

## Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kompetensi Serta Dampaknya pada Kinerja Guru SMA Negeri 1 Batang Hari

Teguh Okni Pratama\*, M. Zahari MS, Osrita Hapsara

Universitas Batang Hari-Jambi

\*Correspondence: teguhoknipratama69@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi di SMA Negeri 1 Batang Hari terhadap tingkat kompetensi dan kualitas kerja guru. Populasi data penelitian ini adalah 62 orang pendidik di SMA Negeri 1 Batang Hari, dan peneliti menggunakan pendekatan Deskriptif kuantitatif, Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Uji Hipotesis Uji F simultan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Versi 20. Melalui analisis jalur diketahui bahwa pengaruh total pengaruh pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) melalui kompetensi terhadap kinerja guru ( $Z$ ), memiliki nilai total sebesar 97,99%. Hasil Uji F simultan variabel pelatihan terhadap kompetensi menyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel pelatihan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru, dan juga pada variabel motivasi terhadap kinerja guru melalui kompetensi menyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, Artinya variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Batang Hari.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Dan Kinerja Guru

### ABSTRACT

*This study aims to find out how the influence of training and motivation at SMA Negeri 1 Batang Hari has on the level of competence and quality of teacher work. The data population for this study were 62 educators at SMA Negeri 1 Batang Hari, and the researchers used a quantitative descriptive approach, path analysis and simultaneous F-test hypothesis testing using the assistance of the IBM SPSS Version 20 program. Through path analysis it was found that the total effect the influence of training ( $X_1$ ) and motivation ( $X_2$ ) through competence on teacher performance ( $Z$ ), has a total value of 97.99%. The results of the simultaneous F test on competency training variables stated that  $H_0$  was rejected and  $H_1$  was accepted, meaning that the training and competency variables had an effect on teacher performance, and also on the motivational variable on teacher performance through competence stated that  $H_0$  was rejected and  $H_1$  was accepted, meaning that training and motivation variables had an effect on performance. teacher at SMA Negeri 1 Batang Hari.*

**Keywords:** Training, Motivation, Teacher Competence and Performance

### PENDAHULUAN

Organisasi sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa sumber daya mereka yang ada dikelola, dimanfaatkan, dan dikembangkan secara maksimal. (Mangkunegara & Anwar, 2017). Untuk mengantisipasi rekayasa kebudayaan manusia, maka salah satu ilmu pengetahuan yang begitu cepat berubah adalah ilmu manajemen. Karena kehadiran berbagai organisasi modern merupakan faktor yang menentukan untuk mempermudah pencapaian tujuan hidup manusia. Tidak hanya supaya *survive* dalam hidup, tetapi juga dalam mengembangkan kualitas kehidupan kepada yang lebih baik, diperlukan manajemen yang mampu mengarahkan penataan semua organisasi supaya efektif, efisien, berkualitas, dan berkemajuan. Syafaruddin (2015:5) mengungkapkan bahwa manajemen sebagai ilmu sosial, meniscayakan kehadirannya dalam mengoptimalkan tugas pokok dan fungsi organisasi, baik organisasi yang berorientasi pencapaian profit, maupun organisasi yang berorientasi jasa layanan atau nonprofit. Namun dalam praktiknya, semua organisasi dimaksudkan untuk melayani keperluan umat manusia supaya eksis serta ber peradaban dan berkemajuan.

Salah satu bidang manajemen yang mendapat banyak perhatian dari para pemimpin atau pengelola organisasi adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Perlakuan terhadap SDM pada sebuah organisasi sangat berdampak terhadap keberlangsungan jalannya organisasi tersebut.

SDM merupakan aset yang paling penting bagi sebuah organisasi, karena sebaik apapun organisasi tidak akan dapat bertahan lama jika tidak ditopang oleh keberadaan SDM yang berkualitas.

Dessler (2008:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai “*Managing people is called "human resource management," and it encompasses activities like hiring, screening, training, rewarding, and evaluating employees.*” yang artinya Mengelola orang disebut "manajemen sumber daya manusia", dan mencakup aktivitas seperti perekrutan, penyaringan, pelatihan, penghargaan, dan evaluasi karyawan.

Program pelatihan perusahaan merupakan inisiatif untuk membentuk dan membentuk tenaga pendidikannya agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan di dalam kelas (Riduwan, 2009: 86). Untuk memastikan bahwa karyawan efisien dan efektif dalam melaksanakan tanggung jawab mereka, perlu untuk memberikan pelatihan kepada mereka. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi harus diberikan pelatihan yang merupakan proses yang berkesinambungan karena perkembangan teknologi, perkembangan ekonomi, dan perkembangan non teknis, sehingga mampu bersaing secara efektif. Hal ini sangat penting mengingat persaingan global yang semakin ketat dan tuntutan masyarakat yang semakin beragam. iklim ekonomi negara. Organisasi membuat program pelatihan karyawan karena ingin siap menghadapi perubahan di masa depan.

Artinya, mereka akan dapat mencapai lebih banyak dalam pekerjaan mereka dan memberikan kinerja yang lebih baik. “pengembangan sikap, pengetahuan, dan keterampilan dari pola-pola tingkah laku yang sistematis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara memadai”, demikian definisi Danim (2010: 39), merupakan definisi umum dari pelatihan.

Selain instruksi, motivasi intrinsik adalah komponen kunci untuk kinerja yang optimal. Baik motivasi dan kinerja saling terkait dan saling bergantung. Namun, penting untuk dicatat bahwa banyak penelitian yang meneliti hubungan antara keduanya menemukan bahwa tingkat motivasi yang tinggi menghasilkan keluaran yang unggul. Karena motivasi bukan satu-satunya faktor dalam menentukan kinerja, kita tidak dapat mengatakan bahwa ini adalah hubungan sebab akibat. Sebuah studi oleh Triatna (2015) menemukan.

motivasi umumnya dianggap sebagai hal yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu dalam keadaan tertentu (Gitosudarmo dan Mulyono, 2002:171). Tindakan individu akan selalu dimotivasi oleh sesuatu. Tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai tanpa motivasi karyawan untuk bekerja demi kepentingan perusahaan atau organisasi. Sebaliknya, jika pekerja memiliki motivasi yang tinggi, maka perusahaan atau organisasi pasti akan mencapai tujuannya.

Keberhasilan bisnis apa pun bergantung pada kemampuannya untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang mampu dan berpengetahuan luas tentang peran mereka. Kompetensi, sebagaimana didefinisikan oleh Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 142), adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan sukses dan memperoleh manfaat sebagai hasil dari pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Kompetensi, dengan demikian, adalah kebiasaan berpikir yang mencerminkan penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sangat penting untuk kesuksesan organisasi mana pun. Karena sifatnya yang kritis, kompetensi ini memerlukan penerapan sistem pengembangan secara luas oleh semua organisasi dan bisnis yang bercita-cita untuk mencapai kesuksesan.

### **Definisi Manajemen**

Secara umum, definisi manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen memiliki kegiatan memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan, dan mengembangkan.

Manajemen berasal dari bahasa latin yaitu dari kata *manus* yang berarti tangan, dan *agree* yang berarti melakukan kata “*to manage*” yang artinya mengatur. Kata-kata tersebut jika digabungkan menjadi kata kerja *manager* yang artinya menangani. Kata *manager* ini jika di terjemahkan ke dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya *management* diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan (Usman, 2013:3).

## Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2009:15). Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

## Pelatihan

### • Definisi Pelatihan

Di dalam dunia usaha tidak ada organisasi yang dapat beroperasi dengan baik tanpa melatih pegawai baru prosedur dasar dan melatih kembali pegawai lama jika prosedur berubah. Pelatihan berjalan terus menerus, walaupun pengaturan kegiatan ini tidak disadari. Pegawai yang berpengalaman meneruskan informasi kepada pegawai baru, dan dia sendiri menerima informasi jika ada kegiatan baru yang harus dipelajari. Suatu Instansi akan semakin menyadari bahwa pelatihan itu penting untuk menyesuaikan diri dan berkembang, adalah suatu proses yang berkesinambungan atau kontinyu.

Pentingnya pelatihan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan ketrampilan SDM dikemukakan oleh Arep (2013:116) yang menyatakan bahwa pelatihan berperan besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi suatu organisasi. Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari adanya program pelatihan dan pengembangan adalah meningkatkan motivasi kerja untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerja, mengurangi waktu belajar, menciptakan loyalitas dan kerja sama, meningkatkan pengembangan pribadi, memberi dorongan untuk mendapat yang terbaik serta mengurangi jumlah kecelakaan kerja.

## Motivasi

### • Definisi Motivasi

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi. Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang ke arah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Setiap pimpinan selalu berusaha melaksanakan motivasi kepada para bawahannya walaupun kenyataannya selalu mengalami hambatan mengingat orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

Hasibuan (2008:143) menyatakan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi akan memberikan arti besar kecilnya usaha seseorang, berusaha atau bekerja giat untuk mencapai kebutuhannya. Sebaliknya, seseorang dengan motivasi yang rendah tidak akan pernah mencapai hasil melebihi kekuatan motivasinya.

## Kompetensi

### • Definisi Kompetensi

Kompetensi berarti (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Pengertian dasar kompetensi (*competency*) kemampuan atau kecakapan. Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Istilah kompetensi memiliki banyak makna. Terdapat beberapa definisi tentang kompetensi yaitu :

- 1) UU RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

- 2) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh organisasi (Wibowo, 2016:129).
- 3) Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan/atau unggul dalam pekerjaan atau keadaan, Spencer and Spencer dalam Sutrisno (2016:203).
- 4) *Competence is an underlying characteristic of a person which result in effective and/or superior performance a job*, yang berarti kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan atau kinerja yang unggul (Edison, Anwar dan Komariyah, 2016:143).

## **Kinerja Guru**

### **• Definisi Kinerja**

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance* (Mangkunegara, 2013:67).

Brahmasari dan Suprayetno (2008:128) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Bernardin dan Russel (1993:379) menyatakan kinerja sebagai "*performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period*". Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

Kata *performance* memberikan tiga arti yaitu (1) "prestasi" seperti dalam konteks atau kalimat "*high performance car*" atau "mobil yang sangat cepat" (2) "pertunjukan" seperti dalam konteks atau kalimat "*folk dance performance*" atau "pertunjukan tari-tarian rakyat" (3) "pelaksanaan tugas" seperti dalam konteks atau kalimat "*in performing his/her duties*" (Ruky, 2002:14).

## **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kompetensi Serta Dampak Nya Terhadap Kinerja Guru**

Pelatihan adalah proses memberi pekerja lebih banyak alat untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif dengan memperluas pemahaman mereka tentang tugas-tugas itu dan memberi mereka lebih banyak latihan untuk melakukannya Menurut Kashmir (2016: 198) mengungkapkan pendapat bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

Melalui pelatihan, guru akan mendapat pengalaman dan meningkat pengetahuannya dalam menyajikan pembelajaran, hal ini tentu saja berdampak terhadap kinerja guru. Menurut Brahmasari dan Suprayetno (2008:128), kinerja adalah pencapaian hasil yang diinginkan bagi suatu organisasi. Outcome ini dapat berbentuk output (baik kuantitatif maupun kualitatif), inovasi, adaptabilitas, dependabilitas, atau yang lainnya. Menurut Hasibuan (1999:136), semua motivasi didasarkan pada suatu motif yang mempunyai tujuan akhir dalam pikiran, jadi motivasi merupakan perangsang keinginan sekaligus penggerak kemauan seseorang untuk bekerja.

Menurut Suharsaputra (2010) yang menjelaskan bahwa faktor kemampuan /kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pun akan tercapai.

Hipotesis: Pelatihan Dan Motivasi Melalui Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru.

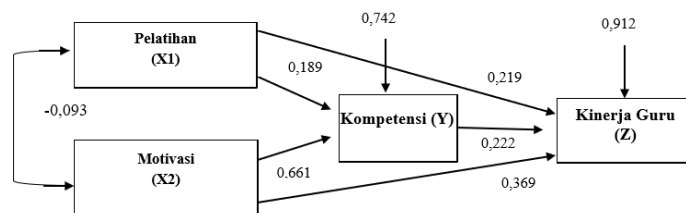
## **METODE**

Penelitian yang digunakan dalam metode ini yaitu dengan teknik pengumpulan data berupa penelitian *Library Research* (Studi kepustakaan) dan *Field Research* (Studi lapangan), penelitian menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan pada Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kompetensi Serta Dampak nya Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Batang Hari, Responden penelitian ataupun populasi dala penelitian adalah Guru yang ada di SMA Negeri 1 Batang Hari berjumlah 62 orang, seluruh subjek penelitian ini adalah seluruh guru, seluruh populasi

jadikan sampel. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Path Analysis atau analisis jalur dan uji F simultan.

### HASIL

Hasil Pengujian jalur (Path Analysis) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Pengaruh X1, X2, dan Y terhadap Z

Berdasarkan hasil dari pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 20 , dapat diketahui besaran kontribusi maupun nilai koefisien variabel pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) melalui kompetensi (Y) terhadap kinerja guru (Z), sebagai mana tergambar pada gambar diatas.

**Tabel 1 Rekapitulasi pengaruh langsung dan tidak langsung Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja melalui Kompetensi**

Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui Y	Pengaruh total
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	4,80%	9,19%	13,99%
Motivasi (X <sub>2</sub> )	43,69%	5,41%	49,1%
X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub>	91,65%	6,33%	97,98%
Total pengaruh X <sub>1</sub> & X <sub>2</sub> melalui Y			161,07

Sumber : Hasil pengolahan data

Nilai total pengaruh X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> tersebut diatas menjelaskan nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> Seperti Yang Terlihat Pada Hasil Uji R<sup>2</sup> pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2 Tabel Hasil Pengujian Secara Simultan Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,415 <sup>a</sup>	,172	,129	3,046

a. Predictors: (Constant), kompetensi\_Y, pelatihan\_X1, motivasi\_X2

Sumber : Hasil Pengolahan Data menggunakan SPSS

Nilai R square sebesar 0,415 menunjukkan korelasi berganda (pelatihan dan motivasi) terhadap kinerja melalui kompetensi. Dengan memperhatikan variasi nilai R Square sebesar 0,172 atau dalam persentase yaitu 17,2% yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru melalui kompetensi sebesar 161,06 atau 16,1%, berarti proporsi lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan semakin baik pelatihan dan motivasi maka secara keseluruhan melalui kompetensi akan meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Batang Hari.

**Tabel 3 Hasil Olah Data Uji F Hipotesis Pelatihan dan Motivasi terhadap Kompetensi ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376,659	2	188,329	24,125	,000 <sup>b</sup>
	Residual	460,583	59	7,806		
	Total	837,242	61			

a. Dependent Variable: kompetensi\_Y

b. Predictors: (Constant), motivasi\_X2, pelatihan\_X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data menggunakan SPSS

**Tabel 4 Hasil Olah Data Uji F Hipotesis Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109,674	2	54,837	5,989	,004 <sup>b</sup>
	Residual	540,261	59	9,157		
	Total	649,935	61			

a. Dependent Variable: kinerja\_Z

b. Predictors: (Constant), motivasi\_X2, pelatihan\_X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data menggunakan SPSS

Dapat dilihat dari pengujian simltan (Uji F) diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung}$  variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $24,125 > 3,15$  atau nilai sig alfanya yaitu  $0,049 < 0,05$ , dengan demikian hipotesis ke 2 pada penelitian ini menyatakan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kompetensi guru.

Dilihat dari pengujian simultan (uji F) diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung}$  variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) lebih besar dari  $F_{tabel}$ -nya ( $5,989 > 3,15$ ) atau ( $0,004 < 0,05$ ). Dengan demikian pada penelitian ini menyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, Artinya variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Batang Hari

Dari hasil penelitian menggunakan path analysis dapat diketahui bahwa pengaruh pelatihan ( $X_1$ ) dan melalui kompetensi ( $Y$ ) terhadap kinerja guru ( $Z$ ) sebesar 9,19% dan motivasi ( $X_2$ ) melalui kompetensi ( $Y$ )

Terhadap kinerja guru ( $Z$ ) sebesar 5,41%. Pengaruh total pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Z$ ) melalui kompetensi ( $Y$ ) sebesar 6,33%. Meskipun hasil dari pengolahan data ini tidak terlalu besar maka pengertian dari hasil total ini adalah semakin baik atau tinggi hasil dari pengolah data pada variabel pelatihan dan motivasi secara simultan melalui kompetensi akan semakin meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Batanga Hari.

Dari pengertian diatas memberikan penjelasan bahwa peningkatan kinerja guru harus terus diperhatikan dengan pelatihan, motivasi dan kompetensi yang profesional pada guru SMA Negeri 1 Batanghari, yang artinya semakin baik pelatihan yang diberikan dan di dukung oleh motivasi yang baik serta memiliki kompetensi yang memadai seorang guru serta mampu menjalankan tugas pokok guru dan fungsinya maka semakin baik pula kinerja guru tersebut dalam tugasnya.

## SIMPULAN

Hasil dari analisis jalur (*payh analys*) pengaruh total pelatihan dan motivasi melalui kompetensi terhadap kinerja guru memiliki nilai total 6,33%. Dengan hasil uji F simultan bahwa pelatihan melalui kompetensi terhadap kinerja guru berpengaruh signifikan dan juga motivasi melalui kompetensi terhadap kinerja memiliki pengaruh signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014), **Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan**, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Alwi,Syafaruddin (2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua,Yogyakarta: BPEC
- Arikunto, Suharsimi (2013), **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik**, Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin (2014), **Metode Penelitian**, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Becker, T E & Klimoski, R J. (2009), **A field study of the relationship between the organizational feedback environment and performance**. Journal of Personneel Psychology Vol. 42, pp. 343-358
- Bernardin, H.J & Russel, J.E.A (1993). **Human Resource Management an Experiental Approach**. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno (2008), **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hei Internasional Wiratama Indonesiaia)**. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135

- Burhanuddin, Nelly Anita, Amin, Bahrin, dan Adil, Muhammad (2021), **Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah, Iklim Organisasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pallanga Kabupaten Gowa**, Jurnal Competitiveness p-ISSN: 1978-3035 – e- ISSN: 2775-4677 Vol. 10, Nomor 1, Program
- Edison, Anwar dan Komariyah (2016), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: Alfabeta
- Gibson, James, et al. (2006), **Organization (Behavior, Structure, Proseses)**, New York: Mc Grow Hill
- Gitosudarno, Indriyo dan Mulyono, Agus (2002), **Prinsip Dasar Manajemen**, Yogyakarta: BPEE
- Gutara, Mohamad Yudha, Pogo Tajuddin, dan Saluy Ahmad Badawi (2021), **Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru**, Jurnal Indikator: Vol 5, No 2, P. 73-81.
- Hasibuan, Melayu (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Bumi Aksara
- Husdarta, J.S (2017), **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Pendidikan Jasmani di Sekolah Dasar**, Jurnal Mimbar Pendidikan No.3/XXVI/2017, hlm. 12-25
- Iskandar (2009), **Methodologi Penelitian Sosial**, Jakarta: Gaung Persada Press
- Muhidin, Ali dan Abdurahman, Maman (2011), **Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian**, Bandung: Pustaka Setia
- Nesty, Mita. 2013. *Pengaruh Krisis Ekonomi Amerikat Serikat Terhadap Bursa Saham dan Perdagangan Indonesia*. 90-104. Retrieved April 29, 2013, from <http://www.bi.go.id/NR/rdonlyres/2B8CDD27-1FD7-4D15-9B70-24A0AB949130/28616/MitaNezky.pdf>
- Otoritas Jasa Keuangan, 2016. *Panduan Investasi di Pasar Modal Indonesia*, Retrieved 30 March, 2016, from <http://www.ojk.go.id/old/old/news/Juni2016/BAB%20I.pdf>
- Siagia, P. Sondang (2013), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Bumi Aksara
- Tandelilin, Eduardus. 2001. *Analisis Investasi dan Manajemen Portofolio, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE
- Tan, Jose Antonio R, 1998, Contagion Effects During the Asian Financial Crisis: Some Evidence from Stock Price Data (Pacific Basin Working Paper Series. *Center for Pacific Basin Monetary and Economic Studies Economic Research Department Federal Reserve Bank of San Francisco*. Thailand., Stock Exchange. Total Return Index. Retrieved February 25 2013, from <http://www.set.or.th/en/market/tri.html>
- The Department of The Treasury. 2012. *Recent U.S. Economic Growth In Charts*. Washington, DC: Author. Retrieved April 29, 2013, from [http://www.treasury.gov/resource-center/data-chartcenter/Documents/20120502\\_EconomicGrowth.pdf](http://www.treasury.gov/resource-center/data-chartcenter/Documents/20120502_EconomicGrowth.pdf)
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Setiady (2017), **Metodologi Penelitian Sosial**. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, Husaini (2013), **Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan**, Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal, Rival (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo, (2016), **Manajemen Kinerja**, Edisi Kelima, Jakarta:PT. Rajagrafindo Persada
- Wijaya, Cece dkk (2010), **Upaya Pembaharuan dalam Pendidikan dan Pengajaran**, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Yuliana, Haryadi, dan Anggraeni, Ade Irma (2019), **Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Guru Terhadap Profesionalisme Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di MI, MTs dan SMK Yayasan Pesantren Darul Abror Kedungjat**, Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA) Volume 21 Nomor 01, Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Jendral Soedirman Purwokerto
- Yusriadi (2014), **Pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Malikussaleh**, dipaparkan dalam Prosiding Seminar Nasional Ekonomi 2014 “Kesiapan Daerah Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015”. Lhokseumawe 18-20 Nopember 2014. Fakultas Ekonomi – Universitas Malikussaleh