kinerja di SMP Negeri 2 Solokanjeruk**

No	Batas Kategori	Interval	F <sub>1</sub>	Persentase	Kategori
1	$X < (\mu - 1,0\sigma)$	$X < 25$	2	8	Rendah
2	$(\mu - 1,0\sigma) \leq X \leq (\mu + 1,0\sigma)$	$25 \leq X < 33$	18	72	Sedang
3	$(\mu + 1,0\sigma) \leq X$	$X \geq 33$	5	20	Tinggi
	Jumlah		25	100	

Batas kategori 1, 2 dan 3 adalah rumus. Nilai interval diperoleh dari nilai rata-rata (mean) dikurang 1,0 (nilai rumus) dikali nilai standar deviasi. Nilai frekuensi diperoleh dari banyaknya responden yang mendapat nilai dari interval. Nilai

presentase diperoleh dari nilai frekuensi dibagi jumlah responden (25) dikali 100.

Hasil analisis kategori di atas menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden menilai kinerja di SMP Negeri 2 Solokanjeruk masih rendah dengan persentase sebesar 8%, sebanyak 18 responden menilai kinerja di SMP Negeri 2 Solokanjeruk berada pada kategori sedang dengan persentase 72% dan 5 responden menilai kinerja di SMP Negeri 2 Solokanjeruk berada pada kategori tinggi dengan persentase 20%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja di SMP Negeri 2 Solokanjeruk, berada pada kategori **sedang** yakni 72%.

- c. Pengaruh yang Signifikan Antara Gaji Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMP Negeri 2 Solokanjeruk.

**Tabel 3.7**  
**Tabel Penolong**

No	Responden	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X.Y
1	1	34	40	1156	1600	1360
2	2	37	30	1369	900	1110
3	3	28	30	784	900	840
4	4	28	30	784	900	840
5	5	31	35	961	1225	1085
6	6	28	30	784	900	840
7	7	32	30	1024	900	960
8	8	33	32	1089	1024	1056
9	9	27	29	729	841	783
10	10	27	30	729	900	810
11	11	26	29	676	841	754
12	12	28	28	784	784	784
13	13	20	29	400	841	580
14	14	23	29	529	841	667
15	15	31	28	961	784	868
16	16	28	38	784	1444	1064
17	17	21	19	441	361	399
18	18	32	36	1024	1296	1152
19	19	26	28	676	784	728
20	20	27	31	729	961	837
21	21	23	29	529	841	667
22	22	32	29	1024	841	928
23	23	25	29	625	841	725
24	24	29	33	841	1089	957
25	25	26	24	676	576	624
Jumlah		$\Sigma X = 702$	$\Sigma Y = 755$	$\Sigma X^2 = 20108$	$\Sigma Y^2 = 23215$	$\Sigma XY = 21418$

d. Analisis Regresi Sederhana

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \\
 &= \frac{(755)(20108) - (702)(21418)}{25(20108) - (702)^2} \\
 &= \mathbf{14,76}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \\
 &= \frac{(25)(21418) - (702)(755)}{(25)(20108) - (702)^2} \\
 &= 0,55
 \end{aligned}$$

Jika  $X = 25$

$$Y = 14,76 + 0,55(25)$$

$$Y = 14,76 + 13,75$$

$$= 28,51$$

e. Uji Signifikansi (Uji t)

$$\begin{aligned}
 \text{Mencari nilai } \sum e^2 &= \sum y^2 - b^2(\sum X^2) \\
 &= 23215 - (0,55)^2(20108) \\
 &= 23215 - 6.076,4 \\
 &= 17.138,6
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Mencari nilai } S_e^2 &= \frac{\sum e^2}{n-2} \\
 &= \frac{17.138,6}{25-2} \\
 &= 747,07
 \end{aligned}$$

Menghitung nilai sb dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 S_b &= \sqrt{\frac{S_e^2}{\sum X^2}} \\
 &= \sqrt{\frac{745.155943}{20108}} \\
 &= \sqrt{0,04} \\
 &= 0,2
 \end{aligned}$$

Dari koefisien a dan b pada persamaan regresi maka;

$$\begin{aligned}
 t_b &= \frac{b}{s_b} \\
 &= \frac{0,55}{0,2} \\
 &= 2,75
 \end{aligned}$$

Perbandingkan  $t_{tab}$  untuk  $\alpha = 0,05$  dengan  $t_b$ . Jika  $t_b < t_{tab}$  atau  $H_0$  diterima, hal ini berarti konstanta persamaan regresi tidak signifikan. Sedangkan  $t_b > t_{tab}$  atau  $H_0$  ditolak

atau koefisien regresi bersifat signifikan. Karena  $t_{hitung} = 2,75 > t_{0,05(23)} = 2,069$  maka  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di SMP Negeri 2 Solokanjeruk.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan:

- a. Pemberian gaji di SMP Negeri 2 Solokanjeruk, berada pada kategori **sedang** yakni 60%. Sebanyak 4 responden menilai pemberian gaji masih rendah dengan persentase sebesar 16%, sebanyak 15 responden menilai pemberian gaji pada kategori sedang dengan persentase 60%, dan 6 responden menilai pemberian gaji pada kategori tinggi dengan persentase 24%.
- b. Kinerja guru honorer di SMP Negeri 2 Solokanjeruk, berada pada kategori **sedang** yakni 72%. 2 responden menilai kinerja guru masih rendah dengan persentase sebesar 8%, sebanyak 18 responden menilai kinerja guru pada kategori sedang dengan persentase 72%, dan 5 responden menilai kinerja guru berada pada kategori tinggi dengan persentase 20%.
- c. Berdasarkan hasil inferensial dari hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} = 2,75$  sementara  $t_{tabel} = 2,069$  untuk taraf signifikan 5 %. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga terdapat pengaruh antara gaji terhadap kinerja guru honorer di SMP Negeri 2 Solokanjeruk.

## DAFTAR PUSTAKA

- Awaludin, M., & Mantik, H. (2023). PENERAPAN METODE SERVQUAL PADA SKALA LIKERT UNTUK MENDAPATKAN KUALITAS PELAYANAN KEPUASAN PELANGGAN Muryan Awaludin 1, Hari Mantik 2, Fadli Fadillah 3 1. *Jurnal Sistem Informasi Universitas Suryadarma*, 10(1).
- Awaludin, M., & Nugraha Rizki, M. (2021). Penerapan Technology Acceptance Model Pada Marker Based Tracking Untuk Pembelajaran Sistem Tata Surya Terhadap Anak - Anak. *JSI (Jurnal Sistem Informasi) Universitas Suryadarma*, 8(1), 147–172.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan. Jakarta: PT Indeks.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Samsuddin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Maulana, Moh Farhan. 2016. *Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk*. skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

- Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manajemen Kepegawaian. Jakarta: Mandar Maju.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Cetakan Kelima. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara,A.A.Anwar.Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditam.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Widayati, Kus Daru. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi*. Widya Cipta (online) Vol 3 No 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian pendidikan: *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Yusuf A Muri. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2012. *Metodelogi Penelitian Bisnis* Bandung: Alfabeta.  
<https://mendidikanakkita.blogspot.com/2011/01/tugas-kepala-sekolah-wakil-kepala.html>
- Widyani, Novan Ardy. 2015. *Etika Profesi Keguruan*. Yogyakarta: Gava Media.