

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN SARANA PRASARANA
TERHADAP MOTIVASI BELAJAR SISWA
(Studi pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lakbok Kabupaten Ciamis)**

Oleh
Juhariyah
82321112106

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini meliputi (1) Apakah manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa sekolah dasar negeri di kecamatan Lakbok; (2) Apakah sarana prasarana berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa sekolah dasar negeri di kecamatan Lakbok; (3) Apakah manajemen sumber daya manusia dan sarana prasarana berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa sekolah dasar negeri di kecamatan Lakbok. Metode yang digunakan adalah metode non-eksperimen dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan teknik analisis data yaitu menggunakan korelasi dan uji F. Pengolahan data penelitian ini menggunakan komputer dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Hasil penelitian menginformasikan bahwa 1) Manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa. Dibuktikan dengan korelasi 0.685, nilai koefisien determinasi 0.469 atau pengaruh sebesar 46.9%. 2) Sarana prasarana berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa. Dibuktikan dengan korelasi 0.661, nilai koefisien determinasi 0.436 atau pengaruh sebesar 43.6%. 3) Manajemen sumber daya manusia dan sarana prasarana berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa. Dibuktikan dengan korelasi 0.748, nilai koefisien determinasi sebesar 0.560 atau pengaruh sebesar 56%. Berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} 109.455 > F_{tabel} 3.06$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dan sarana prasarana berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, motivasi belajar siswa, sarana prasarana

PENDAHULUAN

Proses peningkatan mutu sekolah diakui pentingnya. Pemerintah terus berupaya mewujudkan dengan berbagai usaha pembangunan pendidikan, di antaranya melalui pengembangan sumber daya manusia, kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana prasarana, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pemberian pendidikan dan pelatihan.

Tidak dapat dipungkiri penting adanya sumber daya manusia dan sarana prasarana dalam sebuah satuan pendidikan. Hal tersebut sangat vital keberadaannya karena merupakan salah satu faktor pendukung proses kegiatan belajar mengajar di sekolah. Sejathi (2011: 1) menyatakan, "Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan)." Ia pun menyatakan, "Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya." Sumber daya manusia di lingkungan pendidikan tidak lain adalah pendidik dan tenaga

kependidikan yang sering dikenal dengan sebutan "guru".

Dalam realita kehidupan bangsa, banyak muncul permasalahan yang berkaitan dengan lulusan pendidikan, salah satunya adalah lulusan menjadi pengangguran. Hal ini dapat dimungkinkan karena berbagai macam faktor baik dari dalam maupun dari luar peserta didik itu sendiri. Penelitian Sukarno (Usman. 2008: 269) menghasilkan bahwa 'Prestasi belajar dan motivasi belajar berkorelasi positif terhadap kemampuan praktik mengajar mahasiswa IKIP.' Selaras dengan hasil penelitian tersebut, hasil penelitian UNDP (Usman. 2008: 270) diketahui bahwa 'Mutu SDM Indonesia berada pada ranking 107 dari 177 negara yang diteliti.' Terfokus dengan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kenyataan itu menunjukkan bahwa motivasi berprestasi bangsa Indonesia masih rendah. Karena itu, perlu ditumbuhkan motivasi.

Tidak hanya terpaku atas hasil penelitian tersebut di atas bahwa motivasi belajar siswa masih dianggap kurang. Hal ini didukung adanya banyak fakta di lapangan yang

mempengaruhi motivasi siswa dalam belajar, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Banyaknya pendidik dan tenaga kependidikan belum memiliki kualifikasi akademik. Dengan kata lain, persyaratan kualifikasi belum dapat terpenuhi sesuai dengan Undang-undang yang berlaku. Misalnya khusus untuk sekolah tingkat SD/MI/ yang sederajat untuk menjadi seorang pendidik maupun tenaga kependidikan harus memiliki kualifikasi akademik minimal S1 (sarjana) atau sejajar dengan D-VI (diploma empat). Selain itu, dalam fenomena kehidupan telah terbukti bahwa mereka ((lulusan) sulit mencari dan mendapatkan pekerjaan. Hal ini bisa disebabkan karena malas bekerja, kurangnya lahan pekerjaan, namun dapat juga karena ketidaksesuaian antara kebutuhan dan ketersediaan (kemampuan seseorang dalam bidang tertentu). Contoh kecil misalnya seorang mahasiswa lulusan S1 Bahasa Indonesia yang harus mengajar Fisika karena kesempatan yang ada hanya untuk mengajar Fisika. Secara otomatis tidak ada keselarasan antara bahasa Indonesia dengan Fisika sehingga sarjana itu kurang memahami apa yang seharusnya ia ajarkan.
2. Kurangnya ketidakmampuan pendidik maupun tenaga kependidikan dalam memenej, memanfaatkan, menggunakan, dan mengoptimalkan sarana prasarana yang telah ada.
3. Kurangnya kemampuan guru dalam memotivasi siswa untuk meningkatkan kemampuan dan belajar siswa.
4. Dilihat dari sudut pandang siswa, mereka kurang mampu memanfaatkan fasilitas yang telah tersedia di lingkungan sekolahnya, seperti perpustakaan. Perpustakaan sebenarnya merupakan gudangnya ilmu. Namun dilihat dari daftar kunjung siswa, masih sedikit siswa yang berkunjung, membaca, maupun mencatat di perpustakaan. Mereka memanfaatkan waktu istirahat hanya untuk bermain dan jajan.

Tidak hanya sumber daya manusia saja yang dapat dikategorikan sebagai faktor pendukung pencapaian mutu sekolah melainkan keseluruhan cakupan dari 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP) di atas. Terfokus pada sarana prasarana, hal ini pun diyakini dapat mempengaruhi motivasi belajar siswa. Sarana prasarana merupakan pendukung yang bersifat

membantu dan memudahkan dalam proses pembelajaran sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai sesuai harapan. Misalnya tersedianya ruang kelas, lapangan, perpustakaan, laboratorium, dan berbagai macam perangkat dan media pembelajaran lainnya yang dapat mendukung lancarnya proses pembelajaran.

Berbagai permasalahan di atas sering peneliti temui. Berawal dari ketersediaan dan kelengkapan sarana prasarana, ketidaksesuaian dan kurang profesionalnya pendidik yang dapat mengakibatkan kurangnya motivasi siswa untuk belajar. Oleh karena itu berbagai macam permasalahan yang muncul harus diatasi dengan baik.

Motivasi belajar siswa yang menurun secara teoritis disebabkan oleh banyak faktor. Di antaranya adalah manajemen sumber daya manusia dan sarana prasarana. Persoalan ini penting untuk diteliti agar mutu suatu sekolah dapat meningkat. Selain hal tersebut, faktor psikologis pun turut andil dalam mempengaruhi belajar. Faktor psikologis ini cukup penting peranannya. Adanya faktor psikologis akan mempermudah tujuan belajar. Namun sebaliknya jika tanpa adanya faktor psikologis maka akan memperlambat dan menyulitkan belajar. Faktor psikologis tersebut salah satunya adalah motivasi. Dengan meningkatnya motivasi belajar siswa maka mutu sekolah dan daya serap lulusan dalam dunia kerja diyakini akan meningkat pula. Jika permasalahan ini teratasi dengan baik, maka faktor pengaruh motivasi belajar siswa akan semakin jelas.

LANDASAN TEORETIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Berkiblat pada konsep Deming (Nurochim, 2007: 1) yang menjelaskan bahwa "Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang dapat menghasilkan keluaran, baik pelayanan dan lulusan yang sesuai kebutuhan atau harapan pelanggan (pasar)nya." Agar sebuah satuan pendidikan menghasilkan hasil yang maksimal dan sesuai harapan maka perlu dimenej dengan baik. Memenej bukanlah suatu kegiatan yang mudah dilakukan begitu saja melainkan membutuhkan proses dan waktu. Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni yang di dalamnya terdapat banyak unsur, salah satunya adalah unsur *men* (manusia). Oleh karena itu, terdapat suatu bagian atau bidang yang mengatur manusia itu sendiri yang kita kenal

dengan istilah MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia).

Handoko (2008: 4) menyebutkan, “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.” Sejalan dengan pendapat di atas, Hasibuan (2007: 10) menyatakan, “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Definisi lain menyatakan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya tenaga kerja pada organisasi sebagai sumber daya yang vital, yang memberikan sumbangan terhadap tujuan organisasi, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, organisasi, dan masyarakat. (Saud dan Sutarsih. 2012: 1).

Sarana Prasarana

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 24 tahun 2007 dalam glosarium, “Sarana adalah perlengkapan yang diperlukan untuk menyelenggarakan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah.” Sedangkan “Prasarana adalah fasilitas dasar yang diperlukan untuk menjalankan fungsi satuan pendidikan.”

Berdasarkan standar sarana dan prasarana, persyaratan minimal tentang sarana meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya. Sedangkan persyaratan minimal tentang prasarana meliputi ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi dan jasa, tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, dan tempat berekreasi.

Menurut Abas (2012: 83), “Manajemen sarana dan prasarana pendidikan bertugas mengatur dan menjaga sarana dan prasarana pendidikan agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dan berarti pada jalannya proses pendidikan.”

Ketersediaan sarana prasarana dalam satuan pendidikan di tingkat sekolah dasar (SD) berdasarkan Permendiknas No 24 tahun 2007 sekurang-kurangnya adalah sebagai berikut:

1. Ruang kelas,
2. Ruang perpustakaan,
3. Laboratorium IPA,
4. Ruang pimpinan,
5. Ruang guru,
6. Tempat ibadah,
7. Ruang UKS,
8. Jamban,
9. Gudang,
10. Ruang sirkulasi, dan
11. Tempat bermain/ berolahraga.

Motivasi

Motivasi berperan sebagai kunci suatu keberhasilan dalam segala hal. Motivasi banyak sekali definisinya dari para ahli. Motivasi berawal dari kata *motif*. Usman (2008: 245) mengemukakan, “Motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau *impuls*.” Motif juga dapat diartikan sebagai penggerak atau pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Daya gerak dan daya dorong yang telah berubah menjadi aktif inilah yang disebut dengan motivasi. Harmer (2002: 51) menyebutkan, “*Motivation is some kind of internal drive which pushes someone to do things in order to achieve something.*” Maksudnya, motivasi adalah semacam *drive internal* yang mendorong seseorang untuk melakukan hal-hal untuk mencapai sesuatu. Sedangkan menurut Hakiim (2009: 35), “Motivasi adalah sesuatu yang mendorong individu untuk berperilaku yang langsung menyebabkan munculnya perilaku.” Asrori (2009: 183) menambahkan,

Motivasi dapat diartikan sebagai:

1. Dorongan yang timbul pada diri seseorang, secara disadari atau tidak disadari, untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.
2. Usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Sumiati dan Asra (2009: 59) menambahkan, “Motivasi belajar adalah sesuatu yang mendorong siswa untuk berperilaku yang langsung menyebabkan

munculnya perilaku dalam belajar.”Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas, dapat ditarik suatu simpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai suatu tujuan.

METODE

Metode dan Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode non-eksperimen dengan jenis pendekatan kuantitatif, sedangkan teknik analisis data yaitu korelasi dan uji F.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Lakkok pada semester II tahun ajaran 2012/ 2013.

Subjek Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah 31 sekolah terdiri dari 340 orang pendidik/ tenaga kependidikan dan 4581 orang siswa. Sedangkan sampelnya sebanyak 24 sekolah yang terdiri dari 77 orang pendidik/ tenaga kependidikan dan 98 orang siswa diambil dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

n = jumlah sampel yang dicari
N = jumlah populasi
d = nilai presisi
(Bungin, 2005: 105)

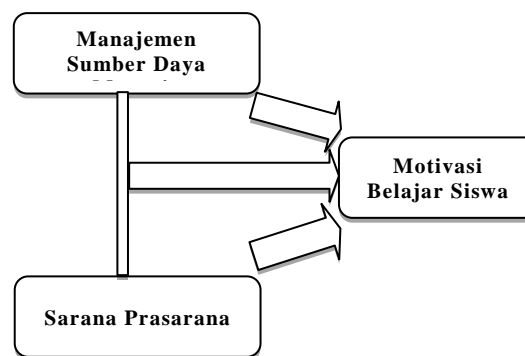
Dalam penentuan jumlah sampel, peneliti menggunakan nilai presisi sebesar 90% atau dengan nilai probabilitas 10% ($\alpha = 0,1$).

Prosedur

Penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi masalah dan tujuan yang akan diteliti;
2. Menentukan populasi dan sampel;
3. Membuat angket;
4. Menyebar angket;
5. Menarik angket;
6. Menghitung validitas dan reliabilitas;
7. Memproses dan menganalisis data;
8. Membuat simpulan dan saran.

Jenis rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data langsung dengan teknik pengumpulan data berupa angket langsung tertutup yang terdiri dari 45 butir soal dengan menggunakan skala Likert. Data dari angket ini dikumpulkan dan diseleksi dengan dasar validitas dan reliabilitas yang pada akhirnya di uji asumsinya dengan uji hipotesis menggunakan uji F.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

PEMBAHASAN

Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Belajar Siswa

Berdasarkan hasil analisis, maka diperoleh korelasi variabel manajemen sumber daya manusia terhadap motivasi belajar siswa sebesar 0.685, pada tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan nilai koefisien determinasi (KD) atau R^2 (*R Square*) sebesar 0.469, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap motivasi belajar siswa sebesar 46.9%, sedangkan sisanya sebesar 53.1% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil korelasi dan koefisien determinasi variabel X_1 terhadap Y dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1
Nilai Korelasi Variabel X_1 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.466	3,474

a. Predictors: (Constant), Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi, diperoleh a sebesar 3.761; b sebesar 0.444. Berdasarkan nilai tersebut, didapatkan persamaan regresi yang melukiskan skor ramalan peningkatan motivasi belajar siswa berdasarkan variabel manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Tabel 4.2
Nilai-nilai Koefisien Variabel X₁ terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,761	3,136		1,199	,000
Manajemen Sumber Daya Manusia	,444	,036	,685	12,353	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Belajar Siswa

$$\hat{Y} = 3.761 + 0.444X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa jika tidak ada faktor manajemen sumber daya manusia, maka nilai motivasi belajar siswa sebesar 3.761. Koefisien regresi sebesar 0.444 menyatakan bahwa setiap penambahan skor manajemen sumber daya manusia akan meningkatkan motivasi belajar siswa sebesar 0.444.

Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Motivasi Belajar Siswa

Berdasarkan hasil analisis, maka diperoleh korelasi variabel sarana prasarana terhadap motivasi belajar siswa sebesar 0.661 pada tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan nilai koefisien determinasi (KD) atau R² (*R Square*) sebesar 0.436, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh sarana prasarana terhadap motivasi belajar siswa sebesar 43.6%, sedangkan sisanya sebesar 56.4% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil korelasi dan koefisien determinasi variabel X₂ terhadap Y dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Nilai Korelasi Variabel X₂ terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,661 ^a	,436	,433	3,578

a. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi, diperoleh a

sebesar 26.269; b sebesar 0.298. Berdasarkan nilai tersebut, didapatkan persamaan regresi yang melukiskan skor ramalan peningkatan motivasi belajar siswa berdasarkan variabel sarana prasarana sebagai berikut:

Tabel 4.4
Nilai-nilai Koefisien Variabel X₂ terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,269	1,416		18,547	,000
Sarana Prasarana	,298	,026	,661	11,573	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Belajar Siswa

$$\hat{Y} = 26.269 + 0.298X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa jika tidak ada faktor sarana prasarana, maka nilai motivasi belajar siswa sebesar 26.269. Koefisien regresi sebesar 0.298 menyatakan bahwa setiap penambahan skor sarana prasarana akan meningkatkan motivasi belajar siswa sebesar 0.298.

Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana Terhadap Motivasi Belajar Siswa

Setelah melakukan penelitian dan memperoleh data-data yang diperlukan maka dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis secara simultan tersebut menggunakan uji F yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara manajemen sumber daya manusia dan sarana prasarana berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa. Hasil dan pengolahan data melalui SPSS versi 19, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.5
Nilai Korelasi Variabel X₁ dan X₂ terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 ^a	,560	,555	3,170

a. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana, Manajemen SDM

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS untuk variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y sebesar 0.748 dan koefisien determinasi sebesar 0.560, berarti bahwa manajemen sumber daya manusia dan sarana prasarana dapat mempengaruhi motivasi belajar siswa sebesar 56.0%,

sedangkan sisanya sebesar 44.0% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.6
Analisis Varian (*Analysis of Varians*)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2199,865	2	1099,933	109,455	,000 ^a
	Residual	1728,455	172	10,049		
	Total	3928,320	174			

a. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana, Manajemen Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Motivasi Belajar Siswa

Tabel 4.7
Nilai-nilai Koefisien Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,786	2,940		2,648	,000
Manajemen Sumber Daya Manusia	,290	,042	,447	6,952	,000
Sarana Prasarana	,174	,029	,384	5,976	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Belajar Siswa

$$\hat{Y} = 7.786 + 0.290X_1 + 0.174X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear ($Y=a+b_1X_1+b_2X_2$) dengan menggunakan fasilitas SPSS versi 19 pada analisa manajemen sumber daya manusia dan sarana prasarana berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa diperoleh nilai $a = 7.786$ dan nilai $b_1 = 0.290$ dan nilai $b_2 = 0.174$ pada signifikansi 0.000 diperoleh $F_{hitung} = 109.455$ ($sig=0.000^a$), dengan $dk = 175-2-1 = 172$, maka $F_{(2;172)}$ diperoleh $F_{tabel} = 3.06$, artinya bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dan sarana prasarana berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa. Semakin baik manajemen sumber daya manusia dan sarana prasaranamaka semakin baik pula motivasi belajar siswa.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dari masing-masing variabel dan dimensi-dimensi pada masing-masing variabel disimpulkan sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa. Artinya semakin baik manajemen sumber daya manusia, maka akan semakin baik pula motivasi belajar siswa.
2. Sarana prasarana berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa. Artinya semakin baik

sarana prasarana, maka akan semakin baik pu;a motivasi belajar siswa.

3. Perilakumanajemen sumber daya manusia dan sarana prasarana berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa. Artinya semakin baik manajemen sumber daya manusia dan sarana prasarana, maka akan semakin baik pula motivasi belajar siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Erjati. 2012. *Menuju Sekolah Mandiri*. Jakarta: Gramedia.
- Asrori, Mohammad. 2009. *Psikologi Pembelajaran*. Bandung: CV Wacana Prima.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Hakiim, Lukmanul. 2009. *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: CV Wacana Prima.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Harmer, Jeremy. 2002. *The Practice of English Language Teaching*. England: Longman.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saud, Udin dan Cicih Sutarsih. 2012. *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bidang Pendidikan/ Persekolahan*. Tidak dipublikasikan.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 24 tahun 2007. [Lampiran: pdf].
- Usman, Husaini. 2008. *Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.