

PENGARUH KOMPETENSI DAN REWARD TERHADAP BERPIKIR KESISTEMAN DALAM PENDIDIKAN ISLAM (STUDI PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI MAN 3 BATANGHARI)

Moeh Djuddah¹, Kemas Imron Rosadi²

¹Dr. Student Program at UIN STS Jambi, email: juddahjuddah899@gmail.com

²Lecturer at Universitas UIN STS Jambi, email: kemasimronrosadi@uinjambi.ac.id

Corresponding Author: Moeh Djuddah¹

Abstrak: Dalam kajian ini penulis berupaya mengangkat isu-isu mengenai pengaruh kompetensi dan reward terhadap berpikir kesisteman dalam pendidikan islam (studi pada tenaga kependidikan di MAN 3 Batanghari). Ketertarikan penulis untuk mengkaji tema ini yaitu hal apa saja yang dapat mempengaruhinya. Selanjutnya, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Pendekatan ini lebih dideskripsikan dan diklasifikasikan sesuai dengan kondisi bidang penelitian. Selain itu penulis juga menggunakan pendekatan penelitian kepustakaan atau library research. Dan hasil dari kajian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompetensi terhadap berpikir kesisteman dalam pendidikan islam berdasarkan dai tindakan seorang kepala madrasah yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi setiap individu harus berkualitas dan memiliki sifat tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Selanjutnya reward berpengaruh terhadap berpikir kesisteman dalam pendidikan islam. Berdaasarkan hasil kinerja tenaga kependidikan di MAN 3 Batanghari masih rendah dan sistem reward belum belum di prioritaskan. Sehingga pelayanan kinerja kepada para tenaga guru kurang maksimal.

Kata Kunci: Berpikir, Kesisteman, kompetensi, Pendidikan Islam.

PENDAHULUAN

Berbicara mengenai sumber daya manusia SDM, khususnya mengenai kompetensi dan reward terhadap tenaga kependidikan merupakan tindakan yang positif dan demokratis, yang bertujuan untuk memperbaiki gagasan untuk pertumbuhan terus menerus yang berpusat pada diri murid, guru, pengawas dan orang tua atau orang lain yang mempunyai perhatian terhadap pendidikan. Salah satu yang menjadi fokus dari manajemen SDM adalah pengembangan situasi kerja yang kondusif. Secara umum manajemen juga mengalami perkembangan dan perubahan dari waktu ke waktu. Kompetensi tenaga kependidikan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru. Sehingga dengan demikian eksistensi guru sebagai tenaga profesional di suatu lembaga pendidikan dapat diperhitungkan keberadaannya dan memiliki nilai lebih dari sekedar tenaga pengajar biasa. Tentunya dari upaya jasa yang

telah di berikan oleh tenaga kependidikan, harusnya di imbangi dengan reward. Sehingga rasa menghargai dari sebuah jasa pelayanan oleh tenaga kependidikan akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Pengelolaan kompetensi tenaga kependidikan terhadap peningkatan kinerja guru adalah usaha kepala madrasah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen terhadap sumber daya yang ada di madrasah untuk mencapai tujuan meningkatnya kinerja guru. Indikatornya adalah *pertama* kepala madrasah menetapkan standar pelaksanaan dalam membina kinerja guru, *kedua* kepala madrasah menentukan pengukuran dalam membina kinerja guru dan *ketiga* kepala madrasah menentukan kesenjangan antara pelaksanaan dengan standar yang rencana dalam membina kinerja guru.

Berdasarkan *gand tour* di Madrasah Aliyah Negeri 3 Batanghari diperoleh beberapa temuan awal. *Pertama*, kepala madrasah belum optimal dalam menetapkan perencanaan kerja tenaga kendidikan berdasarkan kompetensinya, indikasinya usaha yang dilakukan kepala madrasah dalam membina tenaga kendidikan di madrasah ini belum terprogram dan berjalan maksimal. *Kedua*, kepala sekolah dalam melakukan perorganisasian tenaga kependidikan belum sesuai kecakapannya, seperti kemampuan SDM yang belum sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kurangnya pelatihan SDM. Implikasinya kepala madrasah belum memiliki gambaran tentang kinerja guru secara akurat. *Ketiga*, kepemimpinan dan pemberdayaan melalui reward belum berjalan maksimal bagi tenaga kendidikan karena keterbatasan dana serta sarana pendidikan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diajukan satu pertanyaan pokok yaitu:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap berpikir kesisteman dalam pendidikan islam?
2. Apakah reward berpengaruh terhadap berpikir kesisteman dalam pendidikan islam?

KAJIAN PUSTAKA

1. Berpikir Kesisteman

Menurut Kempt & Bowel, berpikir kritis memungkinkan kita untuk memastikan bahwa kita memiliki alasan yang kuat untuk percaya atau melakukan apa yang orang coba bujuk untuk melakukannya atau untuk dipercaya. Upaya untuk membujuk mungkin bersifat argumentatif atau non-argumentatif (Kempt, 2005). Sedangkan menurut Tindele, berpikir berkaitan dengan alasan, kejujuran intelektual, dan keterbukaan pikiran, sebagai lawan dari emosionalisme, kemalasan intelektual, dan pikiran tertutup (Tindale, 2004).

Selanjutnya menurut Haines, pemikiran sistem adalah tentang cara menemukan pola dan hubungan dalam pekerjaan dan kehidupan Anda, dan belajar untuk memperkuat atau mengubah pola-pola ini untuk mencapai pemenuhan pribadi. Ini sebenarnya dapat membantu menyederhanakan hidup Anda, karena Anda melihat keterkaitan antara apa yang awalnya tampak seperti bagian yang terpisah” (Haines, 1998). Sedangkan menurut salamun sistem adalah suatu jaringan kerja yang saling berhubungan dan terintegrasi satu sama lainnya secara berurutan dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu (Salamun, 2017).

2. Pendidikan Islam

Menurut zainiyati dalam bukunya yang mengutip karya dari (joyce & weil, 1980) mengatakan bahwa model pembelajaran dalam pendidikan ialah suatu pola yang dapat di

gunakan dalam membentuk kurikulum pendidikan dalam merancang bahan-bahan pembelajaran serta mempola proses pendampingannya selama kegiatan pendidikan berlangsung.(Zainiyati, 2010). Sedangkan menurut solichin model pendidikan islam merupakan suatu bentuk pola interaksi antara pendidik dengan peserta didik dalam memahami ilmu-ilmu pengetahuan baik mengenai bidang agama maupun umum (Solichin, 2017).

Menurut Romlah, Pendidikan Islam atau pendidikan agama Islam adalah: “Segalanya Juga bertujuan untuk memelihara dan mengembangkan kemanusiaan Sumber daya manusia ada dalam formasi manusia Sepenuhnya (menurut aturan Islam).(Romlah, 2016). Pendidikan Islam sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (J. Ahmad, 2018; T. Ahmad, 2007; Baharom Mohamad et al., 2008; Mochammad Arif Budiman, 2017; Muhaimin dan Abdul Mujib, 1993; Muhammad Haris, 2015; Romlah, 2016; Salamet, 2012; Siregar, 2016).

3. Kompetensi

Kompetensi adalah bahasa serapan dari bahasa Inggris yaitu *Competence* yang memiliki arti kemampuan dan kecakapan, kompetensi adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh seseorang dalam setiap bidang pekerjaan (hapsari, 2012). Menurut Sudarmanto Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang selalu mengikuti kinerja yang menunjukkan bagaimana orang bekerja dengan perilaku yang baik termasuk dalam menjalankan peranannya (Sudarmanto, 2015). Pengelolaan kompetensi merupakan unsur penting dalam pelaksanaan setiap program organisasi pendidikan. Pendidikan merupakan organisasi yang memiliki program-program yang direncanakan untuk mencapai tujuan pendidikan. Pengelolaan pada dasarnya memiliki makna yang sama dengan manajemen yaitu pengendalian dan pemanfaatan sumberdaya untuk mencapai tujuan(Wardhani & Aziz, 2018).

Laksmi & Sujana menjelaskan bahwa pengelolaan atau manajemen merupakan serangkaian kegiatan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan terhadap segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan SDM, Sarana dan prasarana secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan(Santi Putri Laksmi & Sujana, 2019). Marlina menegaskan, Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu “manes” yang berarti tangan dan “agree” yang berarti melakukan; kedua kata ini digabung menjadi manager yang artinya menangani. Manager diterjemahkan kedalam bahasa inggris dalam bentuk kata kerja to manage, dengan kata benda management, dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen, akhirnya management diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan (Marlina, 2015).

Kompetensi SDM sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Anatan & Elitan, 2009; Bariqi, 2020; Marlina, 2015; Perdana, 2019; Priansa, 2017; Setiawan, dkk, 2015; Wardhani & Aziz, 2018).

4. Reward

Menurut Kristianto & Santoso Reward secara etimologi adalah hadiah, ganjaran, penghargaan atau imbalan. Secara terminologi adalah salah satu alat yang diberikan ketika

seseorang mengerjakan sesuatu yang baik atau mencapai sesuatu sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan, reward ini diberikan dengan harapan agar seseorang senang dan senantiasa mau berbuat baik lagi (Kristianto & Santoso, 2013).

Reward menurut Satriyani bahwa reward atau anjuran yang bersifat positif terhadap seseorang dengan berbagai macam bentuk *Pertama*; Pujian, pujian ini paling mudah dilakukan oleh seseorang baik atasan maupun rekanan sebagai bentuk reward, pujian ini berupa kata-kata yang berisi kalimat pujian, seperti bagus, baik dan bagus sekali, namun bisa juga dalam bentuk kalimat motivasi. *Kedua*; Penghormatan, yaitu dalam bentuk penobatan atau pemberian gelar. *Ketiga*; Tanda penghargaan, ini bias berbentuk barang, atau dalam bentuk tulisan seperti piagam atau sertifikat (Satriyani, 2016).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian artikel ilmiah ini adalah dengan metode studi literature atau Library Research. Yaitu mengkaji Buku-buku literature sesuai dengan teori yang di bahas pada tema artikel (Nasution, 2002; Suharsimi, 2013). Disamping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah yang di citasi bersumber dari sumber kepustakaan dari Mendeley dan Google Scholar.

Penelitian kualitatif lebih dideskripsikan dan diklasifikasikan sesuai dengan kondisi bidang penelitian. Paradigma penelitian kualitatif adalah berpikir induktif. Setiap pertanyaan penelitian diperlakukan sebagai kasus mikro dan kemudian dibawa ke konteks yang lebih umum.(Cruz, 2013). Selanjutnya dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul” Pustaka Terkait” (*Related Literature*) atau Kajian pustaka(“*Review of Literature*”), sebagai dasar perumusan hipotesis dan selanjutnya akan menjadi dasar untuk melakukan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh atau Hubungan antara variabel exogen terhadap variabel endogen.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori yang tersebut diatas. Adapun fokus pembahasan dalam artikel ini yaitu penulis membahas mengenai variabel yang mempengaruhi berpikir sistem dalam pendidikan islam yaitu kompetensi dan reward pada tenaga kependidikan MAN 3 Batanghari.

1. Kompetensi berpengaruh terhadap berpikir sistem dalam pendidikan islam.

Berdasarkan hasil interview atau wawancara dengan kepala madrasah mengatakan bahwa rencana pengelolaan kompetensi tenaga kependidikan dimaksudkan untuk pencapaian tujuan pendidikan. Kepala madrasah selaku manajer telah memiliki program kerja madrasah yang bertujuan untuk melakukan rencana pengelolaan tenaga kependidikan dimulai dengan merencanakan ketentuan kerja yang harus dipatuhi tenaga kependidikan selama satu tahun pelajaran dalam bentuk himbauan dan rapat sosialisasi di awal tahun ajaran baru (Wawancara, 2 November 2020). Mengenai pelaksanaan tugas kepala madrasah selama ini, berikut observasi menemukan bahwa kepala madrasah memiliki peran yang besar dalam

melaksanakan tugasnya sebagai manajer untuk menrencanakan kerja tenaga kependidikan sesuai kompetensinya untuk melaksanakan kegiatan pendidikan. Kepala madrasah merencanakan ketentuan kerja hanya melalui lisan melalui rapat dengan tenaga kependidikan dan tertulis secara umum saja (Observasi, 4 November 2020).

Berdasarkan hasil observasi dan interview di MAN 3 Batanghari, hal tersebut dapat ketahui bahwa seorang kepala madrasah bertujuan untuk meningkatkan kompetensi setiap individu harus berkualitas dan memiliki sifat tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh seseorang pimpinan, dimana tanggungjawab tersebut akan berdampak pada dirinya ketika berada didunia maupun diakhirat. Selain itu tenaga kependidikan perlu pembinaan khusus dari pimpinannya dalam meningkatkan kompetensinya lebih baik lagi, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang diberikan berjalan sesuai sistem pendidikan yang telah di atur dalam regulasi pendidikan.

2. Reward berpengaruh terhadap berpikir kesisteman dalam pendidikan islam.

Berdasarkan pada hasil interview atau wawancara pada pimpinan tenaga kependidikan. Untuk mencapai lembaga pendidikan berprestasi, maka lembaga pendidikan tersebut perlu adanya penghargaan bagi tenaga kependidikan yang profesional. Wawancara dengan tenaga kependidikan/ bag.administrasi MAN 3 Batanghari yang berinisial WEN, beliau mengatakan bahwa saya mengarsipkan surat menyurat masuk dan keluar secara teliti sesuai dengan standarnya dan semua surat masuk-keluar tercatat dengan rapi. Semua pengarsipan surat menyurat diserahkan sepenuhnya kepada tenaga administrasi, mereka yang mengurusnya, yang jelas ketika dokumen atau arsip surat menyurat tersebut kita butuhkan bisa digunakan. Seperti halnya arsip di dalam soft copy kita juga wanti-wanti untuk menyimpannya dengan mengandakan dalam flashdish selanjutnya kami di sambut dengan ucapan terimakasih (Wawancara 8, November 2020).

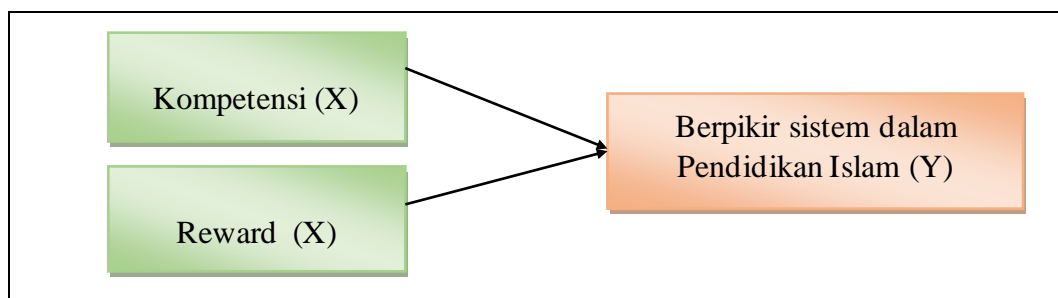
Selanjutnya Tugas yang dilaksanakan oleh tenaga administrasi salah satunya adalah penginputan data. Sedangkan penginputan data sudah menjadi perihal yang sangat penting dalam kegiatan administrasi dalam sebuah lembaga, karena hal inilah yang menjadi dokumen-dokumen atau arsip-arsip lembaga atau madrasah. Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti di MAN 3 Batanghari penginputan data-data madrasah sangat penting, sebagaimana wawancara dengan tenaga administrasi yang berinisial MR, beliau mengatakan bahwa pengumpulan dan penginputan data-data madrasah itu sangat penting dan sudah menjadi tugas kami untuk menginputnya, sebab data/ dokumen tersebut nantinya akan dipergunakan untuk berbagai keperluan apabila dibutuhkan kembali, oleh karena itu dalam penginputan data-data atau dokumen-dokumen tersebut harus berhati-hati, seperti data siswa, guru dan karyawan dengan mempedomani arahan kepala madrasah. Setelah selesai pada waktu yang di tentukan tenaga administrasi atau kependidikan tersebut di beri reward berupa uang lembur sesuai kinerjanya. (wawancara, 8 November 2020).

Berdasarkan hasil observasi dan interview di MAN 3 Batanghari bahwa tenaga kependidikan perlu mendapatkan reward atau penghargaan. Tujuanya untuk menghargai upaya yang telah di laksanakan sesuai perintah pimpinannya. Meskipun hanya sebatas ucapan yang tulus dari pimpinannya, sudah menjadikan sebuah penghargaan bagi mereka. Akan tetapi

dapat di upayakan menghargainya dengan reward yang berharga berupa hadiah yang pantas dan dapat menyenangkannya. Tujuannya kinerja dari tenaga kependidikan akan semakin meningkat dan tujuan pendidikan akan tercapai.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi literature review baik dari buku maupun artikel yang relevan, maka dapat di peroleh kerangka artikel yang bertema sistem pengelolaan SDM yang mempengaruhi pendidikan Islam, seperti di bawah ini.



Gambar 2: Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori, observasi, hasil interview, review hasil riset dari jurnal yang relevan serta gambar dari kerangka konseptual maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya: sistem pengelolaan SDM di MAN 3 Batanghari memiliki pengaruh terhadap pendidikan islam;

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan artikel, hasil dan pembahasan yang di kaji dan di bahas pada artikel ini, maka dapat disimpulkan untuk membangun suatu hipotesis guna untuk riset selanjutnya yaitu: *Pertama* pengaruh kompetensi terhadap berpikir kesisteman dalam pendidikan islam, dimana untuk meningkatkan kualitas pendidikan islam tentunya Pengelolaan SDM tenaga kependidikan di MAN 3 Batanghari kompetensi tenaga kependidikan kurang di perhatikan dan dikelola dengan baik. Implikasinya berakibat guru sulit berkinerja tinggi, maka hasilnya lulusan berkualitas rendah.

Kedua reward berpengaruh terhadap berpikir kesisteman dalam pendidikan islam. Artinya reward yang di berikan kepada tenaga kependidikan di MAN 3 Batanghari belum di prioritaskan. Implikasinya pelayanan kinerja kepada guru dan pimpinan lainnya kurang maksimal. Harusnya tenaga kependidikan dikelola dengan baik, supaya kinerja guru akan terlayani dengan baik, sehingga proses pendidikan akan lebih berkualitas. Pengelolaan tenaga kependidikan di MAN 3 Batanghari bersifat akomodatif, artinya kepala madrasah memilih pendapat bawahan yang dianggap tepat untuk diterima, dan pendapat yang tidak tepat bisa langsung ditolak. Untuk mencapai lembaga pendidikan berprestasi, maka lembaga

pendidikan tersebut perlu memiliki pengelolaan administrasi pendidikan yang baik. Aktivitas tersebut menyangkut segenap kegiatan penataan atau pengaturan untuk menjalin kerja sama sekelompok orang untuk mencapai tujuan seperti guru dan karyawan atau tenaga kependidikan. Selain itu reward juga dapat menentukan semangat kinerja bagi tenaga kependidikan dalam melayani kinerja guru dan pimpinan lainnya dengan totalitas dan berkualitas. Sehingga tujuan pendidikan akan tercapai dengan mudah.

2. Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak factor lain yang dapat mempengaruhi berpikir kesisteman dalam pendidikan islam selain dari kompetensi dan reward seperti faktor kebijakan, faktor adat & budaya, faktor pembiayaan dan faktor-faktor lainnya pada semua tipe dan level lembaga atau organisasi yang dapat mempengaruhinya. Oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi berpikir kesisteman dalam pendidikan islam selain yang di teliti pada artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, J. (2018). Paradigma pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah. In *Pasca Sarjana UIN Syarif Hidayatullah*.
- Ahmad, T. (2007). Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam. In *PT Remaja Rosdakarya*.
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi. In *Deeppublish: Yogyakarta*.
- Anatan, L., & Elitan, L. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern. *Alfabeta*.
- Baharom Mohamad, Ali Suradin, & Za'aba Helmi Khamisan. (2008). Peranan Pendidikan Islam dan Pendidikan Moral dalam Membina Sahsiah Pelajar Berkualiti. *Dalam Persidangan Pembangunan Pelajar Peringkat Kebangsaan Universiti Teknologi Malaysia*.
- Bariqi, M. D. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Cruz, A. P. S. (2013). METODE PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Haines, S. G. (1998). *Systems Thinking and Learning*.
- hapsari, happy. (2012). Kompetensi. *Geo-Image*.
- Kempt, T. B. & G. (2005). *Critical Thinking: A Concise Guide, Second Edition*.
- Kristianto, D., & Santoso, A. (2013). HUBUNGAN PEMBERIAN REWARD UCAPAN TERIMA KASIH DENGAN KEDISIPLINAN WAKTU SAAT MENGIKUTI TIMBANG TERIMA PERAWAT RUANG BEDAH PADA RS NEGERI DI SEMARANG. *Jurnal Manajemen Keperawatan*.

- Marlina, Ieny. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mochammad Arif Budiman. (2017). Pendidikan Agama Islam. *Banjarbaru: Grafika Wangi Kalimantan*.
- Muhaimin dan Abdul Mujib. (1993). Pemikiran Pendidikan Islam. *Pemikiran Pendidikan Islam*.
- Muhammad Haris. (2015). PENDIDIKAN ISLAM DALAM PERSPEKTIF PROF. H.M ARIFIN. *Ummul Quro*.
- Nasution, S. (2002). Metode Penelitian. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Nguyen, P. T., Arifani, A. Z. T., Susanti, A. Y., & Mahaputra, M. R. (2020). LITERATURE REVIEW FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE: COMPETENCE, COMPENSATION AND LEADERSHIP. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(3), 538-549.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645-662.
- Perdana, A. (2019). Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital. *Jurnal Studi Pemuda*. <https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.45287>
- Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. In *Cetakan ke-1*.
- Romlah. (2016). Manajemen Pendidikan Islam. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 178. <http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/3317>
- Salamet. (2012). Karakter Peserta Didik Dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Jurnal Pelopor Pendidikan*.
- Saifullah, S. (2020). DETERMINASI MOTIVASI DAN KINERJA GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU (STUDI KASUS DI SMAN NEGERI 1 KOTA BIMA) LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 1(2), 600-621.
- Salamun. (2017). SISTEM MONITORING NILAI SISWA BERBASIS ANDROID. : : *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 2(2), 99–109.
- Santi Putri Laksmi, P., & Sujana, I. K. (2019). Pengaruh Kompetensi SDM, Moralitas dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *E-Jurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i03.p18>
- Satriyani, H. (2016). Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri. *PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM*.
- Setiawan, dkk, P. (2015). Pelatihan dan Pengembangan SDM. *Malang: Universitas Brawijaya*.
- Siregar, L. Y. S. (2016). Pendidikan anak dalam Islam. *Pendidikan Anak Islam*.

- Solichin, M. M. (2017). Penerapan Model Pembelajaran Inquiry Discovery dalam Pendidikan Agama Islam. *Tadris*, 12(2), 214–231.
- Sudarmanto. (2015). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*.
- Suharsimi, A. (2013). Metodologi penelitian. In *bumi aksara*.
- Tindale, L. A. G. & C. W. (2004). *A Constructive Approach to Critical Thinking*.
- Wardhani, N. K., & Aziz, M. T. A. (2018). Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Web (Studi Kasus : Pt . Klik Teknologi Indonesia). *Jurnal TECHNO Nusa Mandiri*.
- Zainiyati, H. S. (2010). Model Dan Strategi. *Model Dan Strategi Pembelajaran Aktif: Teori Dan Praktek Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, 222.