

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA SERTA KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) DI
KECAMATAN SUNGAI MENANG OKI**



Oleh :

**HERMANTO
92215035**

TESIS

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2018**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA SERTA KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) DI
KECAMATAN SUNGAI MENANG OKI**

TESIS

Nama : Hermanto

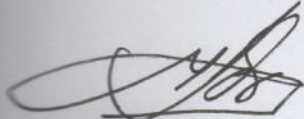
NIM: 92215035

Disetujui untuk disampaikan kepada Panitia Penguji

Pada Tanggal : 25 Desember 2018..

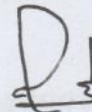
Pembimbing

KETUA



Dr. H.M. Idris, S.E., M.Si
NIDN.0213106001

ANGGOTA



Dr. Diah Isnaini, S.E. M.M
NIDN. 0207046301

**Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen**



Dr. Omar Hendro, S.E. M.Si.
NIDN: 0213106902

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA SERTA KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) DI
KECAMATAN SUNGAI MENANG OKI**

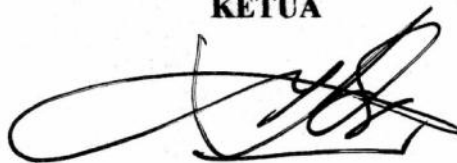
TESIS

**HERMANTO
92215035**

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Magister
Saint dalam bidang ilmu Manajemen yang telah disetujui Tim Penguji pada
tanggal seperti tertera di bawah ini:**

Palembang, Desember 2018

KETUA



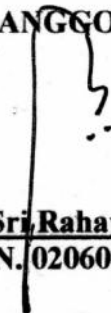
Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si
NIDN. 0213106901

SEKRETARIS



Dr. Diah Isnaini, S.E., M.M
NIDN. 0207046301

ANGGOTA I



Dr. Sri Rahayu, S.E. M.M
NIDN. 0206016702

ANGGOTA II



Dr. Omar Hendro, S.E. M.Si
NIDN. 0213106902

ANGGOTA III



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN. 0211116203

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hermanto

NIM : 92215035

Konsentrasi : Manajemen Pendidikan

Program Studi Manajemen Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Sains baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di Perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya yang sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Palembang, Desember 2018

Yang membuat pernyataan,



Hermanto

(92215035)

ABSTRAK

Tujuan: penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja serta kompetensi terhadap kinerja guru SMA di kecamatan Sungai Menang OKI. Rumusan masalah apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja serta kompetensi secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru?

Desain/Metodelogi/Pendekatan: Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dari jawaban 81 responden. Model analisis yang digunakan regresi linear berganda dan melalui pengujian instrumen validitas dan reliabilitas. Uji karakteristik data yaitu uji normalitas dan uji model terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heterokedstisitas.

Hasil Temuan: Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja serta kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 0,000. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 0,000. Disiplin kerja berpengaruh signifikan sebesar 0,006 dan kompetensi juga berpengaruh signifikan sebesar 0,004 terhadap kinerja guru SMA di kecamatan Sungai Menang OKI.

Implikasi: Adanya kesesuaian teori antar variabel dalam penelitian ini dan mendukung penelitian terdahulu. Peningkatan dan penurunan motivasi dan disiplin kerja serta kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi, kinerja guru.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas salah satu nikmat-Nya dalam hidupku, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja serta Kompetensi terhadap kinerja Guru SMA di Kecamatan Sungai Menang OKI”.

Tesis ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelas Magister Saint (M.Si) pada Program Studi Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammdiyah Palembang. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah terlibat dalam penyelesaian tesis ini, diucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H.M. Idris, SE.,M.M., selaku pembimbing utama tesis
2. Ibu Dr. Hj. Diah Isnaini, M.M., selaku pembimbing anggota tesis
3. Bapak Dr.Abid Djazuli, SE., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., M.M. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
5. Bapak Dr. Omar Hendro, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
6. Bapak dan Ibu Dosen Penguji ujian tesis, yang telah membantu memberikan masukan menganalisis tesis ini menjadi lebih baik.

7. Seluruh Dosen dan pegawai Prodi Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Saudara- Saudaraku dan teman se-almamater, yang selalu memberi semangat dalam penyelesaian tesis.

Diharapkan tesis ini dapat memberikan manfaat besar bagi pembaca. Semoga kebaikan dan amal ibadah kita semua diterima oleh Allah SWT, akhirul kalam penulis ucapkan Assalammualaikum Wr.Wb

Palembang, Desember 2018

Penulis,

Hermanto

(92215035)

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan Pembimbing	ii
Halaman Pengesahan Penguji	iii
Halaman Bebas Plagiat	iv
Halaman Motto	v
Abstrak	vi
Abstract	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	5
D. Signifikansi Penelitian	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Indikator dan Pengukuran Kinerja	10
2. Motivasi Kerja	13
a. Pengertian Motivasi kerja	13

b. Teori-Teori Motivasi.....	14
c. Metode Motivasi	19
d. Indikator Motivasi Kerja.....	20
e. Tujuan Motivasi Kerja	20
f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	21
3. Disiplin Kerja.....	22
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	22
b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja	23
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	24
4. Kompetensi	26
a. Pengertian Kompetensi	26
b. Karakteristik Kompetensi	29
c. Konsep Kompetensi	30
d. Jenis dan Indikator Kompetensi.....	31
e. Fakror-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	35
B. Penelitian Terdahulu.....	35
C. Kerangka Pemikiran	38
D. Hipotesis	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	40
B. Data	40
C. Variabel	41
D. Populasi dan Sampel	42
1. Populasi	42
2. Penentuan Jumlah Sampel	43
3. Teknik Sampling.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data	44
F. Pengujian Instrumen Penelitian	45
1. Uji Validitas	45
2. Uji Reliabilitas	46

G. Metode Analisis.....	46
1. Pengujian Normalitas Data	46
2. Uji Model.....	46
a. Pengujian Multikolinearitas	46
b. Pengujian Heterokedastisitas	46
3. Model Analisis	47
4. Uji Hipotesis	48
1. Uji Determinan (R^2).....	48
2. Uji Uji F	48
3. Uji t	49

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	51
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
a) SMA di Kecamatan Sungai Menang	51
b) Karakteristik Responden.....	51
2. Hasil Pengujian Instrumen	53
a. Hasil Pengujian Validitas	53
b. Hasil Pengujian Reliabilitas	56
3. Deskriptif Statistik Data	57
4. Deskripsi Jawaban Responden	58
a. Variabel Motivasi	58
b. Variabel Disiplin Kerja	61
c. Variabel Kompetensi	62
d. Variabel Kinerja	65
5. Hasil Uji Normalitas Data	66
6. Hasil Uji Model Persamaan.....	67
a. Uji Multikolinearitas	67
b. Uji Heterokedastisitas.....	68
7. Hasil Uji Model	69
8. Hasil Uji Hipotesis	71

a. Hasil Uji Determinan.....	71
b. Hasil Uji F	72
c. Hasil Uji t	72
B. Pembahasan Hasil Penelitian	72
1. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Sungai Menang	73
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Sungai Menang	75
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Sungai Menang.....	77
4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Sungai Menang	78
 BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI	
A. Simpulan.....	81
B. Rekomendasi	82
 DAFTAR PUSTAKA	 83
LAMPIRAN	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap kegiatan organisasi. Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan mengatasi tantangan baik bersifat internal maupun eksternal sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi mengelola sumber daya manusia secara tepat. Manajemen sumber daya sebagai keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan seleksi, pelatihan dan penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pemerintah dan organisasi.

Pendidikan sangat penting untuk mencapai kemajuan dan perkembangan suatu negara. Sumber daya manusia yang dihasilkan dari proses pendidikan bermutu merupakan syarat utama untuk mewujudkan bangsa yang maju, modern, makmur, dan sejahtera. Peranan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat dominan. Guru harus mampu merencanakan program, melaksanakan program dan mengevaluasi program pembelajaran dengan baik. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Untuk meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik sehingga dapat mencapai keberhasilan pendidikan.

Usaha untuk menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat persyaratan untuk menjadi guru. Dalam pasal 8 Undang No.14 tahun 2015 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun dalam kenyataannya masih sedikit guru yang memenuhi syarat.

Performance guru dalam bekerja di pengaruhi oleh banyak faktor, Uno (2011) menyatakan dalam peningkatan kinerja guru perlu dipertimbangkan melalui peningkatan profesionalitas, peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi yang berpihak pada kesejahteraan guru, terbuka dan menekankan pada prestasi, karena tugas guru terkait dan dibuktikan dengan keberhasilan pendidikan siswa. (p.50).

Menurut Rusman (2010) konsep kinerja guru sebagai cara kerja yang menyangkut kemampuan melaksanakan tugas mengajar dapat dilihat dari indikator meliputi: kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan/mengelola proses belajar mengajar dan kemampuan menilai proses belajar mengajar. (p.50). Kinerja dapat terbentuk dari pengembangan profesionalitas guru dengan pertimbangan aspek kognitif dan afektif dalam menentukan keberhasilan guru.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja, Djarmah (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu pendorong yang mengubah energi dalam diri seseorang ke dalam bentuk aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu (p.148). Dengan demikian motivasi kerja guru

merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku terhadap peningkatan kualitas kinerja guru.

Selain motivasi kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dari norma-norma sosial yang berlaku. (p.825). Guru dituntut untuk memiliki disiplin dalam agar dapat mematuhi norma dan aturan yang ditetapkan sekolah. Dengan disiplin yang tinggi guru dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Disiplin juga sebagai proses latihan pada guru agar dapat mengembangkan kontrol diri dan lebih efektif dalam bekerja.

Kompetensi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja, Mudlofir (2012) menyatakan kompetensi adalah perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya (p.5). Guru yang bekerja dengan kompetensi tinggi akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Dalam melaksanakan kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Guru yang berkompeten dalam pekerjaannya maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan pada guru di SMA kecamatan Sungai Menang OKI terdapat indikasi yang menunjukkan bahwa kinerja guru belum maksimal dapat dilihat dari jumlah guru yang bersertifikasi

masih rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas kerja guru masih sangat rendah. Kecepatan dan ketepatan guru dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu yang ditargetkan, dilihat dari ketidaktepatan guru mengumpulkan RPS yang idealnya dikumpul pada awal semester.

Belum maksimalnya kinerja guru ditunjukkan dengan dengan rendahnya motivasi kerja guru, ditandai dengan tingkat pendidikan guru yang dominan masih S1. Guru tidak termotivasi untuk meningkatkan jenjang karir dan kepangkatan karena menurut guru belum ada penghargaan atas prestasi kerja mereka. Kondisi kerja di SMA Sungai Menang juga membuat guru jarang berada lama di sekolah. Indikatornya menurut guru mereka belum merasa aman dengan masa depan mereka sehingga mereka mencari pekerjaan tambahan untuk menambah penghasilan.

Disiplin kerja guru juga cukup rendah, guru merasa tidak ada keteladanan yang dapat ditiru dari pimpinan terkait dengan kedisiplinan. Misalnya ketidaktegasan pimpinan terhadap guru yang jarang hadir, membuat guru yang rajin jadi ikut-ikutan pemalas. Ketidaktegasan pimpinan memberikan sanksi bagi guru yang *in discipline* sehingga ketidakdisiplinan tetap membudaya.

Kinerja guru juga sangat ditentukan oleh kompetensi guru, kompetensi pedagogik guru SMA kecamatan Sungai Menang OKI masih rendah. Belum maksimalnya rancangan pembelajaran di awal semester, dan belum maksimalnya pengembangan materi. Hal ini ditunjukkan dengan terlambatnya guru dalam mengumpul RPS. Rendahnya penguasaan penggunaan teknologi informasi, ditandai dengan banyak guru tidak dapat menggunakan komputer.

Research gap dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Arifin (2015) teletak pada variabel bebas yang di analisis yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja. Persamaan variabel yang diteliti yaitu kompetensi, motivasi dan kinerja guru. Model analisis penelitian sebelumnya dengan analisis SEM sedang penelitian ini analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan analisis lebih lanjut melalui penelitian yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja serta kompetensi terhadap Kinerja Guru SMA di kecamatan Sungai Menang kabupaten Ogan Komering Ilir.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja serta kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA di kecamatan Sungai Menang Kabupaten Ogan Komering Ilir?
2. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja serta kompetensi secara sendiri-sendiri terhadap kinerja guru SMA di kecamatan Sungai Menang Kabupaten Ogan Komering Ilir?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja serta kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA di kecamatan Sungai Menang Kabupaten Ogan Komering Ilir
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara sendiri-sendiri terhadap kinerja guru SMA di kecamatan Sungai Menang.

D. Signifikansi Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah khazanah kepustakaan dan memperkuat teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan bagi kepala sekolah SMA di kecamatan Sungai Menang OKI untuk menciptakan kompetensi guru dan mendorong peningkatan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi & Supeno, Bambang. (2016). The Influence of Competence, Organization Culture and Work Environment to Teacher's Performace As Well Its Implication on Grad Competence of State Senior Islam School on Padang City. *International Journal of Bussines and Management*: Vol.11(5). Hal:283-295.Diakses:
cc.senet.org/journal/index.php/ijbm/article/download/57840
- Arifin,Muhammad. (2015). The Influence of Competence, Motivation and Organisational Culture ti High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*. Vol.8 (1). Hal:38-47. Diakses:
<http://files.eric.ed.gov/fulltext/Ej060782.pdf>
- Arista, Hermin, Sutadji, Eddy & Elmunsyah, Hakkun. (2016). Contribution of Competence and Teaching Experience to The Teacher Work Motivation and Performance Also its Effectt to The Student Learning Outcome. *IOSR Journal of Research dan Method in Education (IOSR-JRME)*. Vol,6 (1). Hal: 7-13. Diakses: www.iosrjournal.org/iosr.jrme/papers/.../B06130713/pdf.
- Bungawati.(2016). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar. *Jurnal Competitiveness*. Vol.10(2) Juli-Desember 2016. Hal: 1-15. Diakses:
<http://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness-motivasi> dan disiplin kerja.
- Gibson. (2011). *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi Kedua belas. Alih Bahasa Diana Angelina 2007. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat
- Handoko T Hani, (2012). *Manajemen personalia dan Sumber daya Manusia*, Edisi 2,Yogyakarta, Indonesia: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Hasibuan, SP Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Hikmat. (2011). *Manajemen Pendidikan*. (cet.2). Bandung, Indonesia: Pustaka Setia
- Jonathan, C, Nwosu. (2015). Motivation and Teachers Performance in Selected Public Secondary School in Kenne Local Government Area of Ogun State. *British Journal of Psychology Research*. Vol.5 (3). Hal: 40-50. Diakses
www.eajournals.org/.../motivation-and-teachers-performance.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manuasia*. Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo Persada.

- Khaeruniah, Een, Ade. (2013). A Teacher Personality Competence Contribution to A Student Study Motivasi and Discipline to Fiqh Lesson. *International Journal of Scientific and Technology Research*, Vol 2 (2). February 2013.
- Lunenburg, C. Fred (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. Sam Houston State University, *International Journal of Management, Business and Administration*. Vol.14 (1).
- Mangkunegara, Prabu. Anwar (2011) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Malthis, L. Robert. (2012), *Human Resources Management*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat
- Mudlofir, Ali. (2012). *Pendidik Profesional*. (cet.1). Jakarta, Indonesia: Rineka Cipta.
- Mutakin, Zenal, Tatan. 2012. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Latar belakang pendidikan terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Formatif* Vol. 3 (2) Hal: 145-156. Diakses pada: [https://media.neliti.com/media/publication/234968-pengaruh](https://media.neliti.com/media/publication/234968-pengaruh-kompetensi) kompetensi
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 19 tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru 2007 ,Jakarta : Departement pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008. *Tentang Profesional Guru dan Dosen*. Jakarta, Indonesia: Departemen Pendidikan Nasional.
- Riesminingsih (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Yadika 3 Karang Tengah. *Jurnal MIX* Vol.III (3) Oktober 2013. Hal: 263-271. Diakses dari: <https://media.neliti.com/..156839-ID-Pengaruh-Kompetensi> dan
- Robbins Steppens, Judge, Timothy A. (2006). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa selamet. 2008. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat
- Rusman. (2010). *Model-model Pembelajaran, Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rahman, Nazarudin. 2014. *Menjadi Guru Profesional Pasca Sertifikasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Felischa.
- Rivai, Veitzhal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers
- Sagala, Syaiful. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. (cet.2). Bandung, Indonesia: Alfabeta.

- Siswanto. (2007). *Pengantar Manajemen*. (cet.3) Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara
- Sobandi (2010). Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru SMKN Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen di Kota Bandung. *Jurnal MANAJERIAL*. Vol. 9 (17) Juli 2010 hal: 25-34. Diakses dari: <https://media.neliti.com/media/publications/147687-id-pengaruh>
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Kencana
- Uno, B Hamzah. (2011). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Cetakan pertama. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. (ed.3). Jakarta, Indonesia: RajaGrafindo Persada
- Widodo Eko, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar