

Kinerja guru di tinjau dari profesionalisme, motivasi kerja dan iklim organisasi**Nadia Iqmalia^{1✉}, Istiqomah², Sri Hartono³**

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik, Surakarta.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh profesionalisme, motivasi kerja dan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMP Islam Diponegoro Surakarta. Penelitian ini didasarkan pada metode kuantitatif. Penduduk dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Islam Diponegoro Surakarta. Penelitian ini menggunakan saturated sampling (metode sensus), seluruh penduduk diambil sampelnya, dengan total 56 guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini berupa multiple linear regression analysis dengan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme, motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Islam Diponegoro Surakarta dengan hasil pengujian jumlah F lebih dari lebih besar dari tabel F ($18.892 > 2.783$) dan memperoleh nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,722 atau 72,2% bahwa kinerja guru dapat dijelaskan oleh profesionalisme, motivasi kerja dan iklim organisasi untuk sisanya 27,8% yang dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata kunci: Profesionalisme; motivasi kerja; iklim organisasi; kinerja guru***Teacher performance in review of professionalism, work motivation and organizational climate*****Abstract**

The purpose of this study was to determine and explain the effect of professionalism, work motivation and organizational climate influence on the teacher performance at the SMP Islam Diponegoro Surakarta. This research is based on quantitative methods. The population in this study were all teachers of SMP Islam Diponegoro Surakarta. This study using saturated sampling (census method), the entire population was sampled, with a total of 56 teachers. The data collection technique used is a questionnaire. The data analysis technique in this study was in the form of multiple linear regression analysis with the SPSS program version 25. The results in this study indicate that professionalism, work motivation and organizational climate simultaneously have a positive and significant influence on the teacher performance at the SMP Islam Diponegoro Surakarta with the results of testing the F count more than greater than F table ($18,892 > 2,783$) and obtained a significance value ($0.000 < 0.05$). Based on the results of testing the coefficient of determination (R^2) of 0.722 or 72.2% that teacher performance can be explained by professionalism, work motivation and organizational climate for the remaining 27.8% explained by other variables not in this study.

Keywords: Profesionalism; work motivation; organizational climate; teacher performance

PENDAHULUAN

Dewasa ini era globalisasi modern yang pesat, organisasi dituntut agar dapat mengembangkan kemampuan pada sumber daya manusia yang dimiliki. Pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas diciptakan melalui proses pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam bidang pendidikan. Meningkatkan mutu pendidikan perlunya optimalisasi sumber daya manusia terutama guru. Agar pelaksanaan pendidikan dapat terlaksana dengan baik, guru diharuskan memiliki kinerja yang baik pula.

Adanya pembatasan aktivitas di masa pandemi Covid-19 membuat pembelajaran yang berbeda dari biasanya, dengan meniadakan pertemuan tatap muka dan semua dilakukan secara daring. Proses kegiatan belajar mengajar harus tetap berjalan dengan memaksimalkan melalui teknologi yang mendukung jarak jauh. Kebijakan pemerintah melalui penerapan WFH (*work from home*) menjadikan kinerja pembelajaran yang dilakukan oleh para guru belum bisa dikatakan maksimal dikarenakan berbagai halangan, sehingga perlu diimbangi oleh peran guru yang lebih mendalam. Permasalahan yang terjadi menunjukkan perlu adanya peningkatan terhadap kinerja guru demi tercapainya hasil belajar yang maksimal sesuai harapan sekolah.

Menurut (Thalib *et al*, 2013) kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab yang diberikan. Kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting guna mendukung terciptanya proses pendidikan yang efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar yang diberikan kepada siswa (Sari *et al*, 2019). Lebih lanjut dijelaskan oleh (Busyra and Lutfiah, 2020) kinerja guru merupakan kemampuan guru yang terealisasi dalam menyelesaikan pekerjaan bidangnya.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja guru adalah profesionalisme. Menurut (Tarigan, 2020) profesionalisme adalah suatu kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas dari keahlian dan kewenangan berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Pandangan lain mengenai profesionalisme dijelaskan oleh peneliti (Puspitasari *et al*, 2021) profesionalisme adalah suatu pemahaman yang mengatur kompetensi baik berupa pengetahuan, sikap dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang insentif dan memberikan layanan kepada masyarakat luas terhadap kegiatan keprofesionalitasan dan diberikan bayaran atas kinerja yang dihasilkan.

Motivasi kerja salah satu factor yang turut mempengaruhi kinerja guru. Menurut peneliti (Fachreza *et al*, 2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku dalam kehidupan seseorang. Motivasi kerja berupa proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi untuk memenuhi beberapa kebutuhan (Sakiman, 2019).

Faktor penting dalam usaha meningkatkan kinerja seseorang adalah iklim organisasi. Menurut (Astika and Saptoto, 2018) iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Iklim organisasi sekolah adalah kualitas lingkungan sekolah yang berlangsung secara relatif dialami oleh guru dan mempengaruhi sikap-sikapnya berdasarkan kepentingan sekolah (Lewaherilla, 2021).

SMP Islam Diponegoro Surakarta merupakan sekolah menengah pertama berbasis islam yang berlokasi di Pasar Kliwon Kota Surakarta. Dalam proses pembelajaran SMP Islam Diponegoro Surakarta kepala sekolah dibantu oleh tenaga pendidik dan kependidikan sebanyak 56 guru. Keberadaan guru di SMP Islam Diponegoro Surakarta merupakan salah satu komponen penting dalam proses pendidikan sehingga guru memiliki peran dan tanggung jawab besar dalam dunia pendidikan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan beberapa guru SMP Islam Diponegoro di Surakarta sebelum melakukan penelitian ini, umumnya kinerja guru di SMP Islam Diponegoro Surakarta masih rendah. Rendahnya kinerja guru tercermin dari proses pembelajaran belum sesuai dengan harapan. Menunjukkan bahwa terdapat permasalahan yang menyebabkan menurunnya kinerja guru, terdapat guru yang kinerjanya belum optimal dalam meningkatkan efektivitas kerja. Adanya aktivitas pembelajaran dialihkan sistem daring dan setiap tenaga pendidiknya melakukan pekerjaan dari rumah sehingga sangat mempengaruhi proses pembelajaran dan terlebih kinerja guru yang adalah tenaga pendidik di SMP Islam Diponegoro Surakarta.

Kajian Pustaka

Kinerja Guru

Kinerja merupakan gambaran dari kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari adanya kebijakan operasional yang diambil (Rismawati, 2018: 2). Kinerja guru sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan (Barnawi and Arifin, 2017: 14). Pandangan lain oleh Darmadi (2018: 34) kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sebagai bentuk dari kinerja.

Profesionalisme

Profesionalisme diartikan sebagai suatu tingkah laku atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi yang mana profesionalisme berkaitan dengan komitmen para penyandang profesi (Jamil, 2016: 52). Menurut peneliti Sedarmayanti (2010: 96) profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam menampilkan pekerja secara baik. Istilah pada profesionalisme berlaku untuk semua aparat dari tingkat atas hingga tingkat bawah dalam menyikapi profesinya.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kondisi psikologis yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan, kekuatan ini dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, seperti keinginan, tujuan dan umpan balik (Khodijah 2014: 150). Menambahkan motivasi kerja guru berupa suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku yang mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Hamzah 2017: 71-72).

Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah lingkungan tempat dimana para karyawan di suatu organisasi melakukan pekerjaan atau aktivitas (Silviani *et al*, 2020: 205-206). Lebih khusus lagi tentang iklim organisasi sekolah, dikemukakan oleh (Susanto, 2016: 179) iklim organisasi sekolah berupa kondisi yang dirasakan oleh personil sekolah terhadap lingkungan sekolah sekitar, baik lingkungan fisik, sosial maupun akademik yang kondisi ini dirasakan masing-masing secara individual.

METODE

Penelitian ini mendasarkan pada metode kuantitatif. Data primer penelitian ini berupa pendapat responden dalam kuesioner. Penulis memilih menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui besaran pengaruh serta signifikansi antara variable Profesionalisme, Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP Islam Diponegoro Surakarta.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP Islam Diponegoro Surakarta. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (metode sensus) yaitu dengan mengambil keseluruhan populasi dijadikan sampel, dengan jumlah 56 guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Penelitian ini mendasarkan analisis data uji regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-smirnov Z</i>	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Standar	Keterangan
0,648	0,795	0,05	Normal

Berdasarkan hasil nilai *Kolmogorov Smirnov* adalah 0,648 dan nilai *Asymp Sig 2 tailed* sebesar 0,795 yang berarti lebih besar dari standar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal. Dengan hasil tersebut mengindikasikan bahwa uji asumsi klasik normalitas pada model regresi terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2.

Model	Hasil Uji Multikolinieritas		Keterangan
	<i>Collinearity Statistic</i>		
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Profesionalisme	0,601	1,664	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,617	1,621	Bebas Multikolinearitas
Iklim Organisasi	0,810	1,235	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, diperoleh nilai *tolerance* variabel profesionalisme 0,601 nilai *tolerance* variabel motivasi kerja 0,617 nilai *tolerance* variabel iklim organisasi 0,810 yang semuanya > 0,10. Nilai VIF untuk variabel profesionalisme 1,664 nilai VIF untuk variabel motivasi kerja 1,621 nilai VIF untuk variabel iklim organisasi 1,235 yang semuanya < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya masalah multikolinieritas dalam regresi sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3.

Variabel	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	<i>Std. Error</i>
(Constant)	5,330	3,251
Profesionalisme	0,460	0,168
Motivas Kerja	0,299	0,144
Iklim Organisasi	0,441	0,152

Berdasarkan hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini, maka diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 5,330 + 0,460X_1 + 0,299X_2 + 0,441X_3 + e$$

Dimana:

Nilai konstanta (α) sebesar 5,330 yang artinya apabila profesionalisme, motivasi kerja dan iklim organisasi nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan berada pada angka 5,330;

Koefisien variabel profesionalisme (β_1) nilai *coefficients* (β) = 0,460 menunjukkan jika profesionalisme berasosiasi positif terhadap kinerja guru;

Koefisien variabel motivasi kerja (β_2) nilai *coefficients* (β) = 0,299 menunjukkan jika motivasi kerja berasosiasi positif terhadap kinerja guru; dan

Koefisien variabel iklim organisasi (β_3) nilai *coefficients* (β) = 0,441 menunjukkan jika iklim organisasi berasosiasi positif terhadap kinerja guru.

Uji Simultan (F)

Tabel 4.

Model	Hasil Uji F		
	F	<i>Sig.</i>	Keterangan
Regression	18,892	,000 ^b	H ₀ ditolak, H _a diterima
Residual			
Total			

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 18,892 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,783 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H₀ ditolak. Dan dapat disimpulkan H_a diterima, itu artinya ada pengaruh simultan antara variabel profesionalisme (X_1), motivasi kerja (X_2) dan iklim organisasi (X_3) terhadap kinerja guru (Y).

Uji Parsial (t)

Tabel 5.
Hasil Uji t

Model	t	t _{tabel}	Sig.
Profesionalisme	2,743	2,007	.008
Motivasi Kerja	2,070	2,007	.043
Iklim Organisasi	2,903	2,007	.005

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pada profesionalisme diketahui hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,743 > 2,007$) dan nilai signifikansi ($0,008 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa profesionalisme (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y);

Pada motivasi kerja diketahui hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,070 > 2,007$) dan nilai signifikansi ($0,043 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y); dan

Pada iklim organisasi diketahui hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,903 > 2,007$) dan nilai signifikansi ($0,005 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 6.
Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,722 ^a	0,522	0,494

Berdasarkan pengujian regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,722. Hal ini berarti 72,2% variasi variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh profesionalisme, motivasi kerja dan iklim organisasi sedangkan sisanya sebesar 27,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diuji pada penelitian ini.

Pengaruh Profesionalisme (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Iklim Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,892 > 2,783$) sedangkan nilai Sig. uji F sebesar ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga melihat pengujian tersebut bahwa profesionalisme, motivasi kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Islam Diponegoro Surakarta.

Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga profesionalisme, motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Islam Diponegoro Surakarta” bisa terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh peneliti Reni Dwi Safari (2021) iklim organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen.

Pengaruh Profesionalisme (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,743 > 2,007$) dengan nilai Sig. sebesar ($0,008 < 0,05$) menandakan H_0 ditolak dan H_a diterima, maka bisa dikatakan secara parsial profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Islam Diponegoro Surakarta.

Sehingga Hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Islam Diponegoro Surakarta” bisa terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini didukung adanya penelitian dilakukan oleh peneliti Sri Lidia dan Siska (2017) bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Lingo Sari.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,070 > 2,007$) sedangkan nilai Sig. sebesar ($0,043 < 0,05$) menandakan H_0 ditolak dan H_a diterima, maka bisa dikatakan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Islam Diponegoro Surakarta.

Sehingga Hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan “Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Islam Diponegoro Surakarta” bisa terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini didukung adanya penelitian dilakukan oleh peneliti Tiara Anggia Dewi (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Se-Kota Malang.

Pengaruh Iklim Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS dapat diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,903 > 2,007$) dengan nilai Sig. sebesar ($0,005 < 0,05$) menandakan H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dikatakan secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Islam Diponegoro Surakarta.

Sehingga Hipotesis 4 penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Islam Diponegoro Surakarta” bisa terbukti kebenarannya. Penelitian yang mendukung dari Reni Dwi Safari (2021) bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisa yang didapatkan maka ditarik kesimpulan diantaranya sebagai berikut:

Profesionalisme, motivasi kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Islam Diponegoro Surakarta;

Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Islam Diponegoro Surakarta;

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Islam Diponegoro Surakarta; dan

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Islam Diponegoro Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Astika, Nurlintang Fitri, and Ridwan Saptoto. 2018. “Peran Resiliensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Work Engagement.” *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)* 2(1):38. doi: 10.22146/gamajop.31868.
- Barnawi, and Mohammad Arifin. 2017. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Busyra, and Lutfiah. 2020. “Kinerja Mengajar Dengan Sistem Work From Home (WFH) Pada Guru Di SMK Purnawarman Purwakarta.” *IQ (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam* 3(01):1–16. doi: 10.37542/iq.v3i01.51.
- Darmadi. 2018. *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*. Guepedia Publisher.
- Fachreza et al. 2018. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh.” *Jurnal Magister Manajemen* 2(1):115–22.
- Hamzah. 2017. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis Di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamil. 2016. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. AR-RUZZ MEDIA.
- Khodijah, Nyanyu. 2014. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lewaherilla, Meyke. 2021. “Pengaruh Iklim Organisasi, Fasilitas Belajar Dan Kompetensi IT Terhadap Kinerja Guru SMK Setia Bhakti Tangerang Di Masa Pandemi Covid 19.” *Syntax Idea* 3(4):867. doi: 10.36418/syntax-idea.v3i4.1132.
- Puspitasari, Yeni et al. 2021. “Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru.” 6(1).
- Rismawati, Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.

- Sakiman, Sakiman. 2019. "Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Non-PNS Kabupaten Kulon Progo." *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan* 1(1):30. doi: 10.26555/jptp.v1i1.15130.
- Sari, Helena Purnama et al. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Sma." *Perspektif Ilmu Pendidikan* 33(1):69–78. doi: 10.21009/pip.331.8.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ke. Bandung: Mandar Maju.
- Silviani, Irene et al. 2020. *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Susanto, Ahmad. 2016. *Konsep, Strategi Dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Tarigan, Mida Aprilina. 2020. "Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 6 Percut Sei Tuan." *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah* 5(1):43–48. doi: 10.34125/kp.v5i1.462.
- Thalib, Najdah et al. 2013. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.