

Vol. I No. 2 April - Juni 2021

ISSN : 2775 - 2372

JURNAL MALAY

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA



**PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

**MANAJEMEN PENINGKATAN KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU DI
MADRASAH ALIYAH SWASTA ISLAM KECAMATAN TANAH JAWA KABUPATEN
SIMALUNGUN**

Kiki Khairani Harahap, Makmur Syukri, Mesiono

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Jl.
Williem Iskandar Ps. V Medan Estate Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang Sumatera Utara

e-mail : khairanikiki179@gmail.com

ABSTRAK

Skripsi ini membahas tentang Manajemen Peningkatan Kompetensi Kepribadian Guru di MAS Islam Tanah Jawa. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan: 1. Bagaimana perencanaan peningkatan kompetensi kepribadian guru? 2. Bagaimana pelaksanaan peningkatan kompetensi kepribadian guru? 3. Bagaimana evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian guru? Permasalahan tersebut dibahas melalui studi lapangan yang dilaksanakan di MAS Islam Tanah Jawa Kabupaten Simalungun.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Metode penelitian data yang di gunakan yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Metode keabsahan data menggunakan metode triangulasi. Adapun metode analisis data menggunakan analisis deskriptif.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Perencanaan profesionalisme guru di MAS Islam Tanah Jawa dibuat berdasarkan hasil analisis kebutuhan yang sudah ditetapkan. Tetapi tidak ada rancanagn terencana secara teprogram. 2) Pelaksanaan peningkatan kompetensi kepribadian guru di MAS Islam Tanah Jawa dilakukan dengan mengikuti program pelatihan yang dibuat oleh sekolah. 3) Evaluasi program peningkatan kompetensi kepribadian guru di MAS Islam Tanah Jawa dilaksanakan dalam bentuk penilaian dari kepala sekolah terhadap guru, penilaian antar sesama guru dan penilaian yang dilakukan oleh pengawas madrasah .

Kata Kunci : Manajemen SDM, Kompetensi Kepribadian

PENDAHULUAN

Pendidikan yang bermutu merupakan harapan bagi setiap manusia. Didalam sebuah pendidikan yang bermutu maka akan lahir sumber daya yang bermutu. Dalam Undang-Undang Nomor 20 (Tahun 2003) tentang Sintem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3, menyatakan bahwa, “ Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradapan bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Berbicara tentang kualitas pendidikan pendidikan maka tidak akan jauh dari yang namanya peningkatan kompetensi guru. Guru merupakan peran penting dalam proses perkembangan dan kemajuan pendidikan, khususnya ditingkat institusional dan intruksional. Tanpa guru, pendidikan hanya menjadi slogan semata karena seluruh kebijakan dan program pada akhirnya menjadi tugas dan tanggung jawab guru.

Menurut penjelasan Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005, yang dimaksud kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap, berakhlak mulia, arif dan bijak sana serta menjadi teladan bagi peserta didik. Sedangkan yang dimaksud kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien kepada siswa, sesama guru, kepala sekolah orang tua/wali dan masyarakat sekitar.

Di lapangan terlihat banyak guru yang belum memenuhi standar kompetensi sebagaimana diharapkan, khususnya kompetensi kepribadian dan sosial guru. Pertama, guru tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan mengelola peserta didik. Misalnya, banyak kasus guru memberikan hukuman yang berlebihan terhadap siswanya, bahkan sampai melukai. Kedua, kepribadian guru yang masih labil.

Beberapa fakta diatas menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru masih menjadi permasalahan dalam pendidikan di Indonesia, guru sebaiknya menampilkan kepribadian yang baik, justru melakukan tindakan yang menyalahi kepribadian dan sosial yang seharusnya dimiliki, seperti kekerasan, ketidakjujuran, dan tindakan amoral lainnya yang dilakukan oleh guru merupakan persoalan yang perlu mendapat perhatian dan harus diperbaiki.

Guru MAS Balimbingan memiliki kompetensi kepribadian berupa memiliki rasa tanggung jawab yang besar kepada anak didiknya, berkepribadian matang, bersikap realistis, komunikatif, keterbukaan dalam berfikir dan mampu bersosialisasi dengan baik.

KAJIAN TEORI

Menurut Meimoom Ibrahim (2016 : 19) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Ada beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli:

- 1) Mary Paker Follet MSDM adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang dilakukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan itu sendiri.
- 2) Menurut Flippo MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.
- 3) Sedangkan menurut Malthis dan Jackson MSDM adalah rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang terdiri dari sebuah aspek manajemen seperti perencanaan, pengendalian, pengorganisasian untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif

A. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, SDM tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu unsur yang cuku menentukan dalam upaya manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah manusianya. (Azhar Arsyad, 2003 : 68) Manusia merupakan ciptaan Allah SWT yang paling sempurna dibandingkan dengan ciptaan Allah SWT yang lainnya . karakteristik dan juga potensi manusia banyak dituliskan dalam Al-Qur'an.

Dengan seperangkat organ tubuh yang diberikan Allah SWT kepada manusia, manusia mempunyai daya atau potensi yang apabila dikembangkan akan menjadikan manusia yang sadar akan tanggung jawabnya. Sehingga dapat dipahami bahwa sumber daya manusia menurut Al-Qur'an adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk melaksanakan tugasnya baik sebagai hamba Allah SWT ataupun sebagai khalifah Allah SWT.

B. Pelatihan dan Pengembangan sumber Daya Manusia

Henry Simamora dalam Tomy Michael(2017:49) mendefenisikan pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Robert Mathis dan Jackson mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses dimana orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Demikian juga dengan pendapat William G Scott menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk mencapai efektifitas pekerjaan yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian terhadap lingkungannya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat kita simpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pembelajaran atau usaha untuk mengembangkan suatu pekerjaan yang dimilikinya untuk mencaai hasil yang maksimal.

Menurut Fillpo dalam Sri Larasati (2018: 120) pengembangan adalah suatu proses yang mengupayakan peningkatan kemampuan dan keterampilan SDM guna menghadapi perubahan lingkungan internal maupun eksternal melalui pendidikan.

Handoko mendefenisikan pengembangan adalah untuk menyiapkan karyawan memagang tanggung jawab pekerjaan dimasa yang akan datang. Sedangkan menurut Hadari Nawawi pengembangan adalah usaha secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan kepada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas saya dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan diri sesuai dengan kebutuhan melalui sebuah pendidikan ataupun pelatihan.

- a. Tujuan Pelatihan Sumber Daya Manusia
 - 1) Untuk meningkatkan keterampilan para karyawan sesuai dengan perubahan teknologi
 - 2) Untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi
 - 3) Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru untuk kompeten
 - 4) Untuk membantu masalah operasional.
 - 5) Memberi wawasan bagi karyawan untuk mengenal organisasinya.
 - 6) Meningkatkan kemampuan peserta latihan mengerjakan tugasnya yang sekarang.
 - 7) Kemampuan menumbuhkan sikap empati melihat sesuatu dari orang lain
 - 8) Meningkatkan kemampuan menginterpasikan data dan daya nalar karyawan.
 - 9) Meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menganalisis sebuah permasalahan dan pengambilan keputusan. (Elfrianto, 2016:50)
- b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - 1) Meningkatkan produktivitas
 - 2) Meningkatkan mutu tenaga kerja
 - 3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM
 - 4) Meningkatkan semangat kerja
 - 5) Menarik dan menahan tenaga kerja yang baik
 - 6) Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja
 - 7) Menunjang pertumbuhan pribadi

C. Kompetensi Kepribadian Guru

Mualimul Huda (2017: 243) menjelaskan Kompetensi guru terdiri dari dua kata yaitu kompetensi dan guru. Kompetensi berasal dari bahasa Inggris, yaitu “*competence*” atau “*competency*” yang berarti kecakapan, kemampuan dan kewenangan. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia disebutkan kompetensi adalah kewenangan untuk menentukan (memutuskan) sesuatu. Menurut istilah, kompetensi mempunyai banyak arti, Broken dan Stone, seperti yang telah dikutip oleh Uzer Usman, kompetensi berarti “*Perscriptive Of Qualitatif Natur or teacher behaviors*

appears to be entenely meaningful” kompetensi berarti gambar kualitas pribadi guru yang tampak sangat berarti.

Dalam Undang-undang nomor 14 tahun 2005, Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Pemaknaan kompetensi dari sudut istilah mencakup beragam aspek, tidak saja terkait dengan fisik dan mental, tetapi juga aspek spritual. Ada beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kompetensi sebagai berikut:

- 1) Mulyasa berpendapat bahwa kompetensi “ Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spritual yang secara kafaah membentuk kompetensi standart profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahan terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalita ”
- 2) Debling mengemukakan pendapat tentang pengertian kompetensi yaitu merujuk pada hasil kerja (out put), individu maupun kelompok. Kompetensi berarti kemampuan untuk mewujudkan sesuatu sesuai dengan tugas yang diberikan kepada seseorang. (Jejen Musfah, 2011 :20)
- 3) Trianto juga menjelaskan tentang pengertian kompetensi secara umum yaitu kemampuan seseorang secara baik kuantitatif maupun kualitatif. (Iin Danis, 2016 :17)

Dari beberapa pendapat dan menurut UUD diatas dapat ditarik kesimpulannya bahwa kompetensi ialah kemampuan yang harus dimiliki seorang guru baik itu kemampuan dari segi pengetahuan,keterampilan, baik sikap untuk melaksanakan tugas atau amanah yang telah diterima agar berjalan dengan maksimal dan mencapai tujuan yang telah disepakati.

Pengertian Kepribadian

Kepribadian memiliki beberapa arti seperti pernyataan “ia memiliki banyak kepribadian” biasanya maksud pernyataan ini adalah daya tarik dan efektifitas sosial orang tersebut. Pelatihan kepribadian biasanya dimaksudkan mengajarkan keterampilan sosial, meningkatkan penampilan, cara bicara yang menimbulkan reaksi menyenangkan orang lain. Kepribadian juga digunakan untuk menggambarkan karakteristik individu yang mencolok seperti pernyataan “ia memiliki kepribadian yang agresif” atau identitas psikis lain seperti pemalu dan pemberani.

Pakar pskologi memposisikan kepribadian lebih pada perbedaan individual yaitu karakteristik yang membedakan individu dari individu lain. Meski tidak ada defenisi tunggal kepribadian dapat didefinisikan dengan “pola prilaku dan cara berfikir yang khas, yang menentukan penyesuaian diri seseorang terhadap lingkungannya”. (Roqib,Nurfaidi, 2020:15)

Menurut Syaiful kepribadian adalah sebagai sesuatu yang abstrak, sukar dilihat secara nyata, hanya dapat diketahui lewat penampilan, tindakan, dan ucapan ketika menghadapi suatu persoalan.Sedangkan menurut Zuyina kepribadian adalah sesuatu yang memberi tata tertib dan keharmonisan terhadap segala macam tingkah laku berbeda-beda yang dilakukan oleh individu. (Nursaidah, 2012:11)

PEMBAHASAN

Selanjutnya, setelah data dideskripsikan langkah berikutnya dalam sub bab ini yaitu data yang dianalisis. Dalam analisis data atau pembahasan, penulis membahas pengelolaan meningkatkan kompetensi kepribadian guru di MAS Islam Tanah Jawa yang meliputi tiga hal yaitu, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Analisis manajemen peningkatan kompetensi kepribadian guru di MAS Islam Tanah Jawa yakni:

1. Analisis perencanaan peningkatan kompetensi kepribadian guru

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti dalam manajemen, karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidakpastian di waktu yang akan datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya manusia adalah esensial bagi

penarikan, seleksi, latihan dan kegiatan-kegiatan personalia lainnya dalam organisasi. (Fatah Syukur, 2012 : 35)

Terkait dengan pengelolaan peningkatan kompetensi kepribadian guru di MAS Islam Tanah Jawa. Perencanaan merupakan kegiatan yang sudah disusun secara sistematis dalam rangkaian kegiatan yang akan datang. Perencanaan program peningkatan kompetensi guru berlandaskan karena faktor analisis kebutuhan dan perkiraan sumber daya manusia.

Dari penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa perencanaan peningkatan kompetensi kepribadian guru di MAS Islam Tanah Jawa Semarang dilaksanakan dalam bentuk rapat kerja. Dipimpin oleh kepala madrasah yang bertindak secara demokratis meminta masukan serta saran dari para guru untuk pelaksanaan program kedepannya.

Perencanaan peningkatan kompetensi kepribadian dan guru di MAS Islam Tanah Jawa Semarang dengan menganalisis kebutuhan guru dan perkiraan guna meningkatkan kompetensi kepribadian guru.

Perencanaan program peningkatan kompetensi kepribadian guru berdasarkan pada hasil evaluasi guru yang dilakukan oleh kepala sekolah. Evaluasi guru dilakukan setiap saat secara langsung melalui kegiatan kegiatan berupa pelatihan dan pendidikan (Diklat), berupa mengikuti seminar diluar sekolah yang membahas tentang lingkup kompetensi kepribadian.

Dengan demikian bahwa, perencanaan program peningkatan kompetensi kepribadian guru merupakan langkah awal untuk memulai kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan oleh guru guna meningkatkan kompetensi kepribadiannya, sehingga membawa pengaruh terhadap kinerja guru di MAS Islam Tanah Jawa.

2. Analisis pelaksanaan peningkatan kompetensi kepribadian guru

Pelaksanaan usaha keseluruhan usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien, efektif, dan ekonomis. (Daryanto, 2012: 87) Selain itu pelaksanaan berupaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan berbagai pengarahan dan motivasi agar setiap karyawan dapat melaksanakan kegiatan sesuai dengan peran, tugas dan tanggungjawabnya.

Dalam pelaksanaan kegiatan peningkatan kompetensi kepribadian guru di MAS Islam Tanah Jawa melaksanakan secara langsung maupun tidak langsung di dalam lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Kepala sekolah sebagai administrator memberikan dorongan maupun suport terhadap guru untuk mengikuti kegiatan-kegiatan peningkatan kompetensi dengan memberikan fasilitas berupa anggaran dana transportasi dan surat izin pelaksanaan.

Pelaksanaan peningkatan kompetensi kepribadian guru di MAS Islam Tanah Jawa diadakan dalam bentuk pelatihan, adapun pelatihan yang diberikan dalam meningkatkan kompetensi kepribadian yaitu pendidikan dan pelatihan adalah serangkaian proses untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seorang pegawai demi tercapainya visi dan misi sekolah.

Kepala madrasah sebagai pengambil kebijakan juga mengadakan sarana penunjang dalam pelatihan, tentunya jika memang diperlukan dengan analisis kebutuhan. Hal ini dilakukan sesuai dengan kebutuhan dari madrasah.

3. Evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian guru

Menurut Daryanto (2012:87) Evaluasi merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan.

Evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam peningkatan profesi guru lebih menitik beratkan kepada evaluasi sifat dan kepribadian guru melalui kegiatan supervisi dengan penilaian oleh kepala sekolah kepada guru, metode penilaian yang digunakan yaitu penilaian antar sesama guru.

Disamping itu kepala sekolah juga mengadakan mengadakan evaluasi kinerja guru setelah guru mengikuti pelatihan. Namun dari hasil evaluasi dari kegiatan yang telah dilaksanakan oleh guru, belum adanya catatan secara administratif yang didapatkan selama kegiatan pelatihan. Tentunya ini menjadi kekurangan dalam hal evaluasi, khususnya dalam program evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian guru di MAS Islam Tanah Jawa.

Evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian guru di MAS Islam Tanah Jawa dilakukan secara insidental. Menurut Mathis dan Jackson evaluasi kinerja menggunakan metode penilaian kategori.

Metode yang paling sederhana untuk menilai kinerja adalah metode penilaian kategori, yang membutuhkan seorang manajer untuk menandai tingkat kinerja karyawan pada formulir khusus yang dibagi kedalam kategori kinerja. Metode penilaian kategori yang paling umum adalah skala penilaian grafis dan checklist.

a) Skala penilaian grafis

Skala penilaian grafis (graphic rating scale) memungkinkan penilai untuk menandai kinerja karyawan pada rangkaian kesatuan. Karena kesederhanaannya, metode ini sering digunakan.

b) Checklist

Daftar Periksa (checklist) adalah penilaian kinerja yang menggunakan daftar pernyataan atau kata-kata. Penilai memberi tanda pernyataan yang paling representatif dari karakteristik dan kinerja karyawan.

Secara tidak langsung metode evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian di MAS Islam Tanah Jawa belum memenuhi metode evaluasi dari teori diatas.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap data-data yang penulis temukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah penelitian ini, yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MAS Islam Tanah Jawa dibuat berdasarkan atas hasil analisis kebutuhan dan perkiraan yang sudah ditetapkan. Kepala sekolah dalam menetapkan program kegiatan peningkatan kompetensi kepribadian guru mengacu pada keadaan guru dan kebutuhan sekolah itu sendiri.

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan peningkatan kompetensi kepribadian guru di MAS Islam Tanah Jawa dilakukan berupa keikutsertaan dalam program pelatihan yang diadakan MAS Islam Tanah Jawa berupa pelatihan Diklat adalah serangkaian proses untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seorang pegawai demi tercapainya visi dan misi sekolah. Kepala sekolah juga mengikutsertakan guru dalam kegiatan diluar sekolah mengikuti seminar agar guru mampu meningkatkan kompetensinya.

3. Evaluasi

Evaluasi program peningkatan kompetensi kepribadian guru di MAS Islam Tanah Jawa dilaksanakan dalam bentuk penilaian dari kepala sekolah kepada guru, penilaian antar sesama guru. Kepala Sekolah MAS Islam Tanah Jawa juga melakukan supervisi pendidikan kepada guru secara personal maupun kelompok sebagai evaluasi kinerja guru, baik dengan teknik supervisi pendidikan secara langsung (directive) dan tidak langsung (non directive).

DAFTAR PUSTAKA

- A. Nursaidah. Skripsi: “Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Perilaku Keragaman Siswa di SMA Negeri 1 KAHU” (Makasar: UAM, 2012),
Azhar Arsyad, *Pokok-pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003),

- Elfrianto, *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*, Jurnal Edutech. Vol. 2 No. 2 September 2016,
- Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012)
- H.M. Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012),
- In Danis Ariyani. Skripsi: “Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Motivasi Siswa kelas IV dan V” (Yogyakarta: USD, 2016),
- Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2011),
- Meimoom Ibrahim, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengelolaan PTS Diantara Kompetensi dan Kinerja Dosen*, (Makasar: Fahmis Pustaka, 2016)
- Mualimul Huda.” *Kompetensi Kepribadian Guru dan Motivasi Belajar Siswa (Studi Kolerasi pada mata pelajaran PAI)*”. STAIN Kudus. Vol.11No 2, Agustus 2017
- Roqib, Nurfaidi, *Kepribadian Guru*, (Yogyakarta: CV. Cinta Buku, 2020)
- Tomy Micchael, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jawa Timur: CV. R.A. De Rozarie, 2017),
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab II Pasal 3.