

# Pengaruh Tunjangan Profesi dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Elieen Firsda<sup>1</sup>, Yasir Arafat<sup>2</sup>, Achmad Wahidy<sup>3</sup>  
SMA Negeri 2 Prabumulih<sup>1</sup>, Universitas PGRI Palembang<sup>2,3</sup>  
firsda.elien@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini mengetahui pengaruh tunjangan profesi dan disiplin kerja guru secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Prabumulih. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional/sebab-akibat. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan uji regresi linear berganda. Berdasarkan analisis data, 1) ada pengaruh yang signifikan tunjangan profesi terhadap kinerja guru di SMA Negeri Prabumulih; 2) ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri Prabumulih, dan 3) ada pengaruh yang signifikan tunjangan profesi dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Prabumulih.

**Kata Kunci: Tunjangan Profesi, Disiplin Kerja Guru, Kinerja Guru**

## Abstract

This study examined the influence of professional allowance and teacher work discipline partially or jointly on teacher performance in Prabumulih State High School. This research is a quantitative study with a correlational approach. Data collection techniques through questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis was performed by multiple linear regression tests. Based on data analysis, 1) there is a significant influence of professional allowance on teacher performance in SMA Negeri of Prabumulih; 2) there is a significant influence of teacher work discipline on teacher performance in SMA Negeri of Prabumulih; and 3) there is a significant influence of the professional allowance and work discipline of teachers together on the performance of teachers in SMA Negeri of Prabumulih.

**Keywords: Professional Allowance, Teacher Work Discipline, Teacher Performance**

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sektor yang sangat berperan penting dalam mengukur kemajuan suatu negara sebab pendidikan mampu membangun sumber daya manusia yang berkualitas (Asvio et al, 2019; Tobari et al, 2018; Rahmadoni, 2018). Peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia melalui perluasan dan pemerataan akses pendidikan menjadi masalah serius yang perlu dicapai. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran dan tanggung jawab sangat besar dalam meningkatkan kualitas dan mutu layanan pendidikan, untuk mencapai tujuan tersebut pemberdayaan dan pengembangan profesional guru perlu dilakukan secara terus menerus.

Salah satu unsur utama dalam penentuan komposit Indeks Pembangunan Manusia ialah tingkat pengetahuan bangsa atau pendidikan bangsa. Peringkat Indonesia yang rendah dalam kualitas sumber daya manusia ini adalah gambaran mutu pendidikan Indonesia yang rendah. Keterpurukan mutu pendidikan di Indonesia juga dinyatakan oleh UNESCO, pendidikan Indonesia berada di peringkat ke-64 untuk pendidikan di seluruh dunia dari 120 negara. Data Education Development Index Indonesia, pada 2011 Indonesia berada di peringkat ke-69 dari 127 negara.

Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah komponen mutu guru. Rendahnya profesionalitas guru di Indonesia yang belum memadai untuk menjalankan tugasnya dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Berdasarkan Depdiknas (2012), persentase guru menurut kelayakan mengajar dalam

tahun 2010-2011 untuk guru SD negeri 26,83% sementara SD swasta 28,94%, untuk guru SMP negeri 54,12% sementara SMP swasta 60,99%, untuk SMA negeri 65,29% sementara SMA swasta 64,73%, serta guru SMK negeri 55,49% dan SMK swasta 58,26%. Dari Penelitian Habibah (2014) yang berjudul dampak tunjangan sertifikasi terhadap gaya hidup konsumtif menyebutkan bahwa: Diduga kuat ada beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas guru disemua jenjang pendidikan. Pertama, kurangnya kesadaran para guru untuk mengembangkan profesi keguruannya sehingga guru tersebut berpengetahuan statis, tidak kreatif, dan tidak peka terhadap perkembangan ilmu pengetahuan. Kedua, kompetensi guru yang belum maksimal. Hal ini disebabkan kompetensi guru yang belum maksimal dan mengajar bukan pada bidang studinya. Ketiga, penghasilan yang minim sehingga tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Mulyasa (2009) menegaskan bahwa terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya. Sebagaimana Journal PAT (2001) juga menjelaskan bahwa pemerintah Inggris dan Wales melakukan kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan guru dalam meningkatkan profesionalisme guru, sebab semakin sejahtera seseorang maka semakin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kinerjanya. Kemudian berdasarkan buku dan journal di atas maka Fitriani (2006) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMAN RSBI di Kabupaten Garut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X dan Y sangat kuat dan positif.

Kesejahteraan disini adalah kompensasi yang diterima oleh guru. Ada beberapa jenis kompensasi diantaranya adalah gaji pokok dan upah, insentif, tunjangan, cuti, bonus dan komisi. Hal ini dapat dipahami karena kesejahteraan berkaitan dengan kepuasan, motivasi kerja, kinerja, dan produktivitas kerja. Secara singkat, perbaikan terhadap kesejahteraan guru diarahkan kepada peningkatan kinerja yang bermuara pada peningkatan mutu pendidikan.

Salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi permasalahan yang ada yakni dengan mengeluarkan kebijakan melalui peran serta guru adalah dengan cara memberikan tunjangan profesi. Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan oleh pemerintah kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik/sertifikasi guru. Pemerintah mensahkan pelaksanaan sertifikasi guru ini tertuang pada UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yang disebutkan pada Pasal 1 ayat 11 bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Dan Pasal 16 ayat 1 disebutkan bahwa Pemerintah memberikan tunjangan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat 1 kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Adapun tujuan dilaksanakannya sertifikasi guru dan dosen menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen diantaranya adalah sebagai berikut: a) menentukan kelayakan guru dan dosen dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional; b) meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan; c) meningkatkan martabat guru dan dosen, dan d) Meningkatkan profesionalitas guru dan dosen.

Pemerintah berharap dengan adanya peningkatan kesejahteraan pada guru akan terjadi pula peningkatan kinerja guru yang berdampak pada peningkatan mutu pendidikan nasional yang sesuai dengan UU Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 4. Dan jika merujuk pedoman yang dikeluarkan Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas), sertifikasi merupakan upaya peningkatan kualitas guru yang didukung dengan peningkatan kesejahteraan mereka. Diharapkan, program itu meningkatkan mutu pembelajaran dan pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Atau secara singkat, perbaikan terhadap kesejahteraan guru diarahkan kepada peningkatan kinerja yang bermuara pada peningkatan mutu pendidikan.

Namun pada saat program sertifikasi diimplementasikan, muncul banyak perdebatan dan kritik bahwa program sertifikasi ternyata tidak sesuai dengan yang diharapkan, guru yang telah lolos sertifikasi ternyata tidak menunjukkan kualitas yang diharapkan.

Kerja keras guru ternyata hanya berlaku saat akan mengikuti sertifikasi. Tapi pascasertifikasi guru-guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik profesional baik melalui portofolio, Pendidikan dan Latihan Profesi Guru maupun melalui verifikasi dokumen yang harusnya semakin bijaksana untuk mengembangkan kompetensi dan profesionalisme kependidikan yang ada dalam diri guru bersertifikasi pendidik bisa mengoptimalkan kinerja mereka, namun dalam kenyataannya, sikap terhadap pengembangan profesionalisme guru sangat rendah meskipun guru-guru sudah memperoleh sertifikasi pendidik, kemampuan dan kualitas guru sama saja. Dengan

kata lain, ada atau tanpa sertifikasi, kondisi dan kemampuan guru sama saja. Tidak ada perubahan dan peningkatan signifikan pada kualitas diri dan pembelajaran di sekolah. Pemberian sertifikasi yang berujung pada pemberian tunjangan profesi guru ini seharusnya memberikan perubahan terhadap kompetensi profesionalisme dan penelitian dari Andrie (2010) yang berjudul *Kontribusi Tunjangan Profesi Terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMK Se-Kota Bandung* menyimpulkan bahwa tunjangan profesi memberikan kontribusi yang kuat terhadap kompetensi profesional guru.

Mengenai mekanisme pemberian tunjangan profesi itu sendiri yang sering kali ada keterlambatan dalam pembayarannya, juga tentang tunjangan profesi yang guru terima masih belum mengalami peningkatan dalam profesionalitasnya, bahkan penggunaannya lebih banyak dipergunakan untuk kepentingan personal dibanding kepentingan profesional.

Simanjuntak (2011) menjelaskan, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Simanjuntak menegaskan bahwa kinerja adalah sesuatu yang penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karena setiap individu atau organisasi tertentu saja memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Kemudian Fredianto (2000) berpendapat bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam mencapai tujuan. Ada tiga macam aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, yaitu aspek yang terkait dengan proses pembelajaran, aspek yang terkait dengan proses bimbingan, dan aspek yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan. Kinerja guru merupakan perwujudan kemampuan dan keterampilan berdasarkan kewenangan yang dimiliki dalam tugas pokoknya, yaitu keterampilan mengajar. Perwujudan kemampuan tersebut adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar (Yuliandri dan Kristiawan, 2017).

Tunjangan profesi guru menurut Kunandar (2015) adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Dari pernyataan tersebut, disimpulkan bahwa sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Sementara itu, dalam UU No.14 tahun 2005 disebutkan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikasi pendidik untuk guru dan dosen. Selanjutnya Pasal 1 ayat 12 menyatakan bahwa sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Ada dua alasan yang mendasar mengapa sertifikasi perlu dilakukan pada profesi guru. Pertama, meningkatkan kualitas guru dan kompetensi guru. Kedua, meningkatkan kesejahteraan dan jaminan finansial secara layak sebagai profesi. Adapun targetnya adalah terciptanya kualitas pendidikan.

Poerwadarminta (2007) mengartikan kerja yaitu perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil; hal pencarian nafkah. Dari definisi tersebut dapat pula diartikan bahwa kerja adalah fungsi hidup manusia untuk mendapatkan kebahagiaan lahir dan batin. Manusia bekerja adalah untuk menghasilkan suatu alat pemuas kebutuhannya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional/sebab-akibat. Penelitian berjenis korelasional bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan sebab-akibat yang saling mempengaruhi dan berhubungan antar variabel penelitian. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini berupa tunjangan profesi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja guru ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja guru ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri di Kota Prabumulih yang berjumlah 408 orang dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang diambil menggunakan rumus Slovin.

Kinerja guru adalah suatu kegiatan guru yang dinilai pihak manajemen dengan cara membandingkan kerja dengan deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kinerja guru diukur dengan dua indikator, yaitu *ability/kemampuan* dan *motivation/motivasi*.

Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada Guru dan Dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Tunjangan profesi diukur dengan indikator: a) kompetensi pedagogik; b) kompetensi kepribadian; c) kompetensi profesional, dan d) kompetensi sosial.

Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Variabel disiplin kerja diukur menggu-

nakan 4 indikator, yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya.

## HASIL PENELITIAN

### Pengaruh Tunjangan Profesi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Prabumulih

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan tunjangan profesi terhadap kinerja guru di SMA Negeri Prabumulih. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $(0,003) < 0,05$ . Dapat diartikan bahwa pemberian tunjangan profesi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih.

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapatkan perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan utama ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga merupakan komponen yang berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Suryanto (2011) yang menyimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pemberian tunjangan profesional guru terhadap kinerja guru. Penelitian Saragih (2009) juga menyimpulkan secara parsial pemberian tunjangan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru. Variabel pemberian tunjangan profesi merupakan faktor yang dominan mempengaruhi kinerja guru.

### Pengaruh Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Prabumulih

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri Prabumulih. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $(0,000) < 0,05$ . Dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin guru maka semakin baik kinerja guru-guru di SMA Negeri Kota Prabumulih.

Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena itu, ia harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Kata disiplin sudah sering didengar namun, kata disiplin guru masih cukup jarang didengar. Salah satu hal yang sering dianjurkan oleh pemerintah dengan adanya Gerakan Disiplin Nasional dimana salah satu yang ada didalamnya adalah disiplin mengajar bagi guru. Arti disiplin sangat penting bagi kehidupan manusia. Untuk itulah harus ditanamkan secara terus-menerus supaya disiplin menjadi suatu kebiasaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Narmodo (2004) yang menyimpulkan disiplin secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Kabupaten Wonogiri. Sama halnya dengan penelitian Masruroh dkk (2012) yang menyimpulkan disiplin kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi.

### Pengaruh Tunjangan Profesi dan Disiplin Kerja Guru Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Prabumulih

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan tunjangan profesi dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Prabumulih. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $(0,000) < 0,05$ . Ini dapat diartikan bahwa tunjangan profesi dan disiplin kerja guru merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih. Besarnya pengaruh tunjangan profesi dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru adalah 51,2%.

Kinerja seorang guru menggambarkan hasil yaitu berupa sekumpulan yang diperoleh pada akhir mengajar berupa laporan seperti hasil portofolio, menggambarkan periode tertentu dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu sesuai dengan jadwal, menggambarkan standar hasil kerja berupa aturan-aturan yang dibuat sekolah, dan menggambarkan target atau sasaran KKM dapat tercapai dengan baik. Hal itulah yang disebut dengan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan memberikan tunjangan profesi.

Disiplin terbagi dengan: 1) Disiplin terhadap tugas kedinasan; 2) disiplin terhadap waktu; 3) disiplin terhadap suasana kerja; 4) disiplin dalam melayani Masyarakat, dan 5) disiplin terhadap sikap dan tingkah laku (Usman, 2005). Dalam hal ini setiap guru penting menanamkan sikap disiplin terhadap waktu dan suasana kerja agar semua tugas yang dikerjakan dapat selesai tepat waktu dan disiplin guru dalam kepribadiannya karena guru merupakan figur teladan yang setiap perilakunya senantiasa dilihat dan ditiru oleh para siswanya.

Oleh karena itu, dengan pemberian tunjangan profesi dan memiliki disiplin kerja yang tinggi diharapkan disiplin kerja guru semakin tinggi pula.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa: 1) ada pengaruh yang signifikan tunjangan profesi terhadap kinerja guru di SMA Negeri Prabumulih; 2) ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri Prabumulih, dan 3) ada pengaruh yang signifikan tunjangan profesi dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Prabumulih.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrie. (2010). Kontribusi Tunjangan Profesi Terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMK Se-Kota Bandung. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 2 No. 2.
- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera). *International Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).
- Depdiknas. (2012). *Panduan Pengembangan Materi Pembelajaran*. Jakarta: Direktorat Jendral Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Fitriani. (2006). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMAN RSBI di Kabupaten Garut. *Jurnal Manajemen Kependidikan*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2006.
- Fredianto, R. (2000). Hubungan Antara Lingkungan Eksternal, Orientasi Strategik dan Kinerja Perusahaan (Studi Terapan Pada Industri Manufaktur Menengah Kecil di Kotamadya Semarang). *Simposium Nasional Akuntansi* 4: Hal 591-623.
- Habibah. (2014). Dampak Tunjangan Sertifikasi Terhadap Gaya Hidup Konsumtif. *Jurnal Manajemen*, Volume 1 No. 1.
- Journal PAT. (2001). *Teacher in England and Wales. Professionalisme in Practice: the PAT Journal*. April/Mei.
- Kunandar (2015). *Penilaian Autentik. Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Masruroh, et. al. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Brebes. *Jurnal Penabur*, Vol. 2 No. 2, Februari.
- Mulyasa, E. 2009. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Narmodo. (2004). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Wonogiri*. Naskah Publikasi.
- Poerwadarminta. (2007). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN Balai Pustaka.
- Rahmadoni, J. (2018). Global Issues of Education Financing Management in SD Indonesian Creative School Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan* 3(2), Juli-Desember 2018.
- Saragih. (2009). Analisis Pengaruh Pemberian Tunjangan serta Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Tebing Tinggi. *Naskah Publikasi*.
- Simanjuntak, P.J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Fakultas UI.
- Suryanto. (2011). Pengaruh Pemberian Tunjangan Profesional Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Jenjang SMA Rintisan Sekolah Berstandar Internasional Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Kependidikan*, 2/1.
- Tobari., Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). The Strategy of Headmaster on Upgrading Educational Quality In Asean Economic Community (AEC) Era. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen.
- Unesco. (2012). Peringatan Krisis Pendidikan Dunia. (Online). Tersedia dalam <https://www.dw.com/id/unesco-peringatan-krisis-pendidikan-dunia/a-17394084>. Diakses tanggal 2 Februari 2020.
- Usman, U. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Yuliandri, J., & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang*.