

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No 2 hal 258-272

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerfja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan

The Influence of Competence, Work Motivation and Work Environment on Teacher Performance at SMA Negeri 15 Medan

Rahmah Putri Lubis¹, Fajar Pasaribu², Zulaspan Tufty³

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

rahmahputrilubis94@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of competence, work motivation and work environment on the performance of teachers in SMA Negeri 15 Medan. This study uses a quantitative approach. The study population was all civil servant teachers who worked at SMA Negeri 15 Medan. The research sample was all civil servant teachers who worked in SMA Negeri, amounting to 65 people. The data analysis used was the Structural Equation Model (SEM) method with the Partial Least Square (PLS) method. The results of this study indicate that: (1) competence has a significant positive effect on performance with a value of 0.252 and P-Values of 0.025. (2). Work motivation has a significant positive effect on performance satisfaction with a value of 0.247 and P-values of 0.018. (3). The work environment has a significant positive effect on performance with a value of 0.493 and P-values of 0.000.

Keywords: *Competence, Work Motivation, Work Environment and Performance*

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara menyeluruh. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. Sekolah diberi kebebasan memilih strategi, metode dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru dan kondisi nyata sumber daya yang tersedia di sekolah. Secara umum, strategi/teknik pembelajaran berpusat pada siswa lebih mampu memberdayakan pembelajaran siswa. UUD 1945 Pasal 31 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Kebijakan pendidikan nasional seperti yang diatur dalam UU No. 20 Tahun 2003, dibedakan antara pengelolaan pendidikan dasar, menengah dan pengelolaan pendidikan tinggi. Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan menjelaskan bahwa pendidikan menengah adalah jenjang pendidikan pada jalur pendidikan formal yang merupakan lanjutan pendidikan dasar, berbentuk Sekolah Menengah Atas, Madrasah Aliyah, Sekolah Menengah Kejuruan, dan Madrasah Aliyah Kejuruan atau bentuk lain yang sederajat. Sekolah Menengah Kejuruan, yang selanjutnya disingkat SMK, adalah salah satu bentuk satuan

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No 2 hal 258-272

pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama atau setara SMP atau MTs.

Keberhasilan suatu institusi ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu sumber daya manusia atau tenaga kerja dan sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia lebih penting daripada sarana dan prasarana pendukung. (Hasibuan, 2009) menjelaskan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meski peralatan canggih yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Demikian juga halnya dengan yang berlaku pada Sekolah Menengah Atas Negeri 15 Medan. SMA Negeri 15 Medan memiliki dua faktor utama. Organisasi tidak dapat berjalan sempurna jika salah satu faktor tersebut tidak dapat mendukung berjalannya faktoryang lain. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh SMA Negeri 15 Medan harus dapat mendukung pemanfaatan teknologi atau sarana dan prasarana pendukung yang dapat membantu berjalannya sistem organisasi yang ada di SMA Negeri 15 Medan sehingga visi dan misi yang ingin dicapai oleh SMA Negeri 15 Medan dapat terwujud. Guru sebagai salah satu sumber daya sebuah sekolah yang merupakan tenaga pengajar di sekolah mengemban tiga tugas pokok, yaitu mendidik, membimbing dan mengajar/melatih siswa (Depdiknas, 2002). Menurut PP 74 Tahun 2008 Tentang Guru pasal 1 yang dimaksud dengan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, tenaga kependidikan harus memiliki kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi sesuai dengan bidang tugasnya. Sehingga hasil kerja dapat ditunjukkan secara maksimal.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2009). Dari pengertian tersebut dapat dirumuskan bahwa kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang guru. Dengan demikian kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mulyasa (2008), terdapat beberapa hal yang menyebabkan lemahnya kinerja guru, antara lain rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (classroom action research), rendahnya motivasi berprestasi, kurang disiplin, rendahnya komitmen profesi, serta rendahnya kemampuan manajemen waktu. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada kepala sekolah SMA Negeri 15 Medan Drs. Darwin Sitorus pada tanggal 5 Desember 2019 di ruang kepala sekolah SMA Negeri 15 Medan, didapatkan hasil bahwa masih lemahnya kinerja guru SMA Negeri 15 Medan, hal ini terlihat dari 40% guru yang 7 belum terbiasa membuat persiapan sebelum mengajar, dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa dan terdapat 30% guru yang kurang disiplin ketika guru tidak hadir dan tidak memberikan tugas kepada guru piket untuk pembelajaran siswa. Menurut Wirawan (2009), kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi (competency atau ability). Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Dengan menggunakan

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No 2 hal 258-272

sumber daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan maka kompetensi merupakan aspek penentu keberhasilan. Kompetensi merupakan kajian yang strategis karena akan mendukung organisasi untuk memfokuskan, memobilisasi dan mengarahkan seluruh aktivitas sumber daya manusia yang mempengaruhi keberadaan organisasi. Sebagaimana dikemukakan Mathis dan Jackson dalam Yuniarsih dan Suwatno (2009) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim. Menurut Draganidis & Mentzas dalam Marwansyah (2010) pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), kemampuan (abilities) dan atau karakteristik lainnya misalnya sikap (attitude), perilaku (behaviour) dan kemampuan fisik (physical ability). Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Menurut PP 74 Tahun 2008 Tentang Guru pasal 3 kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Gambaran tentang kompetensi profesional yang dimiliki guru SMA Negeri 15 Medan ditunjukkan dengan komposisi guru berdasarkan tingkat pendidikan pada SMA Negeri 15 Medan pada saat ini dan dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut.

Tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 5 guru yang telah mendapatkan pendidikan S2, 59 guru yang berpendidikan S1 berstatus PNS dan 10 guru yang berpendidikan S1 berstatus Non PNS, namun masih terdapat 1 guru yang berstatus D3. Hal ini tidak sesuai dengan PP No 19 Tahun 2005 pasal 29 Tentang Standar Nasional Pendidikan, pendidik pada SMK/MAK atau bentuk lain yang sederajat diharuskan memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1). Adapun gambaran tentang kompetensi sosial yang merupakan kemampuan guru untuk bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik yang dimiliki guru SMA Negeri 15 Medan dapat terlihat dari pembagian tugas tambahan guru SMA Negeri 15 Medan yaitu 8 guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Pembantu Kepala Sekolah. Perkantoran, 30 guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Wali Kelas, masing-masing sebagai Wali Kelas 1-3 Jurusan Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) dan Wali Kelas 1-3 Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS). Perkantoran, 3 guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Pembina OSIS/MPK dan 5 guru yang mendapat tugas tambahan sebagai guru BP/BK. Faktor lain yang juga memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai adalah motivasi. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi yang merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku ke arah tujuan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (moivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2009) yang merumuskan bahwa:

Human performance = Ability x Motivation

Motivation = Attitude x Situation

Ability = Knowledge x Skill

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan menengah dan atas. Kenyataan yang dijumpai di SMA Negeri 15 Medan masih terdapat perbedaan kompetensi guru yaitu masih ada guru yang lulusan D-III dan S-1. Menurut (Mushaf, 2012) kompetensi guru merupakan kumpulan pengetahuan, perilaku, tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah (kurikulum). Kompetensi diperoleh melalui

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No 2 hal 258-272

pendidikan, pelatihan dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar. Perbedaan kompetensi guru tersebut tentunya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa “Dimensi kompetensi guru ada tiga yaitu : kompetensi professional, kompetensi personal dan kompetensi sosial”. Kompetensi professional artinya guru memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai mata pelajaran yang akan ditransformasikan kepada siswa serta penguasaan metodologinya, memiliki pengetahuan yang fundamental tentang pendidikan, memiliki pengetahuan untuk memilih dan menggunakan berbagai strategi yang tepat dalam pembelajaran. Kompetensi personal adalah kemampuan kemampuan individu untuk menunjukkan kepribadian yang mantap sehingga patut diteladani dan mampu menjadi sumber identifikasi, khususnya bagi siswa dan umumnya bagi sesama manusia. Kompetensi sosial artinya guru menunjukkan kemampuan berkomunikasi dengan baik terhadap siswanya, sesama guru, pemimpinnya dan dengan masyarakat luas.

Menurut Robbins (2008) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sesuai dengan pendapat Robbins tersebut, jadi motivasi dapat dilihat dari tingkat kehadiran, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Sebagai tenaga professional kependidikan, guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan yang lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Herzberg (Robbins, 2007) menyatakan bahwa “Motivasi kerja tersusun dalam dua faktor, yaitu faktor motivator (satisfier) dan faktor hygiene”. Faktor motivator yaitu faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor hygiene yaitu faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Motivasi kerja guru merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Selain faktor kompetensi dan motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh kinerja guru. Terlihat suasana di dalam ruangan belajar mengajar yang kurang kondusif, seperti kurangnya penerangan di dalam ruangan, kurang lengkapnya fasilitas belajar di ruangan. Ditegaskan bahwa jika merasakan suasana kerja yang kondusif di sekolahnya maka diharapkan siswa akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. Disimpulkan bahwa lingkungan pembelajaran di kelas maupun di sekolah mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap proses kegiatan belajar mengajar.

KAJIAN TEORI

Kinerja Guru

Guru adalah tenaga pendidik yang berperan sebagai ujung tombak transformasi pengetahuan dan nilai sikap, pembentuk kepribadian peserta didik serta ikut bertanggung jawab tercapainya tujuan pendidikan. Pada konteks ini, kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, yang konsekuensinya guru dituntut untuk berperan aktif dalam memosisikan diri sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang kian berkembang.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No 2 hal 258-272

Kinerja atau performance yaitu menggambarkan tentang keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu. (Handoko, 2000) "Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan pekerjaannya dinamakan Level Of Performance". Disini harus dibedakan antara kinerja dalam arti luas (Performance), dengan kinerja dalam arti yang lebih sempit (Job Performance) yang sering disebut sebagai prestasi kerja, oleh karena itu selanjutnya dalam penelitian ini apabila terjadi istilah kinerja, maka yang dimaksudkan adalah kinerja dalam arti prestasi kerja. Kinerja seseorang dan produktivitas kerjanya ditentukan oleh tiga faktor utama yaitu (1) Motivasi, (2) Kemampuan, (3) Ketetapan penugasan. Menurut (Mangkunegara A. P., 2011) yang dimaksud "kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." (Sedarmayati, 2011) mengatakan bahwa "kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)." Penilaian kinerja guru yang dibuat oleh direktorat tenaga kependidikan dalam rangka peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, menyatakan bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan (Depdiknas, 2008), yaitu :

1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

3. Evaluasi/ penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara mengevaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil belajar.

Kompetensi

Kompetensi dalam bahasa Inggris disebut competency, merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan (Situmorang, 2008). Menurut Echols dan Shadly (Supratiningkrum, 2014) Kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar. Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya (Suyanto dan Jihad, 2013).

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No 2 hal 258-272

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesiannya (Mulyasa, 2013). Menurut (Munthe, 2009) mengemukakan indikator kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan (knowledge) merupakan kesadaran di bidang kognitif. Misalnya, seorang guru mengetahui cara melaksanakan kegiatan identifikasi, penyuluhan, dan proses pembelajaran terhadap warga belajar.
2. Pengertian (understanding) merupakan kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki siswa. Misalnya, seorang guru yang akan melaksanakan kegiatan harus memiliki pemahaman yang baik tentang keadaan dan kondisi warga belajar di lapangan, sehingga dapat melaksanakan program kegiatan secara baik dan efektif.
3. Keterampilan (skill) merupakan kemampuan individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk menyusun alat peraga pendidikan secara sederhana.
4. Nilai (value) merupakan suatu norma yang diyakini atau secara psikologis menyatu dalam diri individu.
5. Minat (interest) merupakan keadaan yang mendasari motivasi individu, keinginan yang berkelanjutan, dan orientasi psikologis. Misalnya, guru yang baik selalu tertarik kepada warga belajar dalam hal membina dan memotivasi mereka agar dapat belajar sebagaimana yang diharapkan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor pendorong dalam setiap individu. Setiap orang memiliki alasan yang berbeda-beda dalam bekerja dan dengan terpenuhinya alasan (kebutuhan) tersebut, guru akan lebih memperbaiki kinerjanya. Selanjutnya Uno (2016) mengatakan bahwa: "Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan." Motivasi kerja guru didefinisikan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Destiana, D, Kurnia, & Sumardi, 2012) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru sekolah dasar. Kinerja guru yang buruk lebih cenderung diakibatkan karena kurangnya pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan keyakinan dalam diri. Guru yang berkinerja baik memiliki kompetensi pedagogik yang baik pula, sehingga upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan memberikan fokus lebih terhadap kompetensi pedagogiknya. Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. (Kadarisman, 2012) menyatakan bahwa "motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya." (Bangun, 2012) mendefinisikan "motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur."

Menurut Widodo (2015) "motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No 2 hal 258-272

diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.”

Adapun menurut (Uno H. B., 2013) menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui :

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Guru akan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Prestasi yang dicapainya

Prestasi yang diperoleh guru memperlihatkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan maupun karya yang diciptakan.

3. Pengembangan diri

Guru dalam menjalankan profesinya sangat perlu untuk melakukan pengembangan diri. Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru memiliki antusias sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi.

4. Kemandirian dalam bertindak

Seseorang yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya meskipun tidak diperintah. Guru sevara sadar mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana seseorang bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat guru nyaman dalam bekerja. Ketika sudah merasa nyaman tentunya kinerja akan maksimal. Ketika kinerja akan maksimal kemajuan organisasi juga akan semakin membaik. Oleh karena itu perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Menurut (Sedarmayati, 2011) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun secara kelompok. Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang memadai (Mangkunegara, 2012). Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut (Novianto, 2015) indikator lingkungan kerja diantaranya penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan guru.

METODE

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian adalah penelitian asosiatif yaitu suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel. Variabel – variabel yang terdapat dalam penelitian ini meliputi, kinerja guru sebagai variabel terikat, kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Populasi dalam penelitian ini yakin seluruh guru PNS pada SMA Negeri 15 Medan yang berjumlah sebanyak 65 orang. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 65 sampel, karena

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No 2 hal 258-272

keseluruhan jumlah populasi berjumlah sebanyak 65 orang. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa analisis model pengukuran, analisis model struktural. Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain construct reliability dan discriminant validity..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini disebarkan 65 kuisioner kepada 65 responden. Kemudian dilakukan analisis deksriptif terhadap 65 kuisioner tersebut, dengan hasil berikut ini

Tabel 1 : Data Karakteristik Responden

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki laki	20	30,7 %
2	Perempuan	45	69,3 %
		65	
No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 35 th	7	10,8 %
2	36-40 th	9	13,8 %
3	41-45 th	5	7,7 %
4	46-60 th	80	67,7%
		65	
No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	D3	1	1,5%
2	S1	55	84,6%
3	S2	9	13,8%
		65	

Sumber : Data Primer, diolah

Dari data tabel distribusi frekuensi responden diatas dapat diketahui jenis responden dalam penelitian ini. Berdasarkan jenis kelamin responden lebih dominan perempuan yang bekerja pada SMA Negeri 15 Medan. Sedangkan menurut usia paling dominan adalah yang berumur 46-60 tahun. Pendidikan terakhir menunjukkan bahwa guru yang pendidikannya S1 berjumlah 55 orang.

Tabel 4.7 Hasil *Composite reliability*

	Composite Reliability
Kompetensi	0.894
Motivasi Kerja	0.911
Lingkungan Kerja	0.915
Kinerja	0.897

Sumber: Data SEM-PLS 2020

Tabel 4.8 Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No 2 hal 258-272

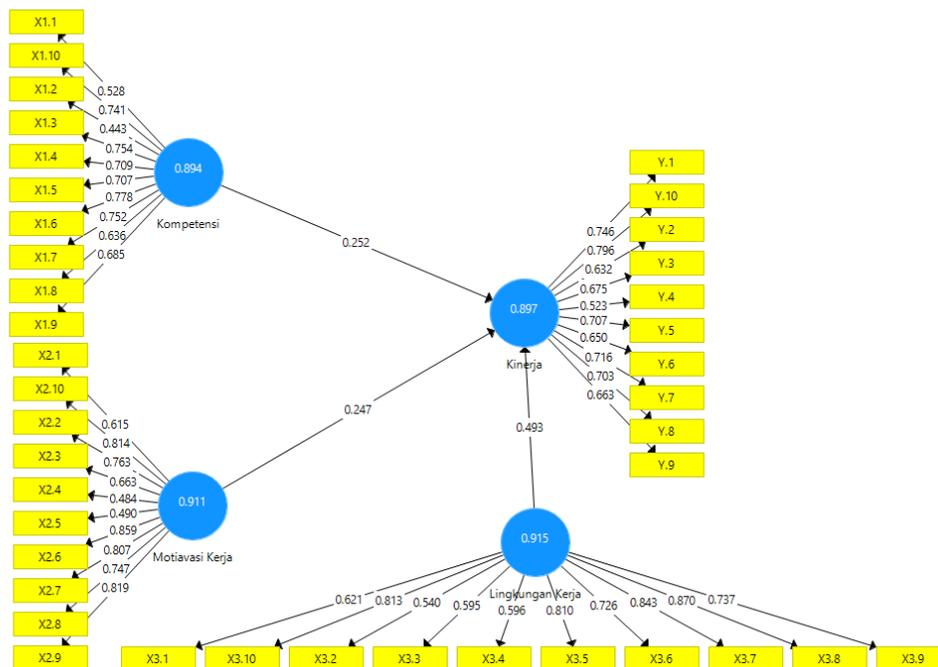
	<i>Average Variance Extracted</i>
Kompetensi	0.464
Motivasi Kerja	0.516
Lingkungan Kerja	0.524
Kinerja	0.469

Sumber: Data SEM-PLS 2020

Tabel 4.9 Discriminant Validity HTMT

	Kompetensi	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja
Kompetensi				0.782
Motivasi Kerja	0.819		0.670	0.784
Lingkungan kerja	0.748			0.908
Kinerja				

Sumber: Data SEM-PLS 2020



Gambar 4.2 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Tabel 4.10 Kolinearitas (VIF)

	Kompetensi	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja
Kompetensi	3.399			

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No 2 hal 258-272

Motivasi Kerja	2.869			
Lingkungan kerja	1.995			
Kinerja				

Sumber: Sumber: Data SEM-PLS 2020

Tabel 4.11 R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja	0.792	0.782

Sumber: Data SEM-PLS 2020

Tabel 4.12 F-Square

	Kompetensi	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja
Kompetensi				0.090
Motivasi Kerja				0.102
Lingkungan kerja				0.586
Kinerja				

Sumber: Data SEM-PLS 2020

Tabel 4.13 Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Kompetensi -> Kinerja	0.252	0.269	0.112	2.246	0.025
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.247	0.244	0.104	2.363	0.018
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.493	0.486	0.097	5.089	0.000

Sumber: Data SEM-PLS 2020

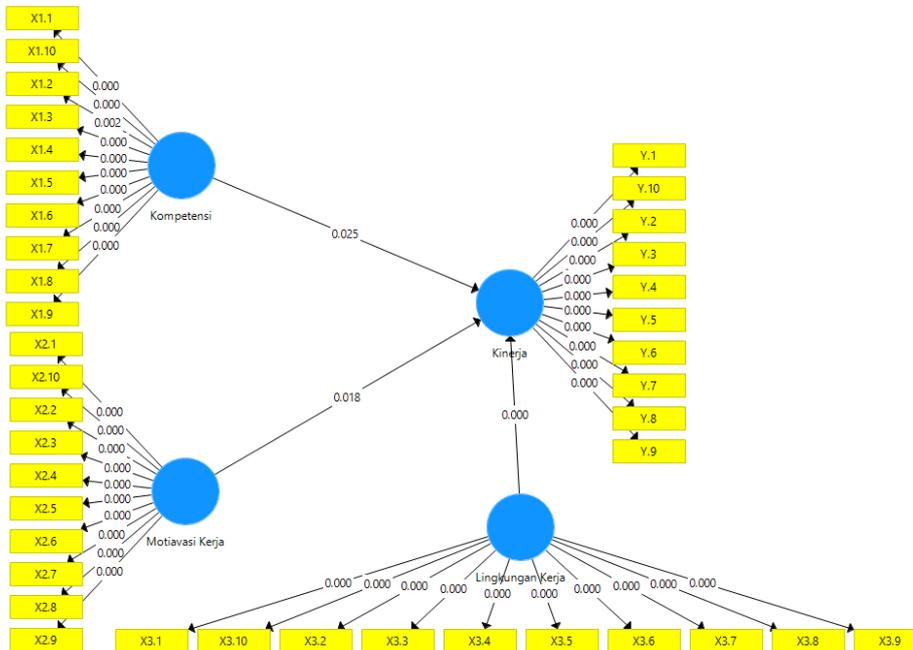
Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel 4.10 adalah sebagai berikut :

- Kompetensi terhadap Kinerja struktur regresi berganda adalah 0.252 (positif). P-Value $0.025 < 0.05$ artinya, pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan.
- Motivasi Kerja terhadap Kinerja struktur regresi berganda adalah 0.247 (positif). P-Value $0.018 < 0.05$ artinya, pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan.
- Lingkungan Kerja terhadap Kinerja struktur regresi berganda adalah 0.493 (positif). P-Value $0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan.

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No 2 hal 258-272



Gambar 4.3 P-Value Inner dan Outer Model

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah positif signifikan dengan nilai 0.252 dan P-Values 0.025. Hal ini berarti kompetensi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja, karena dengan kompetensi yang diterapkan dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Berdasarkan beberapa pendapat bahwa kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sebaiknya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Didukung oleh penelitian (Siregar, 2019) yang menunjukkan kesimpulan yang sama bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui kualitas kinerja yang baik maka para guru harus memiliki kompetensi yang baik juga.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah positif signifikan dengan nilai 0.247 dan P-Values 0.018 dimana jika motivasi kerja meningkat maka kinerja guru akan lebih baik. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh (Sukanto & Pardjono, 2016) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi merupakan hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor pendorong dalam setiap individu. Setiap orang memiliki alasan yang berbeda-beda dalam bekerja dan dengan terpenuhinya alasan (kebutuhan) tersebut, guru akan lebih memperbaiki kerjanya. Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Begitupun dengan kinerja guru di SMA Negeri 15 Medan, motivasi kerja merupakan hal penting yang harus diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru yang lebih baik.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No 2 hal 258-272

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah positif signifikan dengan nilai 0.493 dan P-Values 0.000 dimana jika lingkungan kerja yang baik maka kinerja guru akan lebih baik juga. Hal ini sesuai dengan penelitian (Armani, 2017) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penentu baik buruknya kinerja guru. Hal ini dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja yang terjalin baik antara kepala sekolah, guru, siswa maupun masyarakat yang ada di sekitar sekolah, maka secara tidak langsung guru akan merasa senang untuk datang ke sekolah yang tentu secara tidak langsung kinerja pun dapat lebih baik. Menurut (Sedarmayati, 2011) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun secara kelompok. Begitu juga dengan para guru SMA Negeri 15 Medan dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan baik dengan itu maka kinerja para guru akan menciptakan peningkatan yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pengolahan yang telah dilakukan maka didapat beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut: Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMA Negeri 15 Medan. Nilai Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan antara Kompetensi dan Kinerja Guru. Variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMA Negeri 15 Medan. Nilai Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMA Negeri 15 Medan. Nilai Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru. Variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 15 Medan. Nilai Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan antara Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

DAFTAR PUSTAKA

- 20, U.-U. N. Sistem Pendidikan Nasional Diknas. Jakarta.
- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Journal Economica* .
- Arikunto, S. (2005). Dalam *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Armani, A. R. (2017). Pengaruh Profesionalisme Guru Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal* , 6, 70-82.
- Ashar, M., Mujanah, S., & Murgianto. (2018). 1. Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendikia Utama Surabaya. *Jurnal Global* , 2 (ISSN 2540-959X).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Aksara Pratama.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No 2 hal 258-272

Depdiknas. (2003). Dalam *Kurikulum 2004 Standart Kompetensi*. Jakarta:

Puskur.Dit.PTKSD.

Destiana, D, Kurnia, D., & Sumardi. (2012). Hubungan Antara Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *FKIP Universitas Pakuan* .

Evita, N. S., Wa, Z. O., & Atmojo, R. T. (2017). Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode behaviorally anchor rating scale dan management by objectives. *Jurnal Pebkis* , 9 (1), 8.

Fahmi, K. (2018). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Aktiva* , 2 (1), 137.

Faturrohman, P., & Suryana, A. (2012). Guru Profesional. Bandung: PT. Refika Aditama.

Gultom, & Kurniawan, D. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* , 14 (2), 176.

Hakim, W. A. (2014). Model peningkatan kinerja karyawan peran komunikasi dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Jurna Ekobis* , 15 (2), 6.

Handoko, H. (2000). Dalam M. P. Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hanggraeni. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta: Lembaga Penerbit Ekonomi Universitas Indonesia

Hasibuan, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta : PT. Bumi Aksara .

Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ivancecich, M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Prilaku Dan Mnajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Jatmiko, Dwi, E., Swasto, Bambang, & Eko, G. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 21 (1), 4.

Juliandi, A. (2018). *Structural equation model based partial least square (SEM-PLS):*. Batam: Universitas Batam.

Juliandi, A., Irfan, & Manurung. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.

Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metedologi penelitian bisnis* . Medan : Umsu Press.

Kadarisman. (2012). Dalam *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Komalasari, D. (2013). Kinerja Guru sebagai Mediator antara Motivasi Spiritual,. *Thesis Jurnal Terbuka* .

Mangkunegara. (2012). Dalam M. S. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* . Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung : PT. Remana Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moekijat. (2010). Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manar..

Mulyasa, E. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.

Munthe, B. (2009). *Desain Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Iman Madani.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No 2 hal 258-272

- Mushaf, J. (2012). Dalam *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik* (hal. 27). Jakarta: Kencana.
- Narsih, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi* , 1, 94-102.
- Nasution, S. (2012). Dalam *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Bumi Aksara.
- Priyono, B. H., Qomariyah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* , 4, 144-160.
- Pudiasuti, E., & Sriwidodo, U. (2011). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* , 5, 120-131.
- Purwaningrum, E., & Listyanti, M. (2014). Pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja. 8 (1), 3.
- Rahmawati, N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*
- Rivai, V. (2010). Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (hal. 75). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2007). Dalam *Organizational Behavioral*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sari, H. P., & Mutadlo, I. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA. *Jurnal Perspektif Ilmu Pendidikan* , 33 (1).
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan* ,
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayati. (2011). Dalam M. S. Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke-15 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sihombing, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Siregar, M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan. *Jurnal Ilmiah Research Sains* , 5.
- Situmorang, J. d. (2008). *Pendidikan Profesi dan Sertifikat Pendidik*. Klaten: Macanan Jaya Cemerlang.
- Subhan, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan* , 5, 17-26.
- Sudaryo, Y., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia, Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian* . Bandung: Alfabeta.
- Sukanto, Y., & Pardjono. (2016). Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Andalan Di Sleman. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan* , 9.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No 2 hal 258-272

Sulaiman, Yunus, Yunus, Mukhlis, & Amri. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja sekretaris daerah Kabupaten Pidie Jaya . Banda Aceh. *Jurnal Manajemen* , 3 (2), 3.

Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Yogyakarta: Rajagrafindo Persada.

Supratiningkrum, J. (2014). *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi VIII)* . Jakarta: Prandamedia Group.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta : Kencana Pranmedia Group.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta: Prandamedia Group.

Suyanto dan Jihad, A. (2013). *Menjadi Guru Profesional : Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi*. Jakarta: 2013.

Tampi, B. J. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. bank negara Indonesia. *Jurnal Acta Diurna* , 3 (4), 7.

Uno, H. B. (2013). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Usman, H. (2009). *Dalam Manajemen : Teori Praktik dan Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, M. (2010). *Dalam Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosdakarya.

Wasistiono, S. (2008). *Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. Bandung: Fokusmedia.

Wibowo. (2007). *Dalam Manajemen Kinerja, Edisi Kedua* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* . Jakarta: Salemba Empat.

Wirawan, F. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. warna alam Indonesia. *Jurnal Of Manajemen* , 4 (1), 175.

Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Zainullah, A., Suharyanto, A., Agus, B., & Sugeng, P. (2012). Pengaruh upah kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pelaksanaan bekisting pada pekerjaan beton. *Jurnal Rekayasa Sipil* , 6 (2), 128.

Zamroni. (2005). *Dalam Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Biograf Publishing.