

**PENGARUH KOMPETENSI DISIPLIN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH
(MA) DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN AGAMA
KOTA PALEMBANG**

**UMROH
92219018**



TESIS

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2021

**PENGARUH KOMPETENSI DISIPLIN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH
(MA) DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN AGAMA
KOTA PALEMBANG**

**UMROH
92219018**



T E S I S

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang ilmu Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada tanggal 22 Maret 2021 di Universitas Muhammadiyah
Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2021

**PENGARUH KOMPETENSI DISIPLIN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH (MA)
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN AGAMA
KOTA PALEMBANG**

T E S I S

NAMA : UMROH

NIM : 92219018

Telah Disetujui dan Disampaikan kepada Panitia Penguji

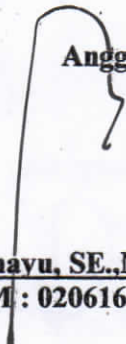
Pada Tanggal : 25 Maret 2021

Ketua Pembimbing



Dr. H. M. Idris, SE., M.Si
NIDN/NBM : 0213106001/786010

Anggota



Dr. Sri Rahayu, SE., MM
NIDN/NBM : 020616702/790999

**Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen**



Dr. Omar Hendro, SE., M.Si
NIDN/NBM : 0213106902/790437

**PENGARUH KOMPETENSI DISIPLIN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH (MA)
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN AGAMA
KOTA PALEMBANG**

T E S I S

**U M R O H
92219018**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Magister
Manajemen dalam Bidang Ilmu Manajemen yang telah disetujui oleh Tim
penguji pada tanggal seperti tertera di bawah ini :

Palembang, 25 Maret 2021

Ketua

Dr. HM. IDRIS .S.E., M.Si
NIDN/NBM: 0213106001/786010

Sekretaris

Dr. Sri Rahayu, SE., MM
NIDN/NBM: 0206016702/790999

Anggota I

Dr. Diah Isnaini Asiati .S.E., M.M
NIDN/NBM: 0207046301/652717

Anggota II

Dr. Omar Hendro, SE., M. Si
NIDN/NBM: 0213106902/790437

Anggota III

Dr. Hj. Choiriyah.,SE,M.Si
NIDN/NBM: 0211116203

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Umroh
Nim : 92219018
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Dengan ini saya menyatakan Bahwa :

1. Karyatulis ini adalah hasil karya saya dan disusun sendiri dengan sungguh-sungguh serta bukan merupakan penjiplakan karya orang lain, Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karna karya saya ini.
2. Karya tulis saya ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Karya Tulis saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister baik di Universitas Muhammadiyah maupun di Universitas lainnya.

Palembang, Februari 2021

Yang membuat Pernyataan,



(Umroh)

MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Allah lah hendaknya kamu berharap. (Q.S. Al-Insyirah: 6-8)

Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat. (Winston Churchill)

Janganlah kamu menggantungkan cita-cita pada orang lain, tetapi carilah sendiri apa yang kau cari dengan segenap kemampuan, doa serta usaha yang selalu mengiringi langkahmu (Penulis)

Tesis ini Kuperssembahkan kepada:

- Seluruh keluarga besaryang tercinta
- Sahabat-sahabatku tercinta
- Almamater kebanggaanmu

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) bersertifikasi dan belum bersertifikasi di Lingkungan Kementerian Agama Kota Palembang?. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompetensi, disiplin, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) bersertifikasi dan belum bersertifikasi di Lingkungan Kementerian Agama Kota Palembang? Dan bagaimana pengaruh kompetensi, disiplin, dan motivasi secara parsial terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) bersertifikasi dan belum bersertifikasi di Lingkungan Kementerian Agama Kota Palembang?. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari jawaban 87 responden. Model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan melalui pengujian instrument validitas dan reabilitas. Uji karakteristik data yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji model terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh F hitung untuk kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (X3) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 652,179 atau sig F (0,000) < sig $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak artinya motivasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) guru Madrasah Aliyah (MA). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) guru Madrasah Aliyah (MA) bersertifikasi dan yang belum bersertifikasi di Lingkungan Kementrian Agama kota Palembang. Hasil nilai koefisien determinan (R Square) adalah sebesar 0,959 (95,9%). Hal ini berarti bahwa kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh kompetensi (X1), disiplin (X2), motivasi (X3) sebesar 95,9%, sedangkan sisanya sebesar 4,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil perhitungan regresi linear berganda terhadap variabel kompetensi diperoleh t hitung (4,134) > t tabel (1,973) atau sig t (0,000) < sig $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak artinya kompetensi secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA). Variabel disiplin diperoleh t hitung (3,764) > t tabel (1,973) atau sig t (0,000) < sig $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak artinya disiplin secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA). Variabel motivasi diperoleh t hitung (13,261) > t table (1,973) atau sig t (0,000) < sig $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak artinya motivasi secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA).

Kata Kunci : kompetensi, disiplin, motivasi, kinerja guru

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of competence, discipline, and motivation on the performance of certified and uncertified Madrasah Aliyah (MA) teachers in the Ministry of Religion of Palembang City. The formulation of the problem in this study is how the influence of competence, discipline, and motivation together on the performance of certified and uncertified Madrasah Aliyah (MA) teachers in the Ministry of Religion of Palembang City? And how is the effect of competence, discipline, and motivation partially on the performance of certified and uncertified Madrasah Aliyah (MA) teachers in the Ministry of Religion of Palembang City ?. The data used in this study are primary data from the answers of 87 respondents. The analysis model used is multiple linear regression and through testing the validity and reliability instruments. Data characteristic test is normality test and linearity test. Model test consists of multicollinearity test and heteroscedasticity test. Based on the results of the Anova test, it is obtained that F count for competence (X1), work discipline (X2), motivation (X3) for performance (Y) is 652.179 or sig F (0.000) < sig $\alpha = 0.05$ then H_0 is rejected, meaning motivation (X1), work discipline (X2), work environment (X3) together have a significant effect on the performance (Y) of Madrasah Aliyah (MA) teachers. Thus, the hypothesis which states that there is a significant effect of competence (X1), work discipline (X2), motivation (X3) together has a significant effect on the performance (Y) of certified and uncertified Madrasah Aliyah (MA) teachers in the Ministry of Environment. Religion of Palembang city. The result of the determinant coefficient (R Square) is 0.959 (95.9%). This means that performance (Y) can be explained by competence (X1), discipline (X2), motivation (X3) by 95.9%, while the remaining 4.1% is explained by other factors not included in this study. Multiple linear regression calculations on the competency variable obtained t count (4.134) > t table (1.973) or sig t (0.000) < sig $\alpha = 0.05$ then H_0 was rejected, meaning that competency partially had a positive and significant effect on the performance of Madrasah Aliyah teachers (MA). Discipline variable is obtained t count (3.764) > t table (1.973) or sig t (0.000) < sig $\alpha = 0.05$, so H_0 is rejected, meaning that partially discipline has a positive and significant effect on the performance of Madrasah Aliyah (MA) teachers. The motivation variable is obtained t count (13,261) > t table (1,973) or sig t (0,000) < sig $\alpha = 0.05$, so H_0 is rejected, meaning that partially there is a positive and significant influence on the performance of Madrasah Aliyah (MA) teachers.

Keywords: competence, discipline, motivation, teacher performance

PRAKATA

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan “*Alhamdulillah Robbil`Alamin*”, Segala puji hanya milik Allah SWT serta Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya, penulis panjatkan puji dan syukur atas selesainya tesis ini dengan judul: **Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah (MA) di Lingkungan Kementerian Agama Kota Palembang**”. Dengan telah diselesakannya tesis ini, pada kesempatan ini pula penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, SE., MM. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Dr. Hj. Sri Rahayu, SE., M.Si. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. H. Omar Hendro, M.Si.. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dr. Choiriyah , SE., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak/Ibu dosen penelaah Seminar Proposal Tesis yang telah memberikan masukan untuk lebih baiknya tesis ini.
6. Bapak dan ibu dosen, staf dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Bapak dan Ibu dosen penguji yang telah membantu menganalissi tesis ini menjadi lebih baik..
8. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang yang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi.

9. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya .

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya. Dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Palembang, Februari 2021
Penulis,

Umroh

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Kegunaan dan Manfaat	12

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka	14
1. Kinerja Guru	14
a. Pengertian Kinerja	14
b. Pengertian Kinerja Guru	15
c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
d. Indikator Kinerja	19

e. Klasifikasi Ukuran Kinerja	21
2. Kompetensi Guru	21
a. Pengertian Kompetensi Guru	22
b. Indikator Kompetensi Guru	23
3. Disiplin Kerja	27
a. Pengertian Disiplin Kerja	27
b. Indikator Disiplin Kerja	29
c. Aspek-Aspek Disiplin Kerja	31
4. Motivasi	31
a. Pengertian Motivasi	31
b. Indikator Motivasi Kerja	32
c. Tujuan Pemberian Motivasi	35
d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	36
5. Hubungan Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dengan Kinerja	37
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan	41
C. Kerangka Pemikiran.....	45
D. Hipotesis	46
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	48
B. Metode Penelitian	48
C. Operasionalisasi Variabel	48
D. Populasi dan Sampel	50
1. Populasi	50

2. Sampel.....	50
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan. ...	50
1. Metode Pengumpulan Data.....	50
2. Instrumen Pengumpulan Data.....	53
a. Kuesioner (Angket)	53
b. Dokumentasi.....	54
3. Jenis Data yang Digunakan.....	54
a. Data Primer.....	55
b. Data Sekunder	55
F. Metode Pengujian Data.....	56
1. Uji Validitas	56
2. Uji Reabilitas	61
G. Rancangan Analisis Data	62
1. Uji Data.....	62
a. Uji Normalitas Data.....	62
b. Uji Linearitas	62
c. Uji Multikolinearitas.....	63
d. Uji Heteroskedastisitas	63
2. Model Analisis	63
3. Uji Koefisien Korelasi (R).....	64
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	65
5. Uji Hipotesis	66
a. Uji F (Uji bersama-sama)	66

b. Uji t (Uji Parsial)	67
------------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil	69
1. Deskripsi Data Penelitian	69
2. Deskripsi Data Karakteristik Responden	69
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	72
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	72
3. Deskripsi Jawaban Responden	73
a. Variabel Kompetensi	73
b. Deskripsi Jawaban Responden Disiplin Kerja.....	75
c. Deskripsi Jawaban Responden Motivasi (X_3).....	76
d. Deskripsi Data Kinerja Karyawan	77
4. Hasil Uji Karakteristik Data	79
a. Uji Normalitas Data	79
b. Uji Linearitas Data.....	80
5. Hasil Model Persamaan.....	81
6. Uji Koefisien Determinan	83
7. Hasil Uji Model Persamaan.....	83
a. Pengujian Multikolinearitas	83
b. Pengujian Heterokedastisitas	84
c. Hasil Uji Koefisien	85

B. Pembahasan.....	87
1. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja serta Motivasi Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Bersertifikasi dan yang Belum Bersertifikasi di Lingkungan Kementerian Agama Kota Palembang.	87
2. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja serta Motivasi secara Parsial terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah (MA) Bersertifikasi dan yang Belum Bersertifikasi di Lingkungan Kementerian Agama Kota Palembang	91
a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah (MA) Bersertifikasi dan yang belum Bersertifikasi di Lingkungan Kementrian Agama Kota Palembang	91
b. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah (MA) Bersertifikasi dan yang belum Bersertifikasi di Lingkungan Kementrian Agama Kota Palembang	96
c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah (MA) Bersertifikasi dan yang belum Bersertifikasi di Lingkungan Kementrian Agama Kota Palembang	98
C. Implikasi.....	102

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	104
B. Saran	104
C. DAFTAR PUSTAKA	106
D. LAMPIRAN	110

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Jumlah Guru yang Bersertifikasi dan yang belum Bersertifikasi di Lingkungan Sekolah Madrasah Aliyah (MA) di Kota Palembang Tahun Per Maret 2020	6
Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya dengan Penelitian yang akan dilakukan.....	41
Tabel III.1	Variabel, Defenisi Variabel, Indikator, dan Skala	49
Tabel III.2	Rekapitulasi Jumlah Guru Madrasah Aliyah (MA) di Lingkungan Kementerian Agama Kota Palembang Per Maret 2020.....	50
Tabel III.3	Sampel Penelitian.....	51
Tabel III.4	Penskoran Jawaban Angket	54
Tabel III.5	Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1).....	58
Tabel III.6	Hasil Uji Validitas Disiplin (X2)	59
Tabel III.7	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3).....	59
Tabel III.8	Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	60
Tabel III.9	Hasil Uji Reabilitas <i>Cronbach Alpha</i>	61
Tabel III.10	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	65
Tabel IV.1	Hasil Deskriptif Statistik Data	69
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	72
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	72

Tabel IV.6 Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X_1).....	73
Tabel IV.7 Jawaban Responden Variabel Disiplin (X_2)	75
Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel Motivasi (X_1).....	76
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Kinerja	78
Tabel IV.10 Hasil Uji Normalitas Data <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov</i> Test.....	79
Tabel IV.11 Hasil Uji Linearitas Kinerja dengan Kompetensi	80
Tabel IV.12 Hasil Uji Linearitas Kinerja dengan Disiplin	80
Tabel IV.13 Hasil Uji Linearitas Kinerja dengan Motivasi	81
Tabel IV.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	81
Tabel IV.15 Hasil Uji Koefisien Determinan	83
Tabel IV.16 Hasil Uji Multikolinearitas	84
Tabel IV.17 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	85
Tabel IV.18 Hasil Uji Anova	85
Tabel IV.19 Hasil Hipotesis Uji Koefisien	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir	45
-------------------------------------	----

BAB. I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan merupakan faktor utama dalam perkembangan suatu bangsa. Suatu bangsa akan maju bila mempunyai SDM yang memiliki kualitas tinggi. SDM dikatakan memiliki kualitas yang tinggi bila manusia tersebut memiliki kemampuan (kompetensi), keterampilan, disiplin, mau bekerja keras dan memiliki loyalitas tinggi kepada negara. SDM yang berkualitas akan mampu mengelola sumber daya lainnya (Nurlaila, 2016, p.2).

Menurut Tutik Rahmawati & Daryanto (2013, p.1) pengembangan profesional guru harus diakui sebagai suatu hal yang sangat fundamental dan penting guna meningkatkan mutu pendidikan. Guru dituntut untuk memberikan layanan profesional kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai.

Salah satu aspek yang menarik untuk dikaji dari sosok seorang guru adalah aspek kinerja, karena kinerja guru menurut merupakan input yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan (Nadeem; et.al, 2011). Hal ini sejalan dengan peran Guru sebagai tenaga pendidik maka sudah selayaknya guru menguasai kompetensinya dan memiliki motivasi dan disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja guru yang baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah. Jika kompetensi guru, disiplin dan motivasi kerja berjalan sebagaimana mestinya maka dengan sendirinya dapat meningkatkan kinerja guru dan menunjang keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan (Martinis Yamin & Maisah, 2016, p. 43).

Terkait hal ini, berdasarkan hasil observasi di lapangan yang dilakukan peneliti di beberapa sekolah Madrasah Aliyah (MA) di Kota Palembang masih terdapat guru yang kinerjanya belum optimal Indikator masih belum optimalnya kinerja guru yakni masih terdapat: 1) Guru kurang mempersiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Masih terdapat guru yang membuat RPP itu dalam satu semester sekaligus. Bahkan ada juga guru yang tidak membuat RPP melainkan hanya mendownload RPP dari internet. 2) Guru belum menggunakan metode dan model pembelajaran yang bervariasi. Dalam proses pembelajaran masih banyak guru yang cara mengajarnya monoton, guru ceramah didepan kelas dan kebanyakan waktu yang ada digunakan untuk ceramah dan mengerjakan soal-soal yang ada di buku paket. Jadi kegiatan siswa pasif karena siswa hanya duduk dan mendengarkan ceramah dari guru atau mengerjakan soal sesuai dengan perintah guru. 3) Guru belum menggunakan media pembelajaran yang bervariasi. Guru menggunakan buku paket sebagai media pembelajaran yang utama. Masih banyak guru yang belum bisa menggunakan teknologi seperti komputer atau laptop dan LCD. Guru mengajar dengan ceramah dan membacakan materi dari buku paket atau LKS dan siswa hanya duduk mendengarkan dan menjawab soal-soal yang ada. 4) Diakhir pembelajaran, guru belum melaksanakan evaluasi secara mendalam. Evaluasi yang dilakukan guru hanya menanyakan apa yang diketahui dari materi yang disampaikan kepada seluruh siswa. Dan setelah itu tidak ada tindak lanjut yang dilakukan guru.

Belum optimalnya kinerja guru tersebut tentunya ada banyak penyebab diantaranya kompetensi, disiplin dan motivasi yang rendah dari seorang guru.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan yang dilakukan peneliti di beberapa sekolah Madrasah Aliyah (MA) di Kota Palembang, diperoleh gambaran bahwa sebagian guru terlihat kurang semangat dalam mengajar. Ada beberapa guru yang terlambat masuk ke dalam kelas untuk memulai pelajaran. Selain itu juga guru-guru sering berkumpul dan ngobrol di ruang guru ketika seharusnya memulai pelajaran di kelas yang lebih parahnya lagi guru tersebut sampai di sekolah tidak mengajar, mereka duduk dengan santainya sambil bermain *handphone*. Hal ini menunjukkan bahwa semangat sebagian guru tersebut relatif rendah.

Hal ini sesuai dengan penelitian Syaiin (2008) yang menunjukkan bahwa ada 3 faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja diantaranya 1) faktor individu yaitu kemampuan, kompetensi, keterampilan dan latar belakang, pengalaman kerja, dan tingkat sosial; 2) faktor psikologis yaitu motivasi, sikap, persepsi, kepribadian, dan kepuasan kerja; 3) faktor organisasi yaitu struktur organisasi, desain pekerjaan, disiplin kerja, kepemimpinan, dan kompensasi. Hal ini didukung dengan yang dikemukakan Sedarmayanti (2017, p.15) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, kompetensi, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Merujuk Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8, dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana Strata Satu (S1) yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005

tentang Guru dan Dosen Pasal 8, disebutkan bahwa Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dengan demikian, Kompetensi yang harus dimiliki guru sebagaimana dinyatakan dalam Peraturan Pemerintah No.16 tahun 2007 tentang standar Pendidikan Nasional pasal 28 ayat 3 yaitu : (a) kompetensi pedagogik,(b) kompetensi kepribadian,(c) kompetensi professional dan (d) kompetensi sosial. Keempat kompetensi ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam mengajar.

Suyatno (2017, p.16) menyatakan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi kepribadian ini berkaitan dengan perilaku pribadi dari masing-masing guru. Guru sebagai contoh bagi peserta didik harus mempunyai kepribadian yang baik dan dapat dicontoh oleh peserta didiknya. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai makhluk sosial untuk bisa berinteraksi dengan orang lain, baik dengan peserta didik, orang tua/ wali murid, sesama pendidik dan masyarakat sekitar. Guru harus mampu berinteraksi dan berkomunikasi dengan lingkungan sekitar secara efektif. Kompetensi profesional mengacu pada perbuatan (*performance*) yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan (Sagala, 2012, p. 41). Sedangkan menurut Suyatno (2017, p.17) kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang

mencakup penguasaan materi kurikulum dan substansi keilmuan bidang studi serta penguasaan struktur dan metodologi keilmuan.

Akan tetapi pada kenyatannya jarang sekali guru yang dapat mengamalkan tugas dan fungsi guru yang memiliki kualitas dan kompetensi profesional tersebut. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut, menurut Sudarminta (2010, p.5) antara lain tampak dari gejala-gejalaseperti lemahnya penguasaan bahan yang diajarkan, ketidaksesuaian antara bidang studi yang dipelajari guru dengan yang diajarkan, kurang efektifnya cara pengajaran, kurangnya wibawa guru di hadapan murid, lemahnya motivasi dan dedikasi untuk menjadi pendidik yang sungguh-sungguh; semakin banyak yang kebetulan menjadi guru dan tidak betul-betul menjadi guru, kurangnya kematangan emosional, kemandirian berpikir, dan keteguhan sikap guru sehingga kepribadian mereka sebenarnya tidak siap sebagai pendidik; kebanyakan guru dalam hubungan dengan murid masih hanya berfungsi sebagai pengajar dan belum sebagai pendidik Untuk meningkatkan kualitas guru dan dapat mengatasi masalah tersebut, maka pemerintah melakukan program sertifikasi guru.

Menurut Suyatno (2017, p. 24) sertifikasi guru merupakan salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan mutu dan kesejahteraan guru, yang diharapkan akan berdampak pada meningkatnya mutu dan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Dengan adanya sertifikasi diharapkan guru dapat menjadi pendidik profesional yang mempunyai kinerja yang baik, sehingga dapat menciptakan peserta didik yang memiliki kualitas yang baik. Adapun jumlah Madrasah Aliyah (MA) di kota Palembang adalah 18 Madrasah dengan total

guru 493 orang yang terdiri dari 113 guru yang bersertifikasi dan 380 guru yang belum bersertifikasi di lingkungan sekolah Madrasah Aliyah (MA) di Kota Palembang sebagai berikut.

Tabel 1.1
Jumlah Guru yang Bersertifikasi dan yang Belum Bersertifikasi di
Lingkungan Sekolah Madrasah Aliyah (MA) di Kota Palembang
Tahun Per Maret 2020

No	Guru di Lingkungan Sekolah Madrasah Aliyah (MA)	Jumlah
1	Guru sertifikasi	113
2	Guru yang belum sertifikasi	380
	Jumlah	493

Sumber: Kantor Kementerian Agama Palembang, 2020)

Namun, Banyaknya jumlah sekolah belum tentu mencerminkan mutu pendidikan yang baik. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya sekolah yang memiliki guru belum bersertifikasi yang berarti belum memaksimalkan kompetensinya melalui pengembangan profesi. Hal ini ditunjukkan dari 493 guru Madrasah Aliya (MA) yang ada di Kota Palembang, hanya 113 Guru yang telah disertifikasi dan 380 orang guru yang belum disertifikasi. Apabila kinerja guru dikaitkan dengan beban mengajar minimal 24 jam sesuai yang diamanatkan Pasal 35 ayat 2 Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, terlihat guru sangat sulit untuk memenuhinya, terutama guru-guru sekolah swasta di sekolah kecil yang umumnya mengajar 12-18 jam per hari. Menyadari hal tersebut, maka pihak Depdiknas melakukan program sertifikasi berupa akta mengajar bagi lulusan ilmu kependidikan maupun non kependidikan yang akan menjadi pendidik. Untuk menjadi guru profesional, guru harus memenuhi kualifikasi akademik minimum dan sertifikasi akademik minimum dan sertifikasi

sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar (UU. RI. NO. 20 tahun 2003 pasal 42 dan PP. RI No 19 tahun 2005 Bab pasal 28). Keadaan tersebut berdampak pada kurang optimalnya kinerja guru. Berbagai upaya peningkatan kualitas guru telah dilakukan. Seperti peningkatan kemampuan atau penguasaan tentang berbagai macam strategi ataupun metode pembelajaran melalui berbagai kegiatan (*workshop*, diklat, dan lain sebagainya), dan salah satu upaya peningkatan kualitas guru adalah melalui program sertifikasi guru. Namun, program sertifikasi guru tersebut yang sejatinya adalah untuk meningkatkan kompetensi guru, ternyata tidak sesuai dengan yang diharapkan. Guru yang telah lolos sertifikasi ternyata tidak menunjukkan kompetensi yang signifikan.

Hal yang diujikan dalam sertifikasi adalah kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial (Muchlis, 2017, p.12). Tidak semua guru yang mengikuti sertifikasi dapat lolos, hanya guru yang berkompoten yang akan lolos sertifikasi dan mendapat sertifikat pendidik. Maka dari itu, apabila guru ingin mendapat serfikat pendidik, guru harus menguasai kompetensi pendidikan. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar (Majid, 2017, p.6). Kompetensi-kompetensi itulah yang menjadi salah satu pertimbangan lulus tidaknya seorang guru dalam meraih sertifikat pendidik.. Dalam konteks ini, sertifikasi menjadi tujuan utama para guru. Dimana dalam proses pemberian sertifikasi tersebut, guru harus mampu mencapai dan memenuhi standar kompetensi yang telah ditentukan. Sertifikasi tersebut mampu memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu, motivasi sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja para guru.

Akan tetapi pada proses berjalannya kebijakan tersebut, sertifikasi dapat memberikan dampak bagi para guru, yaitu dampak positif dan dampak negatif. Salah satu dampak negatif dari adanya sertifikasi guru yakni guru terpaksa mengajar dua bidang studi atau mengajar di sekolah lain untuk dapat memenuhi ketentuan jam mengajar sebanyak 24 jam. Keadaan tersebut berdampak pada kurang optimalnya kinerja guru. Berbagai upaya peningkatan kualitas guru telah dilakukan. Seperti peningkatan kemampuan atau penguasaan tentang berbagai macam strategi ataupun metode pembelajaran melalui berbagai kegiatan (workshop, diklat, dan lain sebagainya). Namun, Program sertifikasi guru tersebut yang sejatinya adalah untuk meningkatkan kompetensi guru, ternyata tidak sesuai dengan yang diharapkan. Guru yang telah lolos sertifikasi ternyata tidak menunjukkan kompetensi yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar sebagai bukti atau pengakuan atas kemampuan profesionalnya sebagai tenaga pendidik pemerintah baik daerah maupun pusat (Suprihatiningru, 2013, p.12).

Selain dampak negatif, sertifikasi guru memberikan dampak positif juga yakni dengan adanya sertifikasi tersebut diharapkan guru dapat termotivasi sehingga terpacu untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru menjadi lebih baik sehingga tujuan pendidikan nasional dapat tercapai dengan baik. Serta lebih bersemangat lagi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam menghasilkan peserta didik sebagai generasi muda penerus bangsa yang berkualitas. Dalam hal ini, motivasi sangat berperan penting. Dengan adanya

motivasi ini dapat memacu kerja keras guru untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Terdapat 2 faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi yang timbul pada guru. yaitu faktor yang timbul dari dalam diri guru yang bersangkutan (intrinsik) dan faktor yang timbul dari lingkungan guru itu berada (ekstrinsik). Hal itu juga berlaku pada guru-guru di Madrasah Aliyah di Kota Palembang. Dengan adanya sertifikasi tersebut guru menjadi lebih bersemangat dan lebih termotivasi dalam mengajar. Para guru menjadi lebih berinovatif dalam mengajar. Dalam mengajar para guru pun selalu memvariasikan metode .

Menurut Uno (2016, p.5), motivasi kerja adalah “ dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.” Atau dengan kata lain, motivasi kerja guru memiliki dua dimensi, yaitu (1) dimensi dorongan internal, dan (2) dimensi dorongan eksternal. Pemilihan Tempat penelitian di Lingkungan Kementerian Agama Kota Palembang adalah Banyaknya jumlah guru honorer yang bersertifikasi tapi belum menunjukkan kinerja yang optimal. Hal didukung berdasarkan Penelitian terdahulu yang relevan oleh Shopia (2014); Mardia (2014), menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dengan Sikap terhadap Sertifikasi.

Selain motivasi yang merupakan salah satu faktor keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan atau motivasi ini sebagai pertanda apa yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri, terdapat faktor disiplin kerja yang menjadi salah satu indikator atau faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja mengajar guru. Disiplin adalah

kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial. Ketidaksiplinan dari segi waktu menunjukkan sikap yang kurang baik diperlihatkan pada peserta didik karena sikap yang baik di mulai dari pendidik terlebih dahulu. Suatu sikap disiplin haruslah diterapkan lewat tingkah laku yang selalu taat terhadap peraturan yang berlaku. Sikap ini diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja guru itu sendiri serta berdampak pula pada peningkatan mutu dan prestasi peserta didik.

Permasalahan disiplin kerja yang masih sering terjadi di Madrasah Aliyah di Kota Palembang diantaranya adalah kurangnya kedisiplinan guru terhadap peraturan yang telah ditentukan berkaitan dengan waktu datang maupun pulang kerja, masih terdapat beberapa guru yang tidak memberikan kabar (tanpa keterangan) ketika berhalangan hadir, masih terdapat guru yang datang terlambat masuk sekolah ataupun masuk kelas untuk mengajar, masih ada guru yang belum lengkap menyusun perangkat pembelajaran seperti program tahunan, program semester, analisis ulangan harian, remedial dan sebagainya. dan beberapa guru honorer tidak membuat atau tidak memiliki RPP dan tidak melakukan penilaian proses pembelajaran secara rutin (sumber hasil supervisi Wakil Kepala Sekolah). Keadaan ini merupakan cermin dimana disiplin kerja yang dimiliki oleh dewan guru masih jauh dari harapan.

Untuk melihat hubungan antara variabel kompetensi, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja, banyak penelitian yang telah dilakukan. Antara lain penelitian mengenai hubungan antara variabel kompetensi terhadap kinerja yang dilakukan oleh Wibi (2015), Satrio (2017), Rahayuningsih (2017) Fauzi (2019),

June dan Muhammad (2011) menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja. Penelitian mengenai hubungan antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nawawi (2012), Fahlevi (2017), Rahayuningsih dan Meilani (2017), Suhaji (2014), Rantesalu, etc (2016), Arifin (2014), Eka (2011), Abdulsalam, dkk (2012), Suparno (2014), Saleh, dkk (2015), menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja. Penelitian mengenai hubungan antara variabel disiplin terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto (2018), Beti (2019), Suyitno (2017), Saryadi (2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara disiplin terhadap kinerja.

Hasil penelitian dari Anriza Julianry, *dkk (2017) bertolak belakang dengan hasil penelitian tersebut. Hasil penelitian Anriza Julianry, dkk (2017) menunjukkan bahwa* motivasi tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel ini dirujuk untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. *Dijelaskan bahwa* motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan dalam bekerja lebih giat. *Hal tersebut serupa dengan hasil penelitian Elinar Beti (2019). Hal ini merupakan research gap dalam penelitian ini.* Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah (MA) Bersertifikasi dan Belum Bersertifikasi di Lingkungan Kementerian Agama Kota Palembang”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pengaruh kompetensi, disiplin, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) bersertifikasi dan belum bersertifikasi di Lingkungan Kementerian Agama Kota Palembang?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) bersertifikasi dan belum bersertifikasi di Lingkungan Kementerian Agama Kota Palembang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) bersertifikasi dan belum bersertifikasi di Lingkungan Kementerian Agama Kota Palembang?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) bersertifikasi dan belum bersertifikasi di Lingkungan Kementerian Agama Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh kompetensi, disiplin, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) bersertifikasi dan belum bersertifikasi di Lingkungan Kementerian Agama Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) bersertifikasi dan belum bersertifikasi di Lingkungan Kementerian Agama Kota Palembang.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) bersertifikasi dan belum bersertifikasi di Lingkungan Kementerian Agama Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) bersertifikasi dan belum bersertifikasi di Lingkungan Kementerian Agama Kota Palembang.

D. Kegunaan dan Manfaat.

1. Aspek Teoritis.

Penulisan ini diharapkan bisa menambah khasanah kepustakaan dan memperkuat teori-teori mengenai kompetensi, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) bersertifikasi dan belum bersertifikasi di Lingkungan Kementerian Agama Kota Palembang

2. Aspek Praktis.

Penulisan ini dapat menjadi bahan masukan bagi para pengambil keputusan atau kebijakan pada Lingkungan Kementerian Agama Kota Palembang dalam rangka meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) bersertifikasi dan belum bersertifikasi melalui kompetensi, disiplin, dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2012. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka
- Barinto.2012. *Hubungan Kompetensi Guru dan Supervisi Akademik Dengan Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Percut Sei Tuan*. Medan. Jurnal Tabularasa PPS UNIMED:2(9).2012
- Cahayani, Ati. 2013. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Danim, Sudarwan. 2011. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung, Pustaka Setia
- _____. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung:Alfabeta
- Depdiknas. 2014. *Panduan Pengembangan Bahan Ajar*. Depdiknas: Jakarta.
- Ditjen-PMPTK. 2008. *Penilaian Kinerja Guru (Kompetensi Evaluasi Pendidikan 04-B3, Pengawas Sekolah Pendidikan Menengah)*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Dikti, Ditjen. 2011. *Standar Kompetensi Dasar Guru*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Duwi, Priyatno. 2010. *Analisis, Korelasi, regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Jogjakarta: Gaya Media
- Hariandja, Maritot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo
- Hary, Susanto. 2012. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. Jurnal Pendidikan Vokasi, Vol 2, Nomor 2, Juni 2012
- Hasibuan SP Melayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara
- Ismail, Uha, Nawawi. 2012. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja*. Jakarta: Kencana
- Ghozali, Imam.2015. *Aplikasi Multivariate IBM SPSS 25*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Kusmianto. 2010. *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Jakarta: Erlangga
- Majid, Abdul. 2017. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mardia Rahman. 2014. *Professional Competence , Pedagogical Competence and the Performance of Junior High School of Science Teachers*, Journal of Education and Practice www.iiste.org ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X (Online) Vol.5, No.9, 2014
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:PT RefikaAditama.
- Masmuh. Abdullah. 2013. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Malang : UMM Press
- Mulyasa, E. 2015. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mulyasa, E. 2012. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Nadeem, et.al, 2011. *Teacher's Competencies and Factors Affecting the Performance of Female Teachers in Bahawalpur (Southern Punjab) Pakistan*. International Journal of Business and Social Science. 2 (19): pp, 218.
- Nurlaila, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit LepKhair
- Prijodarmint, Soengeng . 2014. *Disiplin, Kiat enuju Sukses*. Jakarta: Abadi.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2015. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisi Jalur)*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Jakarta: penerbit Erlangga
- _____. **2015**, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat,
- Sagala, Saiful. 2012. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta

- Sanjaya, Wina. 2016. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Soedijarto. 2013. *Landasarn dan Arah Pendidikan Nasional Kita*. Jakarta: Kompas.
- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung CV. Munandar Baru
- Sinungan, Muchdarsyah . 2012. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela*, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Simanjuntak*. Payaman J. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI
- Sophia Pongoh. 2014. *The Effect of Principal Leadership and Achievement Motivation on Teaching Competence of Public School Teacher in Manado City*. Journal of Education and Practice www.iiste.org ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X (Online) Vol.5, No.1, 2014
- Suprihatiningrum, Jamil, 2013. *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*. Yogyakarta : Ar Ruzz Media.
- Suyanto & Asep Jihad. 2017. *Menjadi Guru Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Esensi.
- _____. 2017. *Panduan Sertifikasi Guru*. Jakarta: Indeks.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Surya, Dharma. 2014. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Syaiin, Subakti. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan tahun 2007*. Pascasarjana Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Sekaran & Bougie 2013. *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John wiley@Sons.

- Supriadi dan Aceng, H., (2013), *Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Jigsaw Untuk Meningkatkan Aktivitas Dan Hasil Belajar Siswa Pada Materi Kelarutan Dan Hasil Kali Kelarutan*, Laporan Hasil Penelitian, Unhalu, Kendari.
- Tutik Rahmawati & Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Uno B, Hamzah. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Uno H. B. dan Lamatenggo, N., 2016. *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Tarsito.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Yamin. Martinis dan Maisah. 2016. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.
- _____. 2016. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yusuf, A.Muri. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.