

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN FASILITAS TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA TEUNGKU PADA LEMBAGA DAYAH DI KABUPATEN BIREUEN

Rizaldy Sahputra

(Mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala)

Hafasnuddin

Saiful Bahri

(Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala)

***Abstract:** The purpose of this study was to determine: (1) determine the condition of descriptive competency, training, facilities, motivation and performance Teungku dayah (2) the effect of competence on work motivation Teungku Dayah, (3) the impact of training on work motivation Teungku Dayah (4) the effect of facility on work motivation Teungku dayah (5) the effect of the competence of the performance Teungku dayah, (6) the effect of training on performance Teungku dayah (7) the impact of the facility on the performance Teungku dayah and (8) the effect of work motivation on performance teungku dayah, and (9) the impact indirect competence, training, facilities on the performance teungku dayah through work motivation teungku dayah in Bireuen district. This research was conducted at the Islamic boarding school in Bireuen district. As for the object of this study is the competence, training, learning, motivation and performance Teungku Boarding School in Bireuen district. Equipment data analysis in this study uses a model SEM with AMOS software assistance. The results showed that in competence, training, facilities, motivation and performance Teungku Boarding School has been running well, competence affect the work motivation Teungku Boarding School, the training effect on work motivation Teungku Dayah, facilities affect the work motivation Teungku Dayah, competence affect the performance Tengku Dayah, training affect the performance Teungku Dayah, facilities affect the performance Teungku Dayah, motivation positive and significant impact on the performance Teungku dayah and there are significant competence, training and facilities to the performance teungku dayah through work motivation*

***Keywords** Competence, Training, Facilities, Work Motivation and Performance Teungku Boarding School*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) mengetahui kondisi deskriptif kompetensi, pelatihan, fasilitas, motivasi dan kinerja Teungku dayah (2) pengaruh **kompetensi** terhadap motivasi kerja Teungku Dayah, (3) pengaruh **pelatihan** terhadap motivasi kerja Teungku Dayah (4) pengaruh **fasilitas** terhadap motivasi kerja Teungku Dayah (5) pengaruh **kompetensi** terhadap kinerja Teungku Dayah, (6) pengaruh **pelatihan** terhadap kinerja Teungku Dayah (7) pengaruh **fasilitas** terhadap kinerja Teungku Dayah dan (8) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja teungku dayah, dan (9) pengaruh tidak langsung kompetensi, pelatihan, fasilitas terhadap kinerja teungku dayah melalui motivasi kerja teungku dayah di Kabupaten Bireuen. Penelitian ini dilakukan pada Dayah di Kabupaten Bireuen. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah kompetensi, pelatihan, fasilitas belajar, motivasi dan kinerja Teungku Dayah di Kabupaten Bireuen. Peralatan analisis data dalam penelitian ini menggunakan model SEM dengan bantuan software AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara kompetensi, pelatihan, fasilitas, motivasi kerja dan kinerja Teungku Dayah sudah berjalan dengan baik, kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja Teungku Dayah, pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja Teungku Dayah, fasilitas berpengaruh terhadap motivasi kerja Teungku Dayah, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Teungku Dayah, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Teungku Dayah, fasilitas berpengaruh terhadap kinerja Teungku Dayah, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Teungku Dayah dan terdapat pengaruh kompetensi, pelatihan dan fasilitas terhadap kinerja Teungku Dayah melalui motivasi kerja

Kata kunci : **Kompetensi, Pelatihan, Fasilitas, Motivasi Kerja dan Kinerja Teungku Dayah**

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Salah satu pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yaitu adanya sistem penilaian terhadap kinerja yang disebut dengan penilaian kinerja. Penilaian tersebut adalah suatu proses penilaian yang sistematis yang terarah dan terpadu dalam menilai keseluruhan unsur-unsur yang dimiliki oleh karyawan sebagai pekerja yang produktif.

Penilaian kinerja ini bertujuan untuk menilai secara menyeluruh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja karyawan yang berada dalam organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan

rencana yang telah ditentukan sebelumnya dan apabila terjadi suatu kesalahan atau penyimpangan maka pekerjaan tersebut dapat segera diperbaiki dan ditindaklanjuti sesuai dengan peraturan. Arti pentingnya penilaian kinerja dapat dilihat dengan jelas yaitu bahwa penilaian kinerja tidak sekedar menilai yaitu mencari aspek dari pegawai atau karyawan tentang yang kurang atau lebih, tetapi lebih luas lagi yaitu membantu pegawai atau karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi dan berorientasi pada pengembangan pegawai atau karyawan. Untuk itu beberapa kegiatan yang merupakan bagian integral lembaga pendidikan dayah Aceh dengan penilaian kinerja harus dilakukan seperti penetapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat kemudahan yang sedang dan terbatas waktu (Hariandja:2012:197).

Kinerja pada organisasi, kelompok atau individu diperlukan suatu penilaian untuk mengetahui tujuan akhir yang ingin dicapainya atau sering disebut dengan Kinerja. Penilaian kinerja ini sangat penting dilakukan

karena hal ini dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Selain itu kinerja dapat digunakan untuk mengukur tingkat prestasi atau kebijakan individu, kelompok individu dan organisasi. Menurut Keban (2004) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan sebagai “penampilan”, “unjuk rasa” atau “**prestasi**”. Hal ini juga sependapat dengan yang dikatakan Mangkunegara (2012:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yakni prestasi kerja atau prestasi yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan pada Lembaga Dayah di Kabupaten Bireuen menunjukkan bahwa kinerja organisasi masih relatif kurang mencapai sasaran hal ini dapat dilihat dari sekitar 35% target organisasi tidak dapat diwujudkan terutama dalam pengelolaan keuangan, mengenai kinerja teungku dayah juga menunjukkan adanya ketidakmampuan teungku dayah dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, dimana sebanyak 37% teungku dayah belum mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang diharapkan.

Penurunan kinerja organisasi dan kinerja teungku dayah disebabkan oleh masih rendahnya tingkat kesejahteraan pegawai, dimana sebanyak 58% pegawai merasa kurang sejahtera atau gaji yang mereka terima belum sesuai dengan kebutuhan hidupnya, kemudian adanya kendala dalam komunikasi dimana sebanyak 45% pegawai merasa kurang dapat berkomunikasi dengan pimpinan sehingga memberikan dampak terhadap rendahnya kinerja pegawai.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Pengertian Kinerja

Menurut Waldman (2013) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Anwar (2006) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Soeprihantono (2012) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan

selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2013). Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat – sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang. Diperlukan setiap hari untuk

menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Harvey, 2006 : 5). Motivasi berasal dari kata “*movere*” (latin), yang berarti mendorong atau menggerakkan (Saydan, 2006: 226).

Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, arah dan memelihara tingkah laku yang bersangkutan. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan, sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa merasa dipaksa (Saydan, : 2006).

Wahjosumidjo dalam Saydan, (2006 : 227), “menyatakan motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri sendiri”. Menurut Coulter and Robbins, (2012 : 530), motivasi adalah “kerelaan untuk mengarahkan segenap upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”.

Nawawi, dan Hadari, (1995 :

52), menyatakan motivasi merupakan proses psikologis yang berlangsung dalam interaksi antar kepribadian yang berbeda-beda untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia. Dari proses ini dihasilkan dorongan (motif) berupa kehendak. Kemauan dan keinginan untuk bertindak/berbuat melalui pengambilan keputusan.

Definisi Kompetensi

Menurut Wibowo, (2007:109-134), ”mengatakan bahwa setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan”. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa: kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja dan disiplin kerja yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi, prestasi kerja dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya.

Menurut Iswahyu (2005), ”kompetensi merupakan kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu

pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugas sehingga dapat mengembangkan motivasi kerja yang bersangkutan dan peningkatan kinerjanya”.

Seiring dengan semakin ketatnya persaingan di dunia usaha sebagai akibat liberalisasi ekonomi di berbagai sektor industri dewasa ini, peranan sumber daya manusia sebagai faktor penentu utama mampu tidaknya perusahaan untuk bersaing secara dinamis dan menguntungkan semakin dirasakan arti pentingnya. Keunggulan mutu bersaing suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu SDM-nya. Penanganan SDM harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan SDM yang bersifat strategis, integrated, interrelated dan unity. Organisasi sangat membutuhkan SDM yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya.

Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu keharusan bagi perusahaan, karena penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin

mereka akan berhasil, dengan adanya pelatihan maka para karyawan akan mengetahui tugas dan kewajibannya dalam perusahaan. Karyawan baru sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kapasitas karyawan haruslah seimbang melalui program orientasi dan pelatihan. Keduanya sangat dibutuhkan. Sekali para karyawan telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka di masa depan. Ada kecenderungan yang terus terjadi, yaitu semakin beragamnya karyawan dengan organisasi yang lebih datar, dan persaingan global yang meningkat, upaya pelatihan dan pengembangan dapat menyebabkan karyawan mampu mengembangkan tugas kewajiban dan tanggung jawabnya yang lebih besar.

Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang terkait dengan pekerjaan spesifik saat ini, proses

desain, keahlian, dan teknis pekerjaan untuk mempertahankan dan meningkatkan efektifitas masing-masing individu dan kelompok dalam suatu organisasi.

Pelatihan termasuk salah satu fungsi personalia yang dalam pengembangan karyawan, pendidikan dan latihan merupakan satu intern perusahaan untuk memperbaiki, membina serta mengembangkan tingkah laku, ketrampilan, kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga karyawan akan lebih mampu dalam latihan ini yang tidak hanya diberikan kepada karyawan baru saja, tetapi perlu juga diberikan kepada karyawan lama.

Pengertian Fasilitas

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan; alat; media. Menurut Mulyasa (2005:76), Sarana Pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar, mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pengajaran.

Sarana pendidikan merupakan sarana penunjang bagi proses belajar-mengajar. Menurut Tim Penyusun

Pedoman Pembakuan Media Pendidikan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, yang dimaksud dengan sarana pendidikan adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar-mengajar, baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak agar pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien.

Sedangkan pengertian prasarana secara etimologis (arti kata) prasarana berarti alat tidak langsung untuk mencapai tujuan. Dalam pendidikan misalnya: lokasi/tempat, bangunan sekolah, lapangan olah raga, uang dan sebagainya. Sedang sarana seperti alat langsung untuk mencapai tujuan pendidikan, misalnya: ruang, buku, perpustakaan, laboratorium dan sebagainya.

Menurut Bafadal (2007:87) bahwa prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang

utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Untuk lebih memudahkan membedakan keduanya. Sarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang bergerak seperti komputer dan mesin-mesin, sedangkan prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung. Menurut Ketentuan Umum Permendiknas (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional) No. 24 tahun 2007. Sarana adalah perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah, sedangkan prasarana adalah fasilitas dasar untuk menjalankan fungsi sekolah/madrasah. Sarana pendidikan antara lain gedung, ruang kelas, meja, kursi serta alat-alat media pembelajaran. Sedangkan yang termasuk prasarana antara lain seperti halaman, taman, lapangan, jalan menuju sekolah dan lain-lain.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Dayah di Kabupaten Bireuen, Sedangkan Objek penelitian adalah kompetensi, pelatihan, fasilitas belajar, motivasi dan kinerja Teungku Dayah di Kabupaten Bireuen.

Populasi dan Penarikan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dayah yang ada di Kabupaten Bireuen Sedangkan penarikan sampel pada masing-masing wilayah tersebut, penulis memilih metode *Simple Random Sampling* karena semua populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian yang berjumlah 855 orang, sedangkan responden sebanyak 132 orang.

Peralatan Analisis Data

Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode MRA (*Moderate Regression Analysis*) atau sering disebut juga *Moderate Hierarchical Linier Modelling* (Baron & Kenny, 1986). Metode ini membutuhkan dua buah persamaan regresi, yaitu yang pertama berisi interaksi variabel-variabel dan yang kedua berisi interaksi variabel pertama dan variabel moderasi.

Oleh karenanya peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja, filosofi organisasi dan isolasi sosial terhadap stres kerja, dengan demografi sebagai variabel mediasi dengan menggunakan

metode *Hierarchical Linear Modelling* Baron & Kenny (1986).

HASIL PEMBAHASAN

Nilai parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai CR sebesar 5,731 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai yang diperoleh tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan H1 yaitu nilai CR sebesar 5,731 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Nilai estimasi untuk pengujian pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai CR sebesar 7,207 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H2 yaitu nilai CR sebesar 7,207 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Nilai parameter estimasi untuk pengujian pengaruh fasilitas terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai CR sebesar 7,296 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H3 yaitu nilai CR sebesar 7,296 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Nilai parameter estimasi untuk

pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja teungku menunjukkan nilai CR sebesar 6,981 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H4 yaitu nilai CR sebesar 6,981 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Nilai parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja teungku menunjukkan nilai CR sebesar 6,604 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H5 yaitu nilai CR sebesar 6,604 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Nilai parameter estimasi untuk pengujian pengaruh pelatihanteungku terhadap kinerja teungku menunjukkan nilai CR sebesar 5,102 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H6 yaitu nilai CR sebesar 5,102 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Nilai parameter estimasi untuk pengujian pengaruh komunikasi terhadap kinerja teungku menunjukkan

nilai CR sebesar 5,363 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H7 yaitu nilai CR sebesar 5,363 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi, pelatihan, fasilitas, motivasi kerja dan kinerja Teungku Dayah sudah sesuai dengan harapan, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata masing-masing variabel lebih besar dari nilai 4 pada satuan skala likert.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja Teungku Dayah di Kabupaten Bireuen.
3. Kemudian hasil penelitian juga membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja Teungku Dayah di Kabupaten Bireuen.
4. Fasilitas yang diberikan oleh organisasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja Teungku Dayah di Kabupaten Bireuen.

5. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Teungku Dayah.
 6. Pelatihan yang diberikan oleh organisasi kepada para teungku dayah juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Teungku Dayah.
 7. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Teungku Dayah.
 8. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Teungku Dayah.
 9. Terdapat pengaruh kompetensi secara signifikan terhadap kinerja Teungku Dayah melalui motivasi kerja.
 10. Terdapat pengaruh pelatihan secara signifikan terhadap kinerja Teungku Dayah melalui motivasi kerja.
 11. Terdapat pengaruh fasilitas secara signifikan terhadap kinerja Teungku Dayah melalui motivasi kerja.
- maka yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kompetensi teungku dengan cara melalui program pendidikan dan pelatihan.
2. Kemudian masalah pelatihan yang dilakukan oleh teungku adalah meningkatkan rentang pelatihan yang lebih kontinyu dan terjadwal.
 3. Kemudian peningkatan motivasi kerja dan kinerja Teungku Dayah berdasarkan fasilitas yang perlu diperhatikan adalah dengan memenuhi semua fasilitas di dayah, sehingga dengan adanya fasilitas tersebut dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja teungku.
 4. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja Teungku Dayah di Kabupaten Bireuen secara keseluruhan, maka yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kuantitas pekerjaan yang Anda hasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan memenuhi target.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Achmad Suyuti (2008), **Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru**, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Allen, (2006), **Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan**, BPFE, Yogyakarta.

Saran

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja Teungku Dayah berdasarkan perspektif kompetensi,

- Anwar Mangkunegara A.A Parabu, (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Bafadal Ibrahim, (2007), **Tim Penyusun Pedoman Pembakuan Media Pendidikan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan**, Jakarta.
- Davis Keith, William Frederick, (2008), **Perilaku Dalam Organisasi**, Edisi ke tujuh, Jilid kedua. Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Prenhallindo, Jakarta.
- Fuad Mas'ud, (2008), **Pemimpin dan Kepemimpinan**, CV. Rajawali, Jakarta.
- Gibson, Ivannenich, Donnelly (2008), **Organisasi**, Edisi ke Lima Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gomes (2011), **Leadership and Performance Beyond Expectation**. New York: Free Press.
- Hamalik Oemar. (2006), **Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidrajrachman Ranupandojo dan Husnan Suad, (2002), **Manajemen Personalia**, Yogyakarta: BPFE.
- Hersey Blanchard, (2004), **Kunci Sukses Pemimpin Situasional**, Penterjemah : Dwi Astuty. Jakarta: Pembinaan.
- Jones, Gareth R. & George, Jennifer M, (2008). **Contemporary management**, fifth Edition. United States of America : McGRAW-Hill International, USA.
- Keban, (2004), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Mas'ud Fuad, (2004), **Pemimpin dan Kepemimpinan**, CV. Rajawali, Jakarta.
- Mathis, R.L, Jackson, J.H, (2006). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat, Jakarta.
- Mohd As'ad, (2008), **Psikologi Industri**, BPFE Yogyakarta.
- Mulyasa (2011), **Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan**, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi dan Hadari, (2011), **Administrasi dan Organisasi Bimbingan dan Penyuluhan**, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Jambatan, Jakarta.
- Peter dan Watermen, (2006), **Culture Organization**, Rineka Cipta, Jakarta.

- Rivai dan Basri (2011), **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi** (Cetakan Pertama). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, (2007). **Perilaku Organisasi**. PT Indeks, Jakarta.
- Sarwoto (2006), **Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia**, CV. Suci Press, Bandung.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, (2007). **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Schein, (2011), **Human Resource Management**. Thompson Learning Asia, Singapore.
- Schermerhorn John R, (2011) **Manajemen**. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sedarmayati, (2008) **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Mandar Maju, Bandung.
- Shaleh, (2011), **Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Gaya Media.
- Silalahi Bennet, (2004), **Pengaruh Budaya terhadap Efektifitas Organisasi**, Tarsito Bandung.
- Soekidjo Notoadmodjo (2006), **Dasar-dasar Motivasi**. Bandung: Pioner Jaya.
- Soeprihantono (2008), **Karyawan**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Strauss dan Sayles, (2006), **Kepemimpinan Dalam Organisasi**, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta.
- Sudarmanto, JB, Sirait Justine T, Sumaryo, P, (2006). **Memahami ASpek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi**, PT. Grasindo, Jakarta.
- Sulistiyani (2003), **Pokok-pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sriyulianti Yanti, (2006) **Koordinator Education Forum**, Jakarta.
- Toha Miftah, (2007), **Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya** Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tohardi, (2002), **Pengelolaan Pendidikan**. Bandung: Multi Presindo.
- Uno, Hamzah B. (2008), **Teori Motivasi Dan Pengukurannya**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyusumidjo, (2002). **Kepemimpinan dan Motivasi**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wibowo, (2011), **Manajemen Kinerja**, Edisi Kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.