

EVALUASI KINERJA GURU DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI YAYASAN AL KENANIYAH JAKARTA TIMUR

Mas Ning Zahroh

Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

e-mail : Jhejhealghazali@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini secara teoritis dari hasil pembahasan penelitian ini di harapkan memberikan kontribusi ilmiah bagi perkembangan keilmuan, Memberikan masukan kepada sekolah tersebut dan sekolah lain dalam hal Kinerja Guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, Bahan evaluasi bagi Yayasan Pondok Al Kenaniyah untuk memberikan pelayanan mutu pendidikan yang lebih baik, Bagi Peneliti diharapkan menjadi sumbangsih dan menambah pustaka bagi kajian pendidikan selanjutnya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang cara pengumpulan data nya menggunakan wawancara, observasi juga daftar checklist. Tempat penelitian di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur untuk meneliti kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan dengan subjek berjumlah 60 orang. Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan yaitu : kinerja guru menyangkut dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam penilaian hasil belajar, juga disiplin guru dalam melaksanakan tugas nya mempunyai kinerja baik. Sehingga mutu pendidikan yang ada di bernilai baik.

Kata Kunci : Evaluasi, Kinerja Guru, Peningkatan Mutu.

Abstract

Theoretically the results of the discussion of this research is expected to provide scientific contributions to the development of science, to provide some suggestions to the school and other schools in terms of teacher performance in improving the quality of education, to be the evaluation for Yayasan Pondok Al Kenaniyah to provide better service in the quality of their education. This study is also expected to be the contribution for the researcher in the field of education. This study uses a qualitative method of data collection. The data is achieved by conducting interviews, observation and checklist. The data is obtained to analyze the performance of teachers in improving the quality of education with the subject of 60 people in Yayasan Al Kenaniyah, East Jakarta to investigate. Based on the data obtained can be summarized as follows: regarding to the performance of teachers in the learning plan, the performance of teachers in the implementation of learning, the performance of teachers in the assessment of learning outcomes, also discipline of the teachers in performing their duties to get good performance. Thus, the quality of education will be better in the future.

Keywords : Evaluation, Teacher Performance, Quality Improvement.

PENDAHULUAN

Pendidikan di era otonomi daerah menghadapi tantangan besar dan kompleks yang harus di respon secara positif dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan produktivitas Nasional. Salah faktor utama

yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah tersedianya guru profesional yang mampu melaksanakan tugas pembelajaran dengan penuh tanggung jawab.

Hal ini disebabkan guru menduduki posisi yang sangat strategis dan sebagai ujung tombak dalam keberhasilan proses pembelajaran. Pada kenyataannya, tenaga pengajar memegang peranan yang sangat penting dalam menyukseskan pembelajaran yang berimplikasi pada peningkatan mutu pendidikan. Sebab, tenaga pengajar merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dan berhubungan langsung dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari.

Guru berposisi sebagai perancang, pelaksanaan dan pengevaluasi pembelajaran sehingga tidak berlebihan apabila guru dikatakan merupakan salah satu orang yang bertanggung jawab dalam menyukseskan proses pembelajaran. Pendidikan akan berhasil dengan baik apabila dilakukan oleh guru yang profesional dan bertanggung jawab dalam proses pembelajaran. Walaupun guru dan pengajar bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan pendidikan tetapi, pengajaran merupakan titik sentral pendidikan dan kualifikasi, sebagai cermin kualitas, tenaga pengajar memberikan andil sangat besar pada kualitas pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kualitas guru dan pengajar yang rendah juga dipengaruhi oleh masih rendahnya tingkat kesejahteraan guru.

Berdasarkan uraian diatas, tugas dan tanggung jawab guru perlu mendapat perhatian yang lebih guna meningkatkan produktivitasnya. Hal tersebut dimaksudkan agar lembaga pendidikan mempunyai mutu pendidikan yang baik dari segi sumber daya manusia. Pengertian mutu pendidikan adalah merupakan konsep statis yang dapat berkembang seiring dengan tuntutan kebutuhan hasil pendidikan yang berkaitan dengan kemajuan ilmu dan teknologi yang melekat pada wujud pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Penilaian terhadap kinerja guru dapat memberikan informasi tentang kelemahan. Keterbatasan dan kekurangan guru dalam mengajar, baik secara personal maupun profesional. Berdasarkan data penilaian kinerja guru dapat ditentukan langkah-langkah untuk membantu guru dalam memperbaiki kinerjanya. Penilaian tersebut dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akan membawa pada peningkatan hasil kinerja guru. Guru sebagai pendidik profesional dituntut untuk selalu melaksanakan tugas-tugas pembelajaran dengan sebaik mungkin.

Guru harus mampu menunjukkan kinerja yang konstruktif dan efektif dalam mengajar, sebab akan berdampak positif terhadap prestasi belajar siswa. Salah satu

faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah keefektifan kerja guru. Sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan, maka perlu dilakukan evaluasi kinerja guru. Evaluasi kinerja guru cenderung belum rutin dilakukan. Evaluasi kinerja guru dimaksudkan untuk: (1) merumuskan kriteria dan acuan kinerja guru, (2) melakukan penilaian, (3) mencocokkan hasil penilaian kinerja dan kriteria, dan (4) menyusun rekomendasi.

Menurut Lincoln dalam Zainal Arifin evaluasi pembelajaran “*evaluation is a process for describing an evaluand and judging its merit and worth*. Evaluasi adalah suatu proses untuk menggambarkan peserta didik dan menimbanginya dari segi nilai. Sedangkan Derek Torington, dkk mendefinisikan evaluasi sebagai: *Job evaluation is concerned with assesing the relatif demands of different jobs within an organization. Its usual purpose is ti provide a basis for relaying differences in rates of pay to different in job requirements. It is therefore a tool which can be used to help in the determination of a pay structure*. Evaluasi pekerjaan terkait penilaian tuntutan relative dari pekerjaan berbeda dalam organisasi. Itu biasanya bertujuan dalam menyediakan dasar mengenai perbedaan terkait bayaran dengan tugas pekerjaan. Evaluasi

pekerjaan penilaian cara seseorang atau sekelompok orang dalam bekerja, hal ini penting dilakukan terutama sebagai acuan dalam penentuan pelaksanaan pengupahan. Sehingga evaluasi merupakan alat yang dapat digunakan untuk membantu menentukan struktur pengupahan.

Malcom Provus mendefinisikan evaluasi sebagai berikut: “*Evaluation is the process of agreeing upon program standard, determining wheter a disrepancy exists between some aspect of the program and standard governing that aspect of the program and using disrepancy information to identify weaknesses of the program*. Evaluasi yang berarti menilai kesenjangan antara standart yang ditetapkan dengan program yang terlaksana di lapangan untuk mengetahui kelemahan dari suatu program tersebut dan dilakukan perbaikan program.

Menurut Norman E Gronlund dalam *measurement in teaching* menjelaskan bahwa “*Evaluation is the determine extent to which pupils achieving instructional objects*”. Evaluasi adalah proses mengumpulkan informasi secara sistematis, objektif untuk memberikan keputusan terhadap suatu objek.

Arti dari beberapa istilah yang telah dijelaskan di atas tentang evaluasi, maka dapat disimpulkan bahwa pada hakekatnya evaluasi adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk

menentukan kualitas dari sesuatu berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu dalam rangka pembuatan keputusan.

Kinerja

Pengertian kinerja secara sederhana dikemukakan Beery Staw, yaitu: *“Performance is defined as the output of an individual or team that is depicted in their on description and for which they ”*. Kinerja didefinisikan output individu atau tim yang tergambar dalam uraian kerjanya dan untuk itu mereka dibayar berdasarkan nilai kerjanya atau sejenisnya. Jennifer M George, Gareth R Jones, menyatakan bahwa: *“Performance is an evaluation of the result of the persons behavior: it involves determining how well or poorly a person has accomplished a task done a job”*. Kinerja adalah suatu evaluasi hasil perilaku seseorang. Hal ini meliputi penentuan seberapa bagus atau kurangnya seseorang menyelesaikan tugas atau pekerjaan dilaksanakan.

Sejalan dengan hal tersebut Colcuitt, Lepine dan Wesson mendefinisikan bahwa: *“Job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviours that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment”*. Selain itu Colcuitt dalam bukunya juga mengatakan *“task performace is the set of*

explicit obligations that an employee must fulfill to receive compensation and continued employment”. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kinerja adalah seperangkat kewajiban yang jelas yang harus dipenuhi atau dilakukan karyawan untuk mendapatkan kompensasi dan kelanjutan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Oleh sebab itu evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pendidik dibutuhkan adanya rambu-rambu/konsep evaluasi. Konsep evaluasi disini mencakup syarat sistem evaluasi, prinsip pelaksanaan, aspek yang dinilai dalam evaluasi dan perangkat pelaksanaan evaluasi. Mengingat pentingnya kinerja guru tersebut, maka tentang guru dibuat peraturan yaitu: 1) Pada BAB XI pasal 39 ayat (2) mengatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil

pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. 2) Undang-Undang No 14 tahun 2005 pasal 20, tugas atau kewajiban guru antara lain:

- 1) Merencanakan pembelajaran dan mengevaluasi proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
- 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika.

Dalam konteks evaluasi guru yang menjadi objek evaluasi ialah guru/tenaga pendidik tersebut.

Evaluasi tersebut menganalisis seberapa besar persentase kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan

Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 mengatakan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Agar kinerja guru profesional bisa sesuai dengan tujuan pembelajaran dan tujuan pendidikan yang diharapkan, perlu diperhatikan prinsip-prinsip peningkatan kemampuan profesional guru sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kemampuan profesional guru merupakan upaya membantu guru yang belum profesional menjadi profesional. Peningkatan kemampuan profesional merupakan bantuan agar guru dapat profesional dalam pembelajaran.
- 2) Peningkatan kemampuan profesional guru tidak benar bila hanya diarahkan kepada pembinaan kemampuan pegawai. Guru yang profesional mempunyai dua ciri yaitu tingkat abstraksi yang tinggi dan tingkat komitmen yang tinggi.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di sebuah Yayasan Pondok Pesantren Al Kenaniyah Jakarta Timur. Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah dan Asrama Putri di Jalan Perintis Kemerdekaan Pulo Nangka Barat II/14. Waktu penelitian bulan

Oktober tahap observasi awal penelitian pada bulan Maret. Dengan subjek penelitian berjumlah 60 guru. Pengumpulan data yang digunakan yaitu kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif untuk menghitung skor checklist berjumlah 76 butir sedangkan data kualitatif dikumpulkan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan peneliti. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis data kuantitatif yakni dengan

statistika deskriptif dan analisis data kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Kinerja guru terkait dengan kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru terkait penilaian pembelajaran peserta didik dan disiplin guru yang mempunyai pengaruh dalam efektifnya kerja guru tersebut. Hasil penelitian akan dijabarkan melalui tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Evaluasi dalam Perencanaan Pembelajaran

Ranah Komponen	Nilai	Interpretasi
Rumusan Standar kompetensi	97%	Sangat baik
Rumusan Kompetensi dasar	97%	Sangat baik
Indikator	97%	Sangat Baik
Bahan ajar	94,5%	Sangat Baik
Langkah pembelajaran	75%	Baik
Media dan sumber pembelajaran	94,5%	Baik
Hasil rata-rata	92,5%	Sangat Baik

Tabel 2. Kinerja Guru Tentang Pelaksanaan Pembelajaran

Komponen	Nilai Akhir	Interpretasi
Kegiatan pendahuluan	79,61 %	Sangat Baik
Sikap guru	62,5 %	Cukup
Penguasaan Belajar	67,5 %	Cukup
Mengelola Interaksi Kelas	75 %	Baik
Keterkaitan Metode	57,5 %	Cukup
Melakukan Refleksi	80 %	Baik
Hasil Rata-rata	70,35 %	Baik

Tabel 3. Kinerja Guru terkait Evaluasi Pembelajaran

Komponen	Nilai Akhir	Interpretasi
Guru Merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik	98,3%	Sangat Baik
Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik	98,3 %	Sangat Baik
Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya	85,5 %	Baik
Pengelolaan Hasil Penilaian	85, 4%	Baik
Hasil Rata-rata	91,9 %	Sangat Baik

Tabel 4 Disiplin kerja guru

Komponen	Nilai Akhir	Interpretasi
Patuh terhadap ketentuan	75 %	Baik
Kesediaan melakukan pekerjaan	87,5 %	Baik
Tanggung jawab melaksanakan tugas	75 %	Baik
Hasil Rata-rata	79,2 %	Baik

Dari semua hasil pembahasan evaluasi kinerja, guru mempunyai presentase yang baik dalam melakukan tugasnya. Dalam mengelola administrasi seperti bahan perencanaan pembelajaran yang selalu dikerjakan guru sebagai bahan pedoman mengajar. Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran yang juga berkinerja baik, sedangkan penilaian pembelajaran juga mempunyai presentase berkinerja baik. Karena guru cenderung melakukan semua kriteria evaluasi untuk

Jurnal Visipena Volume 8 Nomor 2, Desember 2017

melihat dan menilai perkembangan peserta didik selama proses pembelajaran. Kriteria yang terakhir adalah disiplin kerja, karena disiplin kerja dapat memberikan ketepatan dalam pelaksanaan tugas pokok guru. Mutu pendidikan di yayasan juga berpresentase baik karena kinerja guru nya terbilang baik.

Berikut adalah beberapa aspek yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas-tugas guru meliputi:

Aspek pertama, pengelolaan kelas guru yang kurang. Pengelolaan kelas

termasuk penggunaan jam belajar yang efektif saat di dalam kelas. Hasil observasi peneliti, guru kurang memahami pribadi masing-masing peserta didik dikelas.

Aspek kedua, metode pembelajaran yang dilakukan cenderung belum melibatkan siswa untuk aktif di kelas. Dari wawancara guru, guru masih banyak yang menggunakan metode ceramah, sehingga murid masih belum bisa mengembangkan pertanyaan atau pasif di kelas. sedangkan, fasilitas di kelas cukup lengkap karena adanya layar proyektor juga sound di setiap kelas. meskipun, ada beberapa guru yang mulai menerapkan sistem tanya jawab ataupun diskusi untuk menstimulus siswa lebih aktif dikelas. Pada kenyataannya, metode yang digunakan guru sangat berpengaruh dalam penyampaian materi pelajaran terhadap siswa. Sehingga diperlukan penyampaian yang baik, tidak menjenuhkan, dan memancing daya fikir yang kreatif dari siswa.

Aspek ketiga, guru belum disiplin untuk datang tepat waktu di sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru bimbingan konseling: banyak guru yang honorer sehingga mempunyai jam mengajar disekolah lain, terkadang guru terlambat datang atau bahkan tidak masuk saat jam pembelajaran. Menurut pernyataan di atas, faktor kesejahteraan guru juga

menjadi pendukung dalam menjaga kinerja guru agar tetap baik juga disiplin.

Selain beberapa aspek tersebut hasil dari observasi peneliti mengemukakan peningkatan mutu pendidikan terkait dengan kinerja guru mempunyai hambatan yang utama yaitu Pemberdayaan guru. Untuk meningkatkan mutu pendidikan diperlukan guru yang baik dalam memberikan pembelajaran bagi peserta didik.

Beberapa tindakan korektif dalam peningkatan mutu pendidikan di Yayasan Al Kenaniyah yang sudah dilakukan antara lain :

1. Mengadakan supervisi secara rutin yang dilakukan oleh Kepala Sekolah pada tiap instansi pendidikan Madrasah Aliyah dan Madrasah Tsanawiyah. Menurut wawancara semua guru yang dilakukan peneliti : kepala sekolah rutin mengadakan supervisi kepada guru minimal 2 kali setahun. Supervisi akademik merupakan kegiatan pembinaan yang direncanakan dengan memberi bantuan teknis kepada guru dalam melaksanakan proses pembelajaran atau mendukung proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan pembelajaran secara efektif.

2. Mendirikan komite sekolah yang mempunyai tujuan mempermudah komunikasi antara guru dengan orang tua murid atau pun masyarakat. Komite sekolah terdiri dari beberapa orang tua murid, tokoh masyarakat sekitar Yayasan Al Kenaniyah, Pimpinan Pondok Pesantren, Alumni. Tugas komite sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan antara lain : mendorong hubungan baik yang terjalin antara Yayasan Al Kenaniyah dengan masyarakat, mendukung kelancaran kegiatan pendidikan, juga membantu pendanaan untuk mendanaan fasilitas yang ada di Al Kenaniyah. Sekolah yang berada di bawah naungan Yayasan Al kenaniyah merupakan sekolah swasta yang minim bantuan dari pemerintah sehingga diperlukan pendanaan yang berasal dari luar untuk pengadaan fasilitas yang ada di Al Kenaniyah. Seperti pernyataan kepala sekolah Mts Al Kenaniyah berikut : pimpinan Yayasan selalu mendukung pendanaan dan keputusan yang dilakukan oleh sekolah selama untuk kebaikan dan perbaikan kualitas pendidikan.
3. Mengadakan sertifikasi bagi para guru pengajar. Menurut Permendiknas no 18 Tahun 2007 menyatakan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan

dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikasi pendidik. Dan sudah hampir 70 % menurut kepala sekolah Mts dan Aliyah guru di Al Kenaniyah sudah menjalankan sertifikasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil evaluasi Kinerja guru terkait dengan perencanaan pembelajaran guru mempunyai predikat yang baik. Hasil checklist menunjukkan presentase 92,5% Terbukti dari setiap guru mempunyai administrasi pembelajaran yang dilakukan sebelum dimulainya proses pelaksanaan pembelajaran. Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran dengan predikat Baik dengan perolehan presentase 70,5% dari hasil checklist. Guru melaksanakan tugas nya dengan baik, walau ada beberapa hambatan dalam proses pembelajaran.

Kinerja guru dalam penilaian hasil pembelajaran memperoleh presentase 91,9% yang berarti sangat baik. Dalam penilaian hasil pembelajaran guru melaksanakan tugas nya dengan baik karena secara umum guru memenuhi kriteria evaluasi. Selain kinerja guru di atas, terdapat hal yang mempengaruhi kinerja guru baik atau tidak yaitu kesiapan dalam melaksanakan tugas-tugas guru tersebut.

Disiplin guru dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang penting untuk menilai kinerja guru tersebut baik atau buruk. Hasil presentase guru memperoleh 79,2% dari hasil *checklist* yang peneliti dapatkan dilapangan. Kedisiplinan guru patuh terhadap ketentuan sekolah, kesediaan dalam melaksanakan dan tanggung jawab terhadap tugasnya guru mempunyai predikat baik.

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dapat dilakukan beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru sehingga lebih maksimal diantaranya sebagai berikut: 1) Melaksanakan program MGWP (Musyawarah Guru mata Pelajaran). MGWP adalah forum kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis. Dengan MGWP ini diharapkan guru dapat meningkatkan metode pembelajaran, teknis edukatif tentang IPTEK yang bisa di gunakan dalam pembelajaran di kelas,

berbagi informasi, dan meningkatkan profesionalisme guru. 2). Pemberdayaan guru yang ada disekolah. Pemberdayaan guru dapat dilakukan dengan program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi.

Hal ini dapat mendorong kinerja guru meningkat sehingga hasil pembelajaran oleh peserta didik juga baik. Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru, yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru. Pelatihan ini dapat diselenggarakan mandiri oleh sekolah, yayasan atau program pemerintah. Guru harus menambah kompetensi mereka, menambah ilmu dan sumber pembelajaran yang akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan bagi peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal. 2009. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT Rosda Karya.
- Colcuitt, Jason. A Jeffery A Lepine, Michael J Wesson. 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill International Edition.
- George, Jennifer. M Gareth R Jones., 2012. *Understanding And Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc Prentice Hall.
- Gronlund Norman E. and Robert L. Linn. 1990. *Measurement and Teaching*. New York: MacMilland Publishing Company.
- Provus, Malcom. 2015 . *The Disrepancy Evaluation Model dalam Presentasi makalah Kumahani Bt Ku Mat Desa*, Penerjemah: Jamil Ahmad.
- Slocum, Herriegel. 2011. *Organizational behavior*. USA: South Western.
- Staw, Barry. 2003. *Research In Organizational Behavior*. New York: Elsevier Ltd.,
- Stufflebeam, Daniel L. George F Mandaus, Thomas Kellaghan. 2002. *Evaluation Models Viewpoints on Educational And Human Services Evaluation Secon Edition*. New York: Kluwe Academic Publishers Dordrecht.
- Torrington, Derek. Laura Hail, Stepen Taylor. 2005. *Human Resource Management Sixth edition*, Englan: Pretice Hall.