

=====

**PENGARUH INSENTIF, SERTIFIKASI GURU DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU  
(Studi pada SMK 2 Triple “J” Citeureup)**

**Bister Panjaitan**

Magister Manajemen  
Universitas Esa Unggul, Jakarta  
Email : bisterpan@hotmail.com

**ABSTRAK**

SMK 2 Triple “J” Citeureup adalah salah satu sekolah terkemuka yang berada di Bogor yang kian hari kian pesat pembangunan maupun reputasinya. Berada di jalur strategis memberikan tantangan yang tidak mudah bagi SMK 2 Triple “J” Citeureup dalam menghadapi berbagai rintangan maupun persaingan pendidikan saat ini. Guru sebagai salah satu aktor utama penentu berbagai kemajuan dan reputasi SMK 2 Triple “J” Citeureup di masa depan diharapkan dapat tampil prima guna menghadapi berbagai rintangan kedepan. Namun dibalik harapan tersebut, penampilan dan kinerja guru sering mendapat keluhan baik dari siswa maupun orangtua siswa. Hal tersebut tidak terlepas dari perkembangan dunia pendidikan yang begitu cepat sementara dilain pihak guru dan institusi dinilai terlambat dalam merespon berbagai kemajuan tersebut. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh insentif, sertifikasi guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK2 Triple “J” Citeureup. Desain penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah sampel jenuh (non probability sampling) sebanyak 44 sampel dan data diolah dengan metode regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa variabel insentif, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan variabel sertifikasi guru sebagai variabel buatan (dummy variable) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja.

**Kata Kunci:** Insentif, sertifikasi guru, disiplin kerja dan kinerja guru

**ABSTRACT**

*SMK 2 Triple "J" Citeureup is one of the leading schools in Bogor which is increasingly rapidly growing its reputation and reputation. Being on a strategic path provides an easy challenge for SMK 2 Triple "J" Citeureup in the face of various obstacles and current educational competition. Master as one of the main actors determining the progress and reputation of SMK 2 Triple "J" Citeureup in the future is expected to perform prima to face various obstacles forward. But behind these expectations, the appearance and performance of teachers often get complaints from both students and parents. This can not be separated from the*

=====

*rapid development of the world of education while on the other hand teachers and institutions considered late in responding to these advances. This study discusses the influence of incentives, teacher certification and work discipline on teacher performance in SMK2 Triple "J" Citeureup. The research design used is survey method by using questionnaire. The population of this study is a sample of saturation (non probability sampling) of 44 samples and data processed by multiple regression method with the help of statistical software. The results of this study say that the incentive variable, work discipline has a positive and significant effect on teacher performance. While teacher certification variables as artificial variables (dummy variable) does not affect the performance of teachers. The most dominant variable affecting teacher performance in this research is work discipline variable.*

**Keywords:** *Incentives, teacher certification, work discipline and teacher performance*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi kemajuan suatu bangsa karena kemajuan suatu bangsa ditentukan oleh keberhasilannya dalam bidang pendidikan. Keberhasilan dalam pendidikan tidak lepas dari peran seorang guru, dimana seorang guru merupakan perantara dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, maka sangat dibutuhkan peran pendidik yang profesional. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Untuk itu profesionalisme guru dituntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan jaman, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing di forum regional, nasional maupun internasional. Mewujudkan pendidikan yang berkualitas tidak dapat dipisahkan dari peran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Mereka memiliki peran yang sangat penting dan strategis, dan karena itulah Davis dan Ellison (1992) mengatakan guru merupakan pemeran utama dikelas. Sebutan pemeran utama bagi tenaga pendidik memang sangat beralasan mengingat perannya yang tidak dapat tergantikan oleh apapun.

Dikatakan Baedhowi (2007) upaya yang dilakukan untuk mendukung terlaksananya proses belajar mengajar yang baik dan kondusif adalah dengan menyediakan guru yang berkualitas dan profesional. Pemberlakuan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada hakikatnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya dari sisi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Disamping itu juga, lahirnya undang-undang tentang guru dan dosen ini juga dilandasi oleh keinginan untuk memperjelas kedudukan dan fungsi tenaga pendidik, mempertegas profesionalisme, mempertegas kualifikasi, kompetensi, sertifikasi dan hal-hal lain yang terikat

=====

dengan hak dan kewajiban tenaga pendidik, termasuk pengangkatan dan perlindungan tenaga pendidik. Kinerja mengajar guru merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pelajaran kepada siswanya, saat melaksanakan interaksi belajar-mengajar dikelas dan termasuk bagaimana dia mempersiapkannya. Kinerja mengajar guru menjadi sangat penting karena mempengaruhi kualitas pendidikan disekolah. Untuk itu berbagai upaya dilakukan sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja mengajar gurunya. Karena guru dituntut memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Donni Juni Priansa (2014) mengatakan kinerja mengajar guru menyangkut beberapa hal seperti kualitas, tingkat keahlian, latar belakang budaya dan pendidikan, kemampuan dan sikap, minat dan motivasi, disiplin, etos kerja, struktur pekerjaan, keahlian serta umur dari angkatan kerja. Kinerja guru berkaitan dengan proses belajar mengajar, yaitu kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran. Guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pengajaran, memberikan pertanyaan kepada peserta didik, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan peserta didik, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar. Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “level of performance” atau level kinerja. Guru yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan guru yang produktifitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, guru yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif.

Kualitas pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung pada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawab sekolah. SMK 2 Triple “J” Citeureup merupakan salah satu sekolah swasta yang ada di Kabupaten Bogor. Siswa yang masuk SMK 2 Triple “J” Citeureup harus mempunyai nilai yang memadai. Sedangkan dari segi output, SMK 2 Triple “J” Citeureup menghasilkan siswa-siswa yang berprestasi. Hal ini salah satunya dapat dilihat dari rata-rata hasil ujian nasional tahun pelajaran 2010/2011. Nilai ujian siswa SMK 2 Triple “J” Citeureup masih perlu ditingkatkan, dimana nilai rata-rata ujian nasional adalah sebesar 7,32 pada tahun ajaran 2009/2010, sebesar 7,50 pada tahun pelajaran 2010/2011, sebesar 7,17 pada tahun pelajaran 2011/2012, sebesar 6,78 pada tahun pelajaran 2012/2013 dan sebesar 6,26 pada tahun pelajaran 2013/2014. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi siswa atau kinerja guru di sekolah SMK 2 Triple “J” Citeureup mengalami penurunan dan masih perlu terus ditingkatkan lagi agar dapat mencapai target yang ditetapkan. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja, yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh insentif, sertifikasi guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru serta untuk mengetahui variabel manakah dari ketiga variabel tersebut yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Insentif**

G.R.Terry (1997) mengatakan “Lattery incentive means that which incites or a tendency to incite action”. Insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu perusahaan, karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat, hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal. Sedangkan Handoko (2001) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang ditetapkan. Sofyandi (2008) mengemukakan insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi dari standar yang ditentukan. Berdasarkan uraian dan pendapat-pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Sarwoto dalam Donni Juni Priansa (2013) ada dua macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan yaitu insentif material dan insentif non material. Insentif material yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga. Beberapa macam insentif material yang diberikan kepada karyawan antara lain: 1) Bonus yaitu merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima, serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang. 2) Komisi yaitu merupakan bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik dan lazim dipergunakan sebagai bagian dari penjualan. 3) Profit Sharing, adalah insentif yang diterima karyawan yang diambil dari sebagian laba bersih. 4) Kompensasi yang ditangguhkan, terdapat dua jenis program balas jasa yang dibayar dikemudian hari, diantaranya pensiun dan pembayaran kontraktual. Dana pensiun memiliki nilai insentif karena memenuhi kebutuhan pokok seseorang yaitu menyediakan jaminan ekonomi setelah ia tidak bekerja lagi. Sedangkan pembayaran kontraktual merupakan pelaksanaan perjanjian antara pemilik atau majikan atau pimpinan perusahaan dengan karyawan tentang pembayaran

=====

sejumlah uang tertentu selama periode waktu tertentu, setelah selesai masa kerja. Insentif non material yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuran berdasarkan prestasi kerjanya. Beberapa macam insentif non material meliputi: a). Pemberian gelar secara resmi b). Pemberian tanda jasa atau medali c). Pemberian piagam penghargaan d). Pemberian pujian lisan atau tulisan e). Pemberian promosi f). Pemberian hak untuk memakai sesuatu atribut jabatan g). Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja h). Pemberian hak untuk apabila meninggal dimakamkan pahlawan i). Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

### **Sertifikasi Guru**

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikasi bukti pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (UU RI No 14 Tahun 2005 dalam Depdiknas, 2004). Dan Syaiful Sagala (2009) mengatakan guru wajib mengikuti sertifikasi, karena dengan sertifikasi seorang guru akan meningkatkan kemampuan dan keterlibatannya dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Upaya menjamin mutu guru agar tetap memenuhi standar kompetensi, diperlukan adanya suatu mekanisme yang memadai. Penjaminan mutu guru ini perlu dikembangkan berdasarkan pengkajian yang komprehensif untuk menghasilkan landasan konseptual dan empirik, melalui sistem sertifikasi. Sertifikasi adalah prosedur yang digunakan oleh pihak ketiga untuk memberikan jaminan tertulis bahwa sesuatu produk, proses, atau jasa telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Sertifikasi guru adalah prosedur yang digunakan oleh pihak yang berwenang untuk memberikan jaminan tertulis bahwa seseorang telah memenuhi persyaratan kompetensi sebagai guru.

Mulyasa (2012) mengemukakan prinsip uji kompetensi guru diselenggarakan secara komprehensif, terbuka, kooperatif, bertahap, dan mutakhir. Komprehensif maksudnya adalah bahwa penyelenggaraan uji kompetensi perlu dilakukan secara utuh, mencakup ranah dan standar yang berlaku pada masing-masing bidang studi. Terbuka adalah uji kompetensi yang diselenggarakan dengan fleksibilitas profesi, materi uji, proses dan waktu pelaksanaan ujian. Kooperatif adalah terbukanya kerjasama, baik antara lembaga penyelenggara uji kompetensi dan lembaga yang melakukan pembentukan kemampuan maupun antara lembaga uji kompetensi dengan lembaga lain yang mempunyai fasilitas untuk uji unjuk kerja terkait. Bertahap adalah bahwa peserta dapat menempuh uji kompetensi secara bagian demi bagian sesuai dengan kesiapannya. Mutakhir adalah bahwa peserta yang telah mendapat sertifikat kompetensi harus mengikuti uji kompetensi baru apabila tidak melaksanakan tugas dalam bidangnya selama minimal 10 tahun atau adanya tuntutan kinerja baru sesuai perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan tuntutan dunia kerja.

---

## **Disiplin Kerja**

Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya, artinya penggerak suatu organisasi. Tanpa manusia organisasi tidak akan berjalan, dan manusia tersebut memiliki peran penting dan menentukan keberadaan dan keberlangsungan suatu organisasi untuk saat ini, nanti dan yang akan datang. Harus diakui bahwa manusia-manusia yang menjadi aktor utama dalam organisasi tersebut memiliki latar belakang dan sudut pandang yang berbeda dalam memandang pekerjaan dan organisasi. Hal ini merupakan suatu penandasan kembali terhadap falsafah *man behind the gun*. Roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia di dalamnya. Menghadapi perkembangan dan kemajuan dunia yang semakin pesat, manusia yang berkualitas dalam bekerja merupakan prasyarat yang tidak dapat ditawar-tawar lagi, bahkan hukum alam semakin kukuh, tenaga kerja yang kurang terampil dan sempit pengetahuan akan tersingkir, tenaga kerja berkualitaslah yang akan merebut pasar.

Disiplin mempunyai dampak kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Segala macam kebijakan tidak mempunyai arti kalau tidak didukung oleh disiplin para pelaksananya. Disiplin mulai dari diri pribadi, antara lain harus jujur pada diri sendiri, tidak boleh menunda-nunda tugas dan kewajiban serta memberikan yang terbaik bagi organisasi. Prijodarminto (2004) mempertegas bahwa disiplin kerja pegawai mencakup beberapa aspek: a) sikap mental (*mental attitude*) merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak b) pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma dan standar sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan akan aturan, norma dan standar merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan c) sikap perilaku yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

## **Kinerja Guru**

Kinerja atau *performance* disebut juga dengan unjuk kerja, prestasi kerja, atau hasil pelaksanaan kerja. Armstrong (2009) menyatakan bahwa pada umumnya skema manajemen kinerja disusun menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai. Lebih lanjut lagi Veithzal Rivai (2009) menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dimasa yang akan datang.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau bimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Sistem penilaian kinerja guru merupakan sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.

Kinerja didefinisikan secara beragam oleh para ahli, Wibowo (2012) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Lebih dari itu kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Gary Dessler beberapa pendekatan dalam penilaian kinerja karyawan diantaranya: 1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Jam Kerja 4) Kerjasama dan 5) Pengawasan.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang ditulis oleh Hendro Setyono, Achmad Sudjadi., (2009), Pengaruh kompetensi guru, insentif, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMA Negeri I Patimuan Kabupaten Cilacap. Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi guru, insentif, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, dan kompetensi guru merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja guru. Levacic, Rosalind (2009), *Teacher incentives and performance: an application of principal-agent theory*. Oxford development studies, vol 37, no. 1 mengatakan bahwa motivasi adalah faktor penghubung penting antara insentif dengan kinerja guru, yang berarti motivasi dapat diakibatkan sebagai dampak dari insentif dan dapat berdampak terhadap kualitas kinerja, sehingga kualitas insentif yang baik dapat meningkatkan kualitas pengajaran yang efektif dan kualitas pendidikan secara umum.

Fatihah Kharisma Melati (2013) menuliskan penelitian mereka yang berjudul "Pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA N 5 Surakarta". Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Dan penelitian yang ditulis oleh Hesti Murwanti (2013) yang berjudul Pengaruh

=====  
sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Negeri se-Surakarta, dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif sertifikasi profesi terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan Siti Rohimah (2011) mengambil judul penelitian Pengaruh kompetensi, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru SMA islamic village Karawaci Tangerang, dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi, kompensasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru, dan kompensasi merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Dan dalam jurnal Nakpodia, E.D (201), The dependent outcome of teachers performance in secondary schools in delta state: sn empirical assesment of principal's supervision capacity, African journal of educational and technology, volume 1 number 1. Dalam penelitiannya mengatakan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan kontrol atau pengendalian diri, rasa hormat dan rasa menghargai terhadap orang lain yang tinggi, dimana hal tersebut melandasi perilakunya, prinsip-prinsip moral, sosial dan keputusannya yang cerdas atas apa yang benar dan baik untuk dilakukan. Dengan demikian, pola-pola sikap dan tindakan disiplin dari guru tersebut akan dapat menciptakan proses pembelajaran yang lebih efektif dan produktif, dan sehingga dapat menstimulasi banyaknya cara yang akan dapat memperkaya proses-proses belajar-mengajar yang paling baik dan efektif.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh kejelasan tentang variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh insentif, sertifikasi guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini juga digunakan variabel yang mengasumsikan nilai-nilai seperti 0 dan 1 yang disebut dengan variabel buatan yaitu sertifikasi guru, dimana nilai 1 untuk kelompok responden guru yang sudah memiliki sertifikasi, dan nilai 0 diberikan kepada kelompok responden guru yang tidak memiliki sertifikasi. Dan alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk memberikan jawaban tentang seberapa besar pengaruh variabel insentif, sertifikasi guru, dan disiplin kerja tersebut terhadap variabel kinerja guru.

## **Populasi**

Uma Sekaran dan Robert Bougie (2010) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan dari sekelompok orang-orang yang menjadi obyek yang akan diteliti. Sampel adalah kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel. Populasi dari penelitian ini adalah semua guru di SMK 2 Triple "J" Citeureup yang berjumlah 44 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh



=====

karena semua populasi dijadikan objek penelitian yaitu sejumlah 44 guru di SMK 2 Triple “J” Citeureup sebagai responden.

### **Teknik Pengambilan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, pada data sekunder peneliti mengambil data sertifikasi guru yang selanjutnya menjadi variabel buatan. Sedangkan data primer menggunakan metode survei skala likert dengan alat bantu kuesioner, dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dengan alternatif jawaban terdiri dari interval 1-5.

### **Definisi Operasional**

Definisi operasional masing-masing konstruk dan variabel adalah sebagai berikut: Insentif yaitu dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas dan sesuai dengan tujuan organisasi. Adapun dimensi yang digunakan insentif material (tunjangan & bonus) dan insentif non material (kompensasi yang ditanggihkan, pemberian piagam penghargaan, dan ruangan kerja). Sertifikasi guru yaitu suatu program yang dilakukan oleh pemerintah dibawah kuasa Dinas Pendidikan Indonesia dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, yang dilaksanakan melalui LPTK yang terakreditasi dan ditetapkan pemerintah dengan pemberian sertifikat kepada guru yang telah berhasil mengikuti program tersebut yang selanjutnya disebut variabel dummy.

Disiplin kerja yaitu suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses perilaku melalui kepatuhan, ketaatan, kesetiaan dan hormat kepada ketentuan/peraturan norma yang berlaku. Adapun dimensi yang digunakan antara lain ketepatan waktu, sikap mental dan keteladanan, tanggung jawab dan kehati-hatian, ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan. Dan kinerja guru yaitu perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu seperti perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Dan keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada kualitas, kuantitas, jam kerja, kerjasama dan pengawasan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Profil Responden**

No	Karakteristik Demografi	Kategori	Frekuensi
1	Jenis kelamin	1.1. Laki-laki	36
		1.2. Perempuan	8
2	Usia	2.1. ≤30	9
		2.2. 31-40	16
		2.3. 41-50	12
		2.4. 51-60	6
		2.5. >61	1
3	Pendidikan terakhir	3.1. D3	4
		3.2. S1	38
		3.3. S2	2
4	Masa kerja	4.1. ≤ 5	13
		4.2. 6-10	17
		4.3. 11-15	14
5	Status	5.1. Sertifikasi	21
		5.2. Belum/Tidak	23

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas guru pada SMK 2 Triple “J” Citeureup adalah laki-laki, dan paling banyak pada usia 31-40 tahun, memiliki pendidikan formal terakhir paling banyak adalah S1 yang merupakan sebagai persyaratan normal sebagai guru, dengan masa kerja yang paling banyak antara 6 sampai dengan 10 tahun, jumlah guru lebih banyak yang tidak memiliki sertifikasi.

### Uji Kualitas Data

Uji kualitas data diperlukan untuk mengetahui bahwa instrumen yang dibuat untuk mengukur konsep dalam penelitian terbukti akurat untuk mengukur variabel. Dalam analisis kuantitatif ini dilakukan pengujian validitas dan uji reabilitas mengenai butir-butir kuesioner melalui skor data yang telah diperoleh dari jawaban responden. Pada penelitian ini dilakukan pretest sebanyak 30 responden. Setelah data berhasil dikumpulkan selanjutnya dalam rangka analisis hubungan-hubungan antar variable data diuji terlebih dahulu dengan alat bantu perangkat lunak statistik.

### Uji Validitas

#### Insentif

Hasil uji instrument insentif menggunakan alat bantu perangkat lunak statistik dengan metode analisis faktor dapat dilihat pada tabel.2 berikut dibawah ini.

**Tabel 2. Analisis Faktor Variabel Insentif (X1)**

Item	Kaiser Mayer Olkin (KMO)	Signifikansi Bartlett's Test of Sphericity	Component Matrices	Communalities	Anti Image Correlation
X1 – 1	0.811	0.000	0.748	0.559	0.803 <sup>a</sup>
X1 – 2			0.784	0.614	0.820 <sup>a</sup>
X1 – 3			0.804	0.646	0.741 <sup>a</sup>
X1 – 4			0.794	0.630	0.879 <sup>a</sup>
X1 – 5			0.826	0.682	0.839 <sup>a</sup>
X1 – 6			0.779	0.608	0.747 <sup>a</sup>
X1 – 7			0.825	0.680	0.861 <sup>a</sup>
X1 – 8			0.829	0.687	0.813 <sup>a</sup>

Dari tabel tersebut diambil kesimpulan bahwa seluruh data layak untuk diproses lanjut, dan total variance pada extraction sums of square loadings dengan nilai kumulatif sebesar 63.83%.

### Disiplin kerja

Hasil uji instrument disiplin kerja menggunakan alat bantu perangkat lunak statistik dengan metode analisis faktor dapat dilihat pada tabel.3 berikut dibawah ini.

**Tabel 3. Analisis Faktor Variabel Disiplin Kerja (X3)**

Item	Kaiser Mayer Olkin (KMO)	Signifikansi Bartlett's Test of Sphericity	Component Matrices	Communalities	Anti Image Correlation
X2 – 1	0.809	0.000	0.736	0.542	0.859
X2 – 2			0.737	0.544	0.905
X2 – 3			0.805	0.648	0.828
X2 – 4			0.738	0.544	0.748
X2 – 5			0.836	0.699	0.807
X2 – 6			0.726	0.527	0.910
X2 – 7			0.800	0.640	0.827
X2 – 8			0.772	0.596	0.663
X2 – 9			0.745	0.555	0.871
X2 – 10			0.714	0.510	0.758
X2 – 11			0.766	0.587	0.815

Dari tabel tersebut diambil kesimpulan bahwa seluruh data layak untuk diproses lanjut, dan total variance pada extraction sums of square loadings dengan nilai kumulatif sebesar 58.12%.

### Kinerja guru

Hasil uji instrument kinerja guru menggunakan alat bantu perangkat lunak statistik dengan metode analisis faktor dapat dilihat pada tabel.4 berikut dibawah ini.

**Tabel 4. Analisis Faktor Variabel Kinerja guru (Y)**

Item	Kaiser Mayer Olkin (KMO)	Signifikansi Bartlett's Test of Sphericity	Component Matrices	Communalities	Anti Image Correlation
Y1 – 1	0.839	0.000	0.786	0.618	0.783 <sup>a</sup>
Y1 – 2			0.752	0.566	0.874 <sup>a</sup>
Y1 – 3			0.821	0.673	0.849 <sup>a</sup>
Y1 – 4			0.754	0.569	0.785 <sup>a</sup>
Y1 – 5			0.822	0.675	0.864 <sup>a</sup>
Y1 – 6			0.725	0.526	0.919 <sup>a</sup>
Y1 – 7			0.824	0.678	0.807 <sup>a</sup>
Y1 – 8			0.832	0.692	0.818 <sup>a</sup>
Y1 – 9			0.763	0.582	0.889 <sup>a</sup>

Dari tabel tersebut diambil kesimpulan bahwa seluruh data layak untuk diproses lanjut, dan total variance pada extraction sums of square loadings dengan nilai kumulatif sebesar 62.00%.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dengan bantuan perangkat lunak statistik dapat dilihat pada tabel.5 berikut dibawah ini.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Instrumen Pengukuran	Jumlah Item Pernyataan	Nilai Cronbach's Alpha
1.	Insentif	8	0.914
2.	Disiplin kerja	11	0.925
3.	Kinerja guru	9	0.920

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa insentif mempunyai nilai cronbach's alpha sebesar 0.914, disiplin kerja sebesar 0.925, dan kinerja guru sebesar 0.920. Dan hasil tersebut berdasarkan teori Sekaran dan Bougie (2010), nilai cronbach's alpha untuk insentif, disiplin dan kinerja guru sangat reliabel.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah terjadi korelasi yang kuat antar variabel bebas atau tidak. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai uji yang disebut variance inflation factor. Suatu variabel dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai tolerance >0.1 dan nilai variance inflation factor <10. Dan hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut pada tabel.6.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

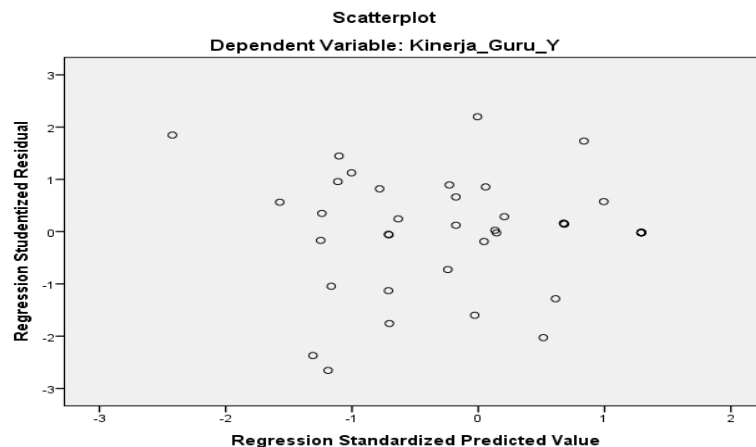
Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Insentif	0.150	6.649
Sertifikasi Guru	0.489	2.046
Disiplin Kerja	0.195	5.135

Dari tabel tersebut diambil kesimpulan bahwa model tidak terdapat multikolinearitas antar variabel karena seluruh nilai variance inflation factor <10 dan nilai tolerance >0.1.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas variabel pada gambar.2 dibawah terlihat titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 dan sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar secara merata. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar.2.

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



## Analisis Dan Interpretasi Hasil Penelitian

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dari tabel output model summary hasil analisis dengan perangkat lunak statistik sebesar 0.937 yang mencerminkan besarnya persentase variasi Y (kinerja guru) yang dijelaskan oleh variasi  $X_1$  (Insentif),  $X_2$  (Sertifikasi Guru-D), dan  $X_3$  (Disiplin Kerja) dalam model regresi adalah sebesar 93,7%, sedangkan sisanya sebesar 6,3% ( $100\% - 93,7\% = 6,3\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Koefisien Regresi

Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik seperti tampak pada tabel.7 dibawah ini.

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.688	.252		-2.733	.009
Insentif ( $X_1$ )	.499	.120	.427	4.164	.000
Sertifikasi guru ( $X_2$ )	.000	.090	.000	.003	.997
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	.639	.102	.567	6.289	.000

Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil output data tersebut dapat diketahui nilai koefisien regresi dan koefisien Beta untuk insentif koefisien regresi sebesar 0.499, variabel sertifikasi guru sebesar 0.000 dan disiplin kerja sebesar 0.639. Variabel insentif dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dimana p-value (Sig.) < 0.05, sedangkan variabel sertifikasi guru sebagai yang bersifat sebagai variabel buatan mempunyai Sig. > 0.05, yang berarti sertifikasi guru pada penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut di atas, maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0.688 + 0.499 X_1 + 0.000 X_2 + 0.639 X_3$$

Angka + (positif) pada konstanta kolom B Unstandardized Coefficients, menunjukkan bahwa bila ada penambahan pada variabel insentif dan disiplin kerja maka akan mengakibatkan penambahan pada kinerja guru. Nilai konstanta sebesar -0.688 menunjukkan nilai murni variabel kinerja guru tanpa dipengaruhi variabel insentif, sertifikasi dan disiplin kerja.

Hasil persamaan regresi terlihat bahwa nilai regresi insentif 0.499 dengan nilai probabilitas (Sig) 0.000 yang berarti signifikan, hal ini menunjukkan bahwa

terdapat kontribusi positif yang dihasilkan variabel insentif terhadap kinerja guru, yaitu jika insentif naik sebesar 1 poin maka akan diikuti peningkatan kinerja guru sebesar 0.499 dan sebaliknya jika insentif turun sebesar 1 poin maka kinerja guru diprediksi mengalami penurunan sebesar 0.499 dengan anggapan  $X_2$  dan  $X_3$  tetap. Dan hasil persamaan regresi untuk sertifikasi guru 0.000 dengan nilai probabilitas (Sig) 0.997 yang berarti tidak signifikan, hal ini menunjukkan bahwa sertifikasi guru sebagai variabel buatan (dummy variabel) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan hasil persamaan regresi untuk disiplin kerja 0.639 dengan nilai probabilitas (Sig) 0.000 yang berarti signifikan, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif yang dihasilkan variabel disiplin kerja guru terhadap kinerja guru, yaitu jika disiplin kerja guru naik sebesar 1 poin, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru sebesar 0.639, sebaliknya jika disiplin kerja guru turun sebesar 1 poin, maka kinerja guru diprediksi mengalami penurunan sebesar 0.639 dengan anggapan  $X_1$  dan  $X_2$  tetap.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Insentif**

Hasil analisa dalam penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja guru, dimana semakin tinggi insentif maka kinerja guru akan semakin tinggi. Hal ini karena insentif dapat memberikan motivasi terhadap para guru untuk menjalankan profesinya sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Seperti yang ditegaskan oleh Handoko (2001), bahwa pengaruh erat antara insentif dengan kinerja guru adalah dimana insentif merupakan suatu wujud penghargaan atas jasa seseorang kepada organisasi yang bersangkutan yang diharapkan dapat mempengaruhi atau mengubah sikap atau tingkah laku guru yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan. Sehingga besaran insentif yang diterima dinilai guru sebagai sebuah pengakuan dan penghargaan atas kinerja dan prestasi kerjanya selama menjalankan tugas dan pekerjaannya. Selain itu, ditambahkan oleh Terry (1997) menggambarkan keterkaitan erat antara insentif dengan motivasi seseorang untuk bekerja, yang mengasumsikan bahwa peningkatan pada insentif dapat meningkatkan kualitas kinerja dan produktivitas yang optimal seseorang karena adanya rangsangan motivasi kerja seseorang. Meskipun demikian, keadilan dalam pemberian insentif juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja kerja guru, sehingga seperti yang ditunjukkan dalam temuan penelitian ini tentang pentingnya memberikan insentif yang sesuai dengan posisi/jabatan dan prestasi kerja yang diberikannya kepada organisasi. Pengaruh positif insentif terhadap kinerja guru dalam penelitian ini sudah sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hendro Setyono dan Achmad Sudjadi (2009) yang telah menunjukkan adanya pengaruh positif insentif terhadap kinerja guru. Seperti dijelaskan oleh Rosalind Levacic (2009) bahwa motivasi adalah faktor penghubung penting antara insentif dengan kinerja guru, yang berarti motivasi dapat diakibatkan sebagai dampak dari insentif dan dapat

berdampak terhadap kualitas kinerja. Sehingga kualitas insentif yang baik dapat meningkatkan kualitas pengajaran yang efektif dan kualitas pendidikan secara umum.

### **Sertifikasi guru**

Hasil analisa dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sertifikasi guru sebagai variabel buatan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Meskipun logika berpikir bahwa dengan memiliki sertifikasi guru tentunya seorang guru sudah memiliki kemampuan/kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Dan untuk memastikan hal tersebut dilakukan interview dengan empat orang guru di SMK 2 Triple “J” Citeureup yang memiliki sertifikasi, diduga kinerja guru yang memiliki sertifikasi tidak signifikan pada kinerja karena alat untuk menentukan/mendapatkan sertifikasi guru tersebut belum bagus, dan daftar pernyataan kuesioner yang diajukan terkait sertifikasi guru belum/tidak mewakili kinerja guru. Seperti yang dijelaskan oleh Yulianti Loviani (2012), bahwa dari hasil survey yang dilakukan oleh Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi terhadap kinerja guru menyatakan bahwa kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi belum memuaskan. Motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan guru-guru di berbagai jenjang pendidikan yang belum lolos sertifikasi. Harapan mereka adalah segera lolos sertifikasi berikut memperoleh uang tunjangan profesi. Dari hasil survei tersebut memperkuat dugaan bahwa sertifikasi tersebut hanya sekedar formalitas belaka, dimana tujuan dari sertifikasi tersebut belum tertuju dengan semestinya. Kebanyakan guru masih bertujuan untuk memperoleh tunjangan profesi yang jumlahnya lumayan besar dan dilakukan dengan berbagai cara untuk mencapainya.

### **Disiplin kerja**

Hasil analisa dalam penelitian ini menunjukkan adanya keterkaitan erat atau pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja guru, dimana semakin tinggi kualitas disiplin kerja seorang guru, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Hal ini karena seperti yang sudah ditegaskan oleh Hasibuan (2003) bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin guru, maka semakin tinggi prestasi kerja dan kinerja yang dicapainya. Tanpa disiplin guru yang baik, sulit bagi organisasi sekolah mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada guru. Seorang guru yang memiliki disiplin kerja tinggi, maka akan menyelesaikan semua tugasnya dengan baik dan efektif, dikerjakan dengan tulus tanpa harus diawasi atasan dan dengan penuh tanggung jawab. Hal tersebut secara positif akan berdampak pada peningkatan kinerja. Seperti yang telah dijelaskan dalam temuan penelitian Edward Nakpodia (2011) bahwa guru yang



berdisiplin akan mampu mendisiplinkan siswanya dan dapat menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya dengan baik.

### **Variabel paling dominan**

Hasil olah data dengan bantuan perangkat lunak statistik juga telah menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru dibandingkan dengan insentif. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Edward Nakpodia (2011) bahwa disiplin kerja berkaitan dengan kontrol atau pengendalian diri, rasa hormat dan rasa menghargai terhadap orang lain yang tinggi, dimana hal tersebut melandasi perilakunya, prinsip-prinsip moral, sosial dan keputusannya yang cerdas atas apa yang benar dan baik untuk dilakukan. Dengan demikian, pola-pola sikap dan tindakan disiplin dari guru tersebut akan dapat menciptakan proses pembelajaran yang lebih efektif dan produktif, dan sehingga dapat menstimulasi banyaknya cara yang akan dapat memperkaya proses-proses belajar-mengajar yang paling baik dan efektif.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari pengolahan dan analisis data yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan untuk menjawab permasalahan penelitian yaitu: insentif berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini karena pemberian insentif dapat mempengaruhi motivasi kerja untuk terus berkontribusi positif terhadap organisasi tempat bekerja. Semakin besar insentif yang diberikan maka kinerja guru semakin tinggi, dan sertifikasi guru sebagai variabel buatan pada penelitian ini belum menampakkan perubahan yang signifikan bahkan lebih cenderung statis terhadap kinerja guru. Meskipun logika berpikir bahwa dengan memiliki sertifikasi guru tentunya seorang guru sudah memiliki kemampuan/kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Dan untuk memastikan hal tersebut dilakukan interview dengan empat orang guru di SMK 2 Triple “J” Citeureup yang memiliki sertifikasi, diduga kinerja guru yang memiliki sertifikasi tidak signifikan pada kinerja karena alat untuk menentukan/mendapatkan sertifikasi guru tersebut belum bagus, dan daftar pernyataan kuesioner yang diajukan terkait sertifikasi guru belum/tidak mewakili kinerja guru. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini karena disiplin kerja berkaitan dengan kontrol atau pengendalian diri, rasa hormat dan rasa menghargai terhadap orang lain yang tinggi, dimana hal tersebut melandasi perilaku guru sebagai pendidik, prinsip-prinsip moral, sosial dan keputusan guru yang cerdas atas apa yang benar dan baik untuk dilakukan. Dengan demikian, pola-pola sikap dan tindakan disiplin guru tersebut dapat menciptakan proses pembelajaran yang lebih efektif dan produktif, sehingga semakin tinggi disiplin kerja guru, maka kinerjanya akan meningkat.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yang terkait dengan hasil penelitian dan diharapkan dapat bermanfaat bagi kepentingan sekolah dan penelitian selanjutnya, yaitu: Untuk penelitian selanjutnya perlu menggunakan sampel yang lebih banyak, ini bertujuan untuk memperoleh konsistensi dan keakuratan dari hasil penelitian yang lebih besar atau di beberapa sekolah yang setara. Dengan demikian bisa didapatkan hasil yang lebih beragam dari pengaruh insentif, sertifikasi guru, dan disiplin kerja sehingga diperoleh tingkat generalisasi yang lebih baik dari hasil penelitian. Dan untuk penelitian lebih lanjut disarankan perlu memasukkan variabel-variabel lain termasuk diantaranya adalah motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan dan pelatihan, agar diperoleh suatu gambaran yang lebih baik terhadap variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael., 2009, *Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practice 11<sup>th</sup> edition.*, United Kingdom: Kogan Page.
- Baedhowi, 2007, *Tantangan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik pada Era Undang-Undang Pemerintah RI No.14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*, Jakarta.
- Dessler, Gary., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (sajian Agus Dara)*, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani., 2001, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Levacic, Rosalind., 2009, Teacher Incentives and Performance: An Application of Principal - Agent Theory. *Oxford development Studies*, Vol 37, No. 1, March 2009.
- Loviani, Yulianti., 2012, Sertifikasi Dan Peningkatan Kinerja Guru, *Journal Statement Volume, 2* No.3 Oktober Tahun 2012.
- Mulyasa, Enco., 2012, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, PT Remaja Roskarya, Bandung.
- Murwanti, Hesti., 2013, Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Di SMK Negeri Se-Surakarta, *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)*, vol.1, No.1.
- Nakpodia, E.D, 2011, The Dependent Outcome of Teachers Performance in Secondary Schools In Delta State: An Empirical Assesment of Principal's Supervision Capacity, *African Journal of Educational and Technology*, Volume 1 Number 1.
- Priansa, Donni Juni., 2014, *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Priansa, D.J., dan Suwatno., 2013, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Prijodarminto, S., 2004, *Tata Personalialia*, Djambatan, Bandung.

- =====
- Rohimah, Siti., 2013, Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang, *Tesis*, Program Pasca Sarjana Universitas Esa Unggul, Jakarta.
- Sekaran, Uma., and Bougie, Robert., 2010, *Research Methods for Business*, John Wiley and Sons, Inc, Southern Illinois University at Carbondale.
- Sofyandi, Herman., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sagala, Syaiful., 2009, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, CV.Afabeta, Bandung.
- Setyono, Hendro., Sudjadi, Ahmad., 2009, *Pengaruh Kompetensi Guru Insentif Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap*.
- Terry, George.R., 1997, *Principle of Management*. New York: Richard.D.Irwin, Inc.
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dalam Depdiknas, 2004.
- Veithzal Rivai, Sagala, Eva J., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Murai Kencana, Jakarta.
- Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja*, Cetakan Ke Enam, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.