

Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kabupaten Muaro Jambi

Julihartiny*, Arna Suryani, Fakhrol Rozi Yamali

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

*Correspondence: julihartiny44@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan profesionalisme, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja guru ASN pada MTS Negeri Kabupaten Muaro Jambi dan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja secara parsial dan simultan langsung dan tidak langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja guru, serta untuk menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja guru. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut maka penelitian ini didukung oleh kajian-kajian teori yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu profesionalisme, disiplin kerja, motivasi kerja, serta kinerja. Selain itu penulis juga mencari penelitian terdahulu yang relevan berupa artikel/jurnal dan tesis terdahulu untuk mendukung penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru ASN MTS negeri Muaro Jambi yang berjumlah 112 orang guru dengan kondisi pegawai pada 2022. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yakni melalui analisis jalur yang dilanjutkan dengan pengujian hipotesis melalui uji F (Simultan) dan uji t (Parsial). Dari pengujian analisis jalur yang dilakukan, diperoleh hasil bahwasanya profesionalisme dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika organisasi memiliki guru profesionalisme yang baik serta semakin baiknya disiplin kerja guru maka hal ini akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai terhadap organisasi serta memberikan hasil kerja yang maksimal. Penelitian ini menyimpulkan profesionalisme, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam kondisi yang baik. Selain itu profesionalisme dan disiplin kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru pada MTS Negeri Kabupaten Muaro Jambi. Begitu pula motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Profesionalisme, Disiplin, Motivasi dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe the professionalism, work discipline, work motivation and performance of ASN teachers at State MTS Muaro Jambi Regency and to analyze the effect of professionalism and work discipline partially and simultaneously directly and indirectly on teacher work motivation and performance, as well as to analyze work motivation on teacher performance. To answer the research objectives, this research is supported by theoretical studies related to the research variables namely professionalism, work discipline, work motivation, and performance. In addition, the authors also look for relevant previous research in the form of previous articles/journals and theses to support this research. The population in this study is ASN MTS teachers in the state of Muaro Jambi, totaling 112 teachers with employee conditions in 2022. Data analysis techniques used in the study This is through path analysis followed by hypothesis testing through the F test (Simultaneous) and the t test (Partial). From the path analysis tests carried out, the result is that professionalism and work discipline have an influence on teacher work motivation and performance, both directly and indirect. This explains that if the organization has good professionalism teachers and the better the work discipline of the teachers, this will further increase employee motivation towards the organization and provide maximum work results. This study concludes professionalism, work discipline, work motivation and employee performance in conditions the good one. In addition, professionalism and work discipline partially and simultaneously have a positive and significant influence on the work motivation and performance of teachers at the State MTS of Muaro Jambi Regency. Likewise, work motivation has a positive and significant influence on teacher performance.

Keywords: Professionalism, Discipline, Motivation and Performance

PENDAHULUAN

Dalam bekerja, setiap sumber daya manusia harus memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme mengandung kemampuan dalam melakukan pekerjaan serta memiliki kualitas dan mutu yang tinggi adanya keinginan memacu misi dalam kemajuan untuk mengembangkan karirnya dan perusahaan. Disinilah diperlukan profesionalisme yang berperan dalam organisasi diberbagai tingkatan manajemen untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada secara rasional agar kinerja mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu profesionalisme yaitu sebagaimana disiplin dan motivasi suatu bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kabupaten Muaro Jambi merupakan salah satu kabupaten yang berada pada Provinsi Jambi , pada kabupaten ini terdapat 8 Madrasah Tsanawiyah Negeri yaitu Madrasah Tsanawiyah Negeri 1, Madrasah Tsanawiyah Negeri 2, Madrasah Tsanawiyah Negeri 3, Madrasah Tsanawiyah Negeri 4, Madrasah Tsanawiyah Negeri 5, Madrasah Tsanawiyah Negeri 6, Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 dan Madrasah Tsanawiyah Negeri 8, yang berada di bawah Kementrian Agama Kab. Muaro Jambi.

Dalam proses belajar mengajar, seorang guru memiliki fungsi sangat strategis dalam pembentukan karakter dan kepribadian siswa. Proses belajar mengajar yang diharapkan seorang guru adalah adanya perubahan pada aspek kognitif, affektif dan psikomotorik siswa, sehingga pekerjaan ini tidak dapat dilakukan selain seorang guru yang memenuhi standar profesional, hal tersebut kemampuan mengajar dibuktikan dengan cara mengajar yang baik, ijazah atau gelar kependidikan yang sesuai, perencanaan dalam pembelajaran dalam hal ini adalah kelengkapan perangkat pembelajaran termasuk Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan pelatihan-pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pendidikan.

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan agenda besar pendidikan di Indonesia. Dalam rangka mewujudkan pendidikan yang bermutu tentu tidak terlepas dari peranan berbagai pihak, salah satunya adalah peran tenaga kependidikan. Hamalik (2018 : 9) tenaga kependidikan merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang kependidikan.

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, aspek utama yang ditentukan adalah kualitas guru. Hal ini disebabkan guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi peningkatan mutu pendidikan adalah apabila pelaksanaan proses belajar mengajar dilakukan oleh pendidik-pendidik yang dapat diandalkan keprofesionalannya.

Profesionalisme menurut Setyadharma (2016 : 96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan apratur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efesiensi serta bertanggung jawab. Kelancaran pelaksanaan tugas organisasi itu sangat tergantung pada kesempatan pegawai yang berada kesempurnaan pegawai yang berada didalamnya yang mampu bekerja secara profesional, efektif, dan efesien guna meningkatkan didalam menjalankan tugas bisa mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai sehingga kurang maksimal dan optimal, diantaranya kurang keahlian yang dimiliki pegawai itu dalam proses pelaksanaan kerja. Untuk tercapainya profesionalisme kerja yang baik diperlukan kemampuan dan keahlian kerja untuk melaksanakan tugas pokoknya agar instansi lebih baik lagi.

Agus F. Tamyong dalam Usman (2017:15) menyatakan pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Kualifikasi pendidikan guru sesuai dengan prasyarat minimal yang ditentukan oleh syarat-syarat seorang guru yang profesional. Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Guru profesional wajib memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV), menguasai kompetensi (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, sebaiknya guru meningkatkan

kinerjanya. Istilah kinerja guru berasal dari kata job performance/actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

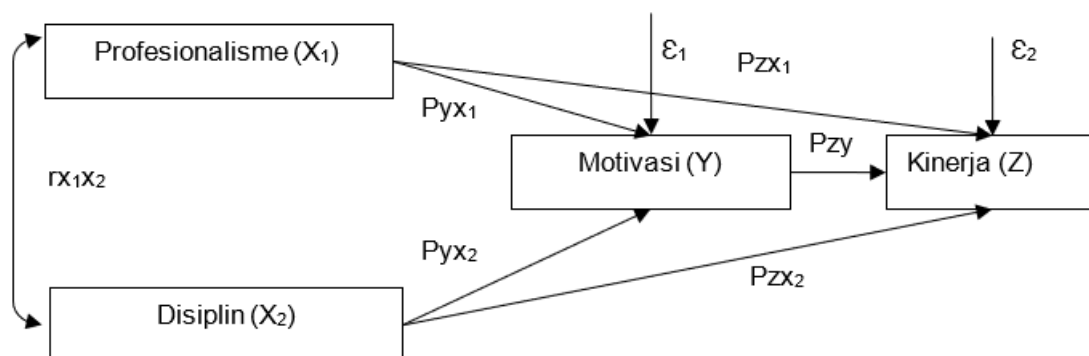
METODE

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian terdiri dari 4 variabel utama yaitu Profesionalisme, dan Disiplin, sedangkan variabel interveningnya adalah motivasi dan variabel terikatnya adalah kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Muaro Jambi, sedangkan subjek penelitian yaitu guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Muaro Jambi yang berjumlah 112 orang guru ASN. Penelitian ini lebih diarahkan pada proses analisis pengaruh antara Profesionalisme dan Disiplin terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Muaro Jambi.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yaitu Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di-Kab. Muaro Jambi. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi pustaka dengan mempelajari berbagai tulisan yang berhubungan dengan Profesionalisme, Disiplin, motivasi dan kinerja guru ASN

Sumber Data yang diperoleh dalam penelitain ini berasal dari kuesioner responden secara langsung, adapun hasil dari kuesioner tersebut merupakan data yang digunakan dalam penganalisaan guna mengetahui pengaruh Profesionalisme, Disiplin motivasi terhadap kinerja guru ASN pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di-Kab. Muaro Jambi. Sedangkan sumber-sumber lainnya berasal dari kajian-kajian pustaka maupun dari dokumen-dokumen yang ada pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kab. Muaro Jambi yang berguna sebagai data-data awal.

Berdasarkan tujuan penelitian maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan). *Explanatory research* merupakan penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis Affandi , (2015). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Agar penelitian ini lebih terarah serta sesuai dengan tujuan yang diinginkan, data dan fakta dari angket yang terkumpul akan diuji dengan teknik analisis jalur (*Path Analysis*).



HASIL

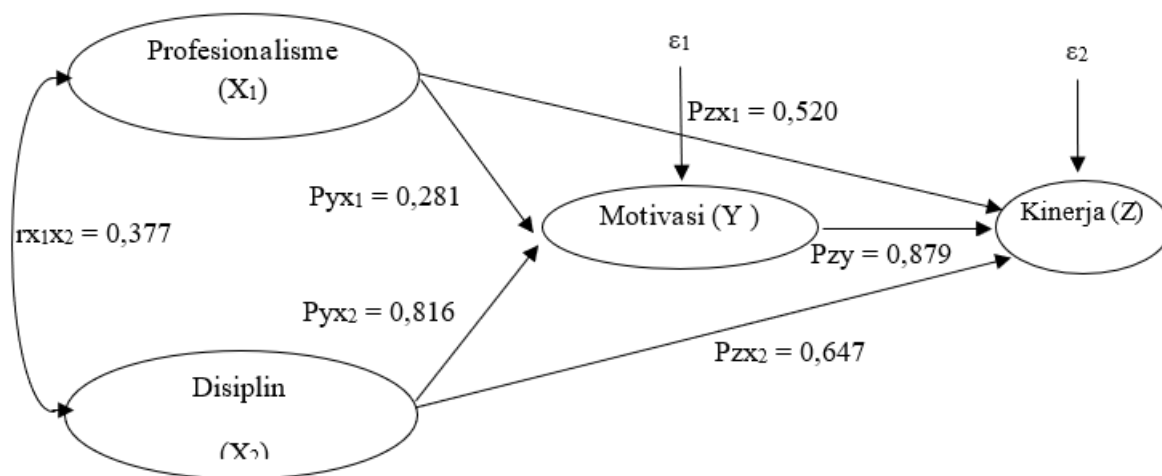
Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh distribusi frekuensi variabel Profesionalisme (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (Y) dan kinerja (Z) sebagai berikut:

No	Variabel	Total Skor	Kriteria
1	Profesionalisme	3.125	Baik
2	Disiplin Kerja	2.485	Baik
3	Motivasi Kerja	4.830	Tinggi
4	Kinerja	3.635	Tinggi

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung profesionalisme (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap motivasi (Y) sebesar 91,75%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa profesionalisme dan Disiplin memberikan kontribusi terhadap motivasi sebesar 91,75%. Adapun hasil proses perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung profesionalisme dan Disiplin terhadap motivasi.

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung profesionalisme dan Disiplin terhadap kinerja guru ASN sebesar 94,26%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa profesionalisme dan Disiplin memberikan kontribusi terhadap kinerja guru ASN sebesar 94,26%. Adapun hasil proses perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung profesionalisme dan Disiplin terhadap kinerja guru ASN.

Dari proses perhitungan di atas didapat pengaruh langsung motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) 77,26%, ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru ASN. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila guru ASN memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka guru ASN tersebut akan mampu memberikan kinerja yang tinggi pula kepada organisasinya/ Madrasah.



Dari uji Anova atau uji F seperti yang tampak pada tabel 4.24 di atas diperoleh F hitung sebesar 610,077. Sedangkan F tabel diperoleh pada distribusi nilai F tabel statistik pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan rumus : $F \text{ Tabel} = (k;n-k-1)$. Dimana k = jumlah variabel independent (bebas), sementara n = jumlah sampel atau responden penelitian (Muhidin & Abdurahman, 2017).

Dikarenakan nilai F hitung $610,077 > F \text{ tabel } 3,079$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh profesionalisme dan Disiplin secara bersama – sama (simultan) terhadap motivasi. Sedangkan untuk melihat nilai signifikannya, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa profesionalisme dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru ASN bersertifikasi pada Madrasah Stanawiyah Negeri di Kabupaten Muaro Jambi .

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa profesionalisme secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan dari data pada tabel 4.19 menunjukkan nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ dan angka taraf signifikansi $< 0,05$.

Selain itu pula dari uraian di atas didapat pengaruh langsung profesionalisme (X_1) terhadap kinerja guru ASN (Z) bernilai positif sebesar 27,04%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 12,68% dan pengaruh total sebesar 39,72% (tabel 4.20), hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh tidak langsung memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan nilai pengaruh langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya semakin baik profesionalisme yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin baik pula kinerja guru ASN tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Disiplin secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini dikarenakan dari data pada tabel 4.19 menunjukkan nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ dan angka taraf signifikansi $< 0,05$.

Selain itu pula dari uraian di atas didapat pengaruh langsung Disiplin (X_2) terhadap kinerja guru ASN (Z) bernilai positif sebesar 41,86%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 12,68% dan pengaruh total sebesar 54,754% (tabel 4.20), hal ini menunjukkan bahwa Disiplin secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan nilai tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya semakin baik Disiplin seorang pegawai maka akan semakin baik pula kinerja guru ASN tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan dari data pada tabel 4.22 menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel dan angka taraf signifikansi $<$ 0,05.

Selain itu pula dari uraian di atas didapat pengaruh langsung motivasi (Y) terhadap kinerja guru ASN (Z) bernilai positif sebesar 77,26%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja guru ASN sebesar 77,26%. Dimana nilai tersebut menunjukkan nilai yang sama dengan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,772 (tabel 4.23). Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru ASN pada penelitian ini dapat dipengaruhi oleh motivasi sebesar 77,2%, sedangkan sisanya 22,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model struktur 3 penelitian ini.

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme melalui motivasi terhadap kinerja guru ASN memiliki pengaruh sebesar 12,84%, dan pengaruh profesionalisme terhadap kinerja melalui Disiplin dan motivasi sebesar 14,06% dan total pengaruhnya adalah sebesar 26,9% dimana angka tersebut menjelaskan bahwa profesionalisme melalui motivasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja guru ASN.

Selanjutnya hasil perhitungan variabel Disiplin terhadap kinerja guru ASN melalui motivasi pengaruhnya sebesar 58,56%, dan pengaruh Disiplin terhadap kinerja melalui profesionalisme dan motivasi sebesar 7,59% dan total pengaruhnya adalah sebesar 66,15% dimana angka tersebut menjelaskan bahwa Disiplin melalui motivasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja guru ASN.

Kemudian dapat disimpulkan bahwa total pengaruh profesionalisme dan Disiplin melalui motivasi terhadap kinerja guru ASN sebesar 26,9%. Dengan demikian, variabel profesionalisme dan Disiplin melalui motivasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja guru ASN.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme yang baik, serta dukungan Disiplin yang baik pula akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, dan akhirnya kinerja guru ASN akan meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan menunjukkan profesionalisme, disiplin motivasi kerja, dan kinerja guru ASN pada MTs Negeri di kabupaten Muaro Jambi kondisi baik/tinggi.
2. Profesionalisme dan disiplin secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru ASN pada MTs Negeri di kabupaten Muaro Jambi. Dimana pengaruh langsung profesionalisme terhadap motivasi sebesar 74,47% dan pengaruh tidak langsung terhadap motivasi sebesar 17,28%. Sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung profesionalisme dan disiplin terhadap motivasi kerja sebesar 91,75%.
3. Profesionalisme dan disiplin secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ASN pada MTs Negeri Kabupaten Muaro Jambi. Pengaruh langsung profesionalisme, disiplin terhadap kinerja guru sebesar 68,9% dan pengaruh tidak langsung disiplin terhadap motivasi sebesar 25,36%. Sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung profesionalisme dan disiplin terhadap kinerja guru ASN di Kabupaten Muaro Jambi sebesar 94,26%.
4. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ASN pada MTs Negeri Kabupaten Muaro Jambi. Dimana Pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 77,26%.
5. Profesionalisme dan disiplin melalui motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada MTs Negeri di kabupaten Muaro Jambi. Total pengaruh profesionalisme melalui motivasi terhadap kinerja guru sebesar 26,9% dan total pengaruh disiplin melalui motivasi

terhadap kinerja guru sebesar 66,15%. Sehingga total pengaruh profesionalisme dan disiplin melalui motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 95,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfandi. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Riau : Zanafa Publishing.
- Agustino, Leo. (2017). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*, Bandung : Alfabeta.
- Emron Edison, Yohny Anwar & Imas Komariyah, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Cetakan Keempat. Bandung CV.Alfabeta.
- Arna Suryani (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi J-MAS Vo.2 No.1.*
- Arna Suryani (2017). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jambi. Jambi J-MAS Vo.2 No21.*
- Arens A. Avin, Randal J. Elder dan Mark S. Beasey. (2015). *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi*, Jilid I. Edisi Limabelas, Jakarta. : Erlangga.
- Augusty Ferdinand, (2016), *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Barnawi dan Muhammad Arifin (2017). *Kinerja Guru Profesional*. Jokjakarta : Ar-Ruzz Media.
- Basuki dan Susiowati. (2015). *Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja*. Jurnal JRBI, Vo. 1, No. 1, Januari.
- Dadan. W.Alamsyah, (2015). *Analisis Evaluasi Diri Sekoah (EDS) Hubungannya Dengan Kinerja Guru Dan Mutu Pembelajaran* : Penerbit UPI
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen* (Jakarta: Depdiknas RI, 2005 Bab 2, Pasal 6
- Donni Juni Priansa, S.Pd., S.E., M.M. dan Dr. H. Suwatno, (2015). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. : Alfabeta.
- Edwin B. Fippo, (2015). *Personel Management (Manajemen Personalialia)*, Edisi VII Jiid III, terjemahan Alponso, Bandung : S, Erlangga.
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Bandung : Alfabeta.
- Fakhrul Rozi Yamali, (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi dan Tindakan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perusahaan Rakyat Propinsi Jambi J-MAS 4(2).*
- Fakhrul Rozi Yamali,(2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Propinsi Jambi J-MAS 5(2).*
- Fujianti,., Tabroni & H.Rais. (2017). *Professionalisme And Auditor's Performance : An Anaysis of Gender Perspective*. IOSR Journal of Economics and Finance (IOSR-JEF). Volume 8 (6), 43-52.
- Imam Ghozali, (2013), *Anaisis Mutivariate dengan program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gapuri Ramadhan (2018), *Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin*, Jurnal Administrasi Publik Vol. 1 No.
- Hamalik, Oemar, (2018), *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hamzah B. Uno. (2016). *Teori Motivasi & Pengukurannya*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan A. (2017). *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*, Medan : UISU Press
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi revisi. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, J S., & Silvya, B. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2. <https://doi.org/10.31227/osf.io/9frzv>

- Irma, Istiariani. (2018). Pengaruh Independensi, Profesionalisme Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP, *Jurnal Pemikiran Islam Islamadina* Volume. 19 No. 1 ISSN: 1412-4777. Terakreditasi No.21/E/KPT/2018.
- Juniantara I Wayan. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi di Denpasar, Tesis.Program Pasca Sarjana Universitas Udayana Denpasar
- Kunandar, (2015). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Kurniawan, Agung. (2015). *Transformasi Pelayanan Publik*, Yogyakarta : Pembaharuan
- Lembaran Negara RI No. 77, (2019). Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Jakarta, Pemerintah Republik Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ke-8. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ma'aruf, Abdulah. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Cetakan kedua. Yogyakarta : Aswaja Pressindo
- Mulyana. (2016). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, PT Remaja Rosdakarya , Bandung
- Nana Sujana (2015). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung PT Sinar Baru Agesindo.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Penunjukan Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi, Tunjangan Khusus dan Tambahan Penghasilan Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah.
- Prawirosentono Suyadi . (2015). *Kebijakan Kinerja Pegawai – Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta: BPFE.
- Rino, Tjutju Yuniarsih, Suwatno, Kusnendi, Syahrizal, (2020). *Perilaku Organisasi Memahami Perilaku Kewargaan Organisasional untuk Kinerja Unggul*, Bandung : Refika Aditama.
- Rivai Veithza dan Deddy Mulyadi . (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P (2015). *Organizational Behavior*, Edisi Bahasa Indonesia, cetakan keempat belas, Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P (2013). *Priaku Organisasi*, Edisi kedua belas diterjemahkan oleh Diana Angelia Ria, Cahyani dan Abdul Rosid. Jakarta : Salemba Empat
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Bandung : Alfabeta.
- Sarwono, Jonathan (2011). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Edisi 6. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Setyadharma Andryan S. (2015). *Uji Asumsi Kasik Dengan SPSS*.Semarang: FE UNES
- Sedarmayanti. (2017). *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) Bagian ketigabelas: Membangun Manajemen Sistem Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance (Kepemerintahan yang Baik)*, Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemn Pegawai Negeri Sipil* , Edisi Revisi, Bandung : Rafika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. : Penerbit STIE YKPN.
- Sinambea, Lijan Potak (2017). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta : Bumi aksara.
- Suatno dan Priansa, Doni Juni. (2017). *Managemen SDM dalam organisasi public dan bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Baru. Bandung : ALFABETA
- Sondang P. Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi, Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Suwatno, Donni Juni Priansa.(2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Undang-Undang RI No. 14 Th. 2005 Tentang Guru dan Dosen

Undang-Undang RI No. 20 Th. 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Uzer Usman. (2017). *Menjadi Guru professional*, PT Remaja Rosdakarya , Bandung

Vidriansyah Andro. (2016). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT Indosat Semarang)*. Universitas Diponegoro Semarang.

Veithzal, Rivai dan Basri Ahmad Fauzi, (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja, Edisi Revisi. Cetakan ke-5*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Wahyudi. (2019). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan*, Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, 2(3), 350, 351-360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>

Wirawan. (2018). *Budaya dan Iklim Organisasi (Teori, Apikasi dan Penelitian)*,. Jakarta : Penerbit PT Salemba Empat