

Received : 12-05-2021
Revised : 23-06-2021
Published : 29-07-2021

Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Individu (Guru)

Husni Anwar¹, Yusra Defawati², Demina³, Sufyarma Marsidin⁴

IAIN Batu Sangkar Sumatera Barat, Indonesia

ummyzhafran@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja seorang guru terhadap kinerjanya dalam menjalankan tugas di dalam proses pembelajaran. Motivasi kerja seorang guru adalah daya dorong yang menjadikan dia bersemangat, dalam berkarya secara sungguh-sungguh mengerahkan segala daya dan upayanya sehingga apa yang ditargetkannya tercapai dengan maksimal. Motivasi kerja guru ini juga dipengaruhi oleh banyak faktor. Ada faktor dari dalam diri guru itu sendiri. Ada juga faktor dari lingkungannya. Kepala sekolah dan teman sejawat adalah faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru dari lingkungannya. Dengan adanya motivasi yang kuat pada guru, maka guru tersebut akan dengan senang hati dalam menjalankan tugas keprofesiannya. Sehingga dengan demikian kinerja guru tidak lagi dipertanyakan. Artinya kinerja guru akan meningkat dengan sendirinya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi pustaka. Dengan teknik penulisan laporan secara deskriptif. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah motivasi mempengaruhi kinerja guru secara signifikan.

Kata kunci: motivasi; kerja; kinerja



PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan manusia yang sangat asasi. Oleh karenanya membicarakan mengenai hal ini tidak akan ada habisnya. Mustofa et al. (2018) menyatakan pendidikan merupakan sebetulnya pertolongan yang diberikan oleh seseorang yang sudah dewasa kepada orang lain yang dipandang belum dewasa, dengan tujuan supaya orang tersebut mencapai kedewasaannya. Mustofa menjelaskan yang dimaksud dengan orang dewasa di sini adalah seorang guru, yang menjalankan peran dan tugasnya yaitu memberikan pembinaan kepada siswa-siswanya yang bisa dikatakan belum dewasa secara keilmuan, sehingga dengan pembinaan tersebut siswa-siswa tadi dapat mencapai kedewasaan secara proporsional.

Peran seorang guru tidak dapat dikesampingkan dalam suatu proses pendidikan. Karena guru salah satu komponen pendidikan paling utama. Guru juga merupakan salah satu unsur penentu tercapainya tujuan pendidikan. Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Nawangsih & Linayaningsih. (2015) bahwa kesiapan guru sangat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan pendidikan, kesiapan guru tersebut mencakup proses mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan pembelajaran di dalam kelas maupun di luar kelas.

Dalam menjalankan peran pentingnya tersebut, seorang guru harus memiliki daya dorong yang kuat dari dalam dirinya maupun dari lingkungannya. Daya dorong tersebut secara umum dapat dikatakan sebagai motivasi. Sehingga dengan itu guru akan mampu bertahan dalam menghadapi berbagai rintangan untuk mencapai tujuan dari pendidikan. Di sisi lain motivasi tersebut akan memberikan peluang kepada guru untuk melahirkan inovasi-inovasi dan prestasi dalam tugasnya, maka akan tercipta iklim belajar yang selalu terbaru. Hal ini akan memberikan implikasi positif kepada kualitas pendidikan.

Rendahnya motivasi yang ada pada diri seorang guru, akan mengakibatkan rendahnya kinerja yang diperlihatkan (Mustofa et al, 2018). Rendahnya kinerja guru dapat terlihat dari, guru akan menjalankan tugasnya tanpa target, apa adanya, guru menjalankan tugas hanya sebagai pelepas kewajiban saja. Kondisi ini dapat membahayakan mutu pendidikan. Maka oleh sebab itu, kondisi ideal yang harus dibangun adalah meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian studi pustaka (*library research*). Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan informasi yang terdapat dalam makalah, jurnal ilmiah, dan sebagainya. Adapun metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik penulisan laporan penelitian secara deskriptif. Adapun pengujian hipotesis tidak penulis lakukan dalam penelitian ini. Penulis hanya menggambarkan dan mendeskripsikan kondisi sesungguhnya tentang suatu variabel atau suatu keadaan.

Dalam penelitian kualitatif, masalah di eksplor dari data dan fakta. Setelah perumusan masalah, data dan fakta digali lagi untuk mendapatkan pemahaman yang utuh. Kemudian secara induktif ditariklah kesimpulan, sehingga menjadi kesimpulan dari penelitian.

HASIL

Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang memberikan kekuatan yang menjadi pengendali, sehingga dengan itu seseorang tergerak untuk bertindak dalam rangka mencapai suatu tujuan (Isnarizal Shoim, Any Kustiyah, 2019). Sementara itu Enriko (2018) mengatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan pendorong dari dalam diri seseorang sehingga ia melakukan suatu kegiatan atau perbuatan. Jika seseorang memiliki motivasi untuk meraih sesuatu, maka dia akan berusaha sekuat kemampuan yang dimilikinya untuk mewujudkan hal tersebut. Kekuatan pendorong itulah yang menjadikannya berusaha maksimal untuk mencapai keinginannya. Kekuatan itulah motivasi yang dimaksud.

Menurut (Damanik, 2019) motivasi guru adalah daya gerak dan rangsangan terhadap keinginannya, sehingga dengan itu menyebabkan guru tersebut bersemangat dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik, baik tugas secara administrasi maupun tugas mengajar di dalam kelas, daya gerak ini timbul karena guru tersebut merasakan bahwa kebutuhannya terpenuhi. Kebutuhan ini tidak saja secara jasmani, tapi juga secara rohani. Kebutuhan secara jasmani terpenuhi dapat dilihat dari, guru tersebut mendapatkan gaji dari hasil kerjanya, mendapatkan hadiah atau penghargaan berupa benda dari pimpinannya, jika dia memperlihatkan prestasi dalam kerjanya. Sedangkan kebutuhan secara rohani, terlihat dari penghargaan dan apresiasi dari pimpinannya di sekolah, diberi kesempatan untuk berpendapat, respek dari teman-teman sejawat, merasa aman dan bahagia dalam bertugas dan lain-lain.

Mustofa et al (2018) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu yang memberikan dorongan semangat untuk bekerja bagi seseorang sehingga dengan semangat itu ia akan bekerja semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan dan *skill* profesional yang dimilikinya, sehingga tujuan organisasi yang menaunginya tercapai. Begitupun dengan motivasi kerja guru merupakan dorongan semangat untuk bekerja dan berkarya di dunia pendidikan dengan mengerahkan semua potensi profesional guru yang dimilikinya, dengan tujuan supaya target-target lembaga pendidikan tersebut tercapai. Artinya motivasi akan memberikan kekuatan kepada seseorang untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan, apakah itu tujuan pribadi, maupun tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian motivasi di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong, penggerak, penyemangat, kekuatan yang menjadikan seseorang untuk berbuat, berkarya, berprestasi, berinovasi secara profesional, dalam rangka mencapai apa yang ditargetkannya, baik target pribadi maupun target lembaga.

Motivasi memiliki tiga elemen yang harus diperhitungkan, yaitu (a) terjadinya motivasi berawal dari perubahan energi yang ada pada setiap pribadi, (b) motivasi diketahui dengan adanya perasaan seseorang, (c) adanya teori stimulus dan respon terhadap motivasi, dia ada karena adanya respon dari fikiran seseorang, yaitu apa yang dituju oleh orang tersebut. Siagian dalam (Damanik, 2019).

Motivasi tidak nampak secara kasat mata, tapi motivasi diinterpretasikan melalui tindakan individu, dengan tujuan mencapai cita-cita yang diinginkan. Motivasi memiliki ciri khas antaranya, motivasi itu beragam, tidak tetap, setiap pribadi memiliki motivasi yang berbeda, dan motivasi tidak dapat dicerna oleh indra penglihatan (Chasanh et al, 2019). Dapat dikatakan bahwa motivasi tidaklah berwujud, tidak ada bendanya, tidak dapat diraba dan dilihat, melainkan sesuatu yang hanya dapat dirasakan melalui tindakan dan sepak terjang seseorang dalam mencapai apa yang diinginkannya. Motivasi yang dimiliki oleh setiap orang berbeda-beda, meskipun tujuan dan target yang akan dicapai sama.

Kinerja Guru

Kinerja merupakan prestasi yang diraih seseorang terkait pekerjaannya. Dimana prestasi tersebut merupakan hasil akhir dari suatu proses kegiatan yang dilakukan seseorang sehingga tujuan yang diharapkan dapat dicapai. Pencapaian kinerja ini merupakan perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Jika kinerja tersebut sesuai dengan standar atau melebihi, maka disimpulkan bahwa kinerjanya baik. Prestasi kerja seseorang diharapkan menghasilkan mutu yang baik (Suryani & Abidin, 2021).

Menurut Kartomo and Slameto (2016), Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerjanya, dimana hasil tersebut dikomparasikan dengan indikator-indikator dan standar-standar kerja tertentu. Hasil kinerja dapat diketahui dengan melakukan penilaian kinerja terhadap orang tersebut. Sementara menurut Efida (2016) kinerja guru adalah tingkat ketercapaian guru dalam menjalankan tugasnya melalui unjuk kerja yang dilakukannya.

Kinerja guru adalah kemampuan yang diperlihatkan guru dalam rangka menjalankan tugasnya sebagai seorang guru. Jika hasil dari pekerjaan tersebut sesuai dengan standar dan tujuan yang akan dicapai, maka kinerja dari guru tersebut dapat dikategorikan baik dan memuaskan (Ubabuddin, 2018). Senada dengan itu Andriyuan (2018) mengatakan bahwa prestasi kerja seorang guru dapat diamati dan di nilai berdasarkan kriteria kompetensi yang ada pada guru, adapun bentuk dari kegiatan guru yang dinilai tersebut adalah membuat perencanaan, praktek di kelas, dan melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang diraih oleh guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional, dengan mengacu pada standar yang sudah ditentukan.

Tindakan konkrit dari kinerja guru adalah semua aktivitasnya dalam pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru mengaplikasikan profesionalitasnya dalam membuat perencanaan untuk pembelajaran, menjalankan rencana pembelajaran yang sudah dibuatnya, serta bagaimana guru tersebut mengevaluasi hasil pembelajarannya. Secara detail Hanafiah dalam (Sudarmo & Anwar, 2019) mengungkapkan gambaran prestasi kerja guru dalam bertugas adalah sebagai berikut: (1) Senyum dan simpati. Dalam kesehariannya ketika guru menghadapi siswa, dia harus menunjukkan senyuman dan simpatinya kepada siswa, sambutan bersahabat, ramah dan menyenangkan, sehingga siswa menjadi tidak bosan dalam proses belajar. (2) Empati dan Antusias. Seorang guru haruslah menunjukkan sikap empatinya kepada siswa. Sehingga siswa merasa ada perhatian dari gurunya, dan ikut merasakan apa yang dirasakan siswanya. Guru juga antusias dalam mengembangkan potensi yang dimiliki siswa, oleh karenanya siswa dapat meraih kesuksesannya. (3) Hormat dan menghargai. Tidak hanya guru yang harus dihormati, siswa juga harus dihormati dan dihargai oleh gurunya. Hal ini dapat kesan baik bagi siswa, sehingga tercipta hubungan yang baik antara guru dan siswa. (4) Visi dan keuntungan. Komitmen guru terhadap masa depan yang lebih baik bagi siswanya harus dimiliki oleh guru. Setidaknya dengan ini memberikan motivasi bagi siswa untuk meraih keberhasilannya di masa depan. (5) Inisiatif, inovatif, dan mengesankana. (6) Peduli dan bekerjasama, (7) Memberdayakan potensi siswa sesuai dengan *passionnya*. (8) Tujuan yang jelas. Jelasnya tujuan akan semakin mendekatkan keberhasilan. Maka dari itu, kejelasan tujuan yang akan dicapai haruslah sudah difahami oleh guru, sehingga dia akan mudah mengarahkan anak untuk mencapai tujuan pembelajaran.

PEMBAHASAN

Secara gamblang dapat dikatakan bahwa motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja individu. Semakin tinggi motivasi seseorang, maka kinerjanya akan semakin baik. Sebagaimana yang simpulkan oleh Luis Aparicio Guterres (2018) pada penelitiannya di SMUN 2 Baucau, bahwa motivasi kerja yang baik, dapat meningkatkan kinerja guru, dengan kata lain motivasi kerja individu mempengaruhi secara positif dan signifikan kinerja guru. Hal serupa juga disebutkan dalam penelitian (Fatimah & Fildayanti, 2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi pada guru yang merupakan motivasi dari dalam individu di tambah dengan motivasi dari kepala sekolah adalah hal yang sangat urgen dalam menjalankan tugasnya. Besarnya motivasi dari kepala sekolah sebagai bentuk motivasi dari luar individu, akan berdampak kepada kinerja dari guru itu sendiri. Motivasi yang ada pada guru juga akan berimbas kepada peserta didik. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, maka semakin besar pula pengaruh di dapatkan oleh siswa, efeknya akan terasa kepada hasil pembelajaran. Sebaliknya, jika motivasi guru kurang, maka siswa juga akan kurang bersemangat dalam pembelajaran.

Kinerja guru dapat meningkat dengan memberikan motivasi. Adapun penyebab terjadinya penurunan prestasi kerja adalah rendahnya dorongan guru untuk menghasilkan prestasi dalam kerjanya. Dorongan yang dimaksud adalah motivasi itu sendiri. Dengan dorongan tersebut seseorang memiliki daya dan energi untuk berbuat, untuk meraih apa yang diingikannya. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Jika motivasi mengajar tinggi, maka kinerja guru juga demikian (Isnarizal Shoim, Any Kustiyah, 2019).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

	Koefisien	t_{hitung}	$p-value$
Konstanta	5,638		
Motivasi	0,248	4,694	0,000
Kompetensi	0,455	5,511	0,000
Disiplin Kerja	0,201	4,065	0,000
Adjusted R ²	0,608		
F Statistik	30,470		0,000

Dari tabel dapat dibuat persamaan regresi dari pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, yaitu $Y = 5,638 + 0,248.X_1 + 0,455.X_2 + 0,201.X_3$. Dari rumus terlihat bahwa memang benar motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru. Seandainya saja ketiga variabel X konstan, yang salah satunya adalah motivasi, maka kinerja akan bernilai positif. Jika motivasi meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mawaddatullin (2017) juga menunjukkan hal yang serupa. Bahwa analisis datanya menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kekuatan pengaruh motivasi terhadap kinerja mencapai angka 10,3%. Pada uji regresi menjelaskan jika tanpa variabel motivasi maka nilai kinerja gurunya adalah 49,074. Jika skor variabel motivasi ditambahkan, maka akan terjadi peningkatan nilai sebesar 0,604. Nilai itu adalah nilai dari kinerja gurunya. Dalam penelitian ini juga terdeteksi ciri-ciri guru yang memiliki motivasi tinggi antara lain guru senantiasa mengeluarkan semua kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan pembelajaran, guru senantiasa bangga dengan profesinya sebagai seorang guru, selalu berharap memberikan

prestasi terbaik dalam menjalankan tugasnya, dan senantiasa fokus, konsentrasi dalam bertugas.

Hasil serupa juga ditemukan oleh Sutikno, Bagus P Yudh (2018) pada penelitiannya. Yang sampai pada kesimpulan bahwa kinerja guru atau prestasi kerja guru memiliki kaitan yang sangat erat dengan motivasi kerja guru. Guru yang ada di sekolah tempat penelitian dilaksanakan, SMKN 5 Jember, melaksanakan kewajibannya dengan sebaik-baiknya didasari oleh motivasi kerja dengan tekun dan sungguh-sungguh. Kepala sekolah dinilai memberikan daya dorong yang kuat terhadap para guru dalam melaksanakan tugasnya. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja berada pada angka 28,6%. Sehingga disarankan sekolah sangat perlu untuk mempertakan dan mengembangkan usaha-usaha untuk mendorong guru agar dapat bekerja dengan sungguh-sungguh. Adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan antara lain, kepala sekolah dapat memberikan reward kepada gurunya terhadap sekecil apapun hasil usaha atau prestasinya, sehingga dengan itu guru menjadi merasa dihargai, diperhatikan dan diberi apresiasi. Hal ini akan menjadikan guru memberikan kinerja terbaiknya pada setiap momen dalam proses pembelajaran dan pembinaan siswa. Membuat kebijakan atau keputusan yang mengikat guru untuk bekerja lebih baik dan kreatif. Sehingga diperoleh hasil yang maksimal dan inovatif. Meningkatkan program pengembangan kualitas guru dan mengeratkan hubungan kekeluargaan antara warga sekolah sehingga tercipta hubungan yang harmonis dan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil akhir yang diharapkan tak lain dan tak bukan adalah motivasi kerja guru dapat ditingkatkan sehingga berimbas pada peningkatan kinerja guru SMK negeri 5 Jember.

Adanya upaya-upaya dari pimpinan sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja para gurunya adalah sebuah kemestian. Pimpinan harus pandai-pandai memilih dan memformulasikan strateginya. Sehingga guru dapat enjoy menjalankan program tersebut. Tanpa adanya paksaan. Managemen yang baik terhadap peningkatan motivasi ini sangatlah diperlukan. Karena disana akan nampak perencanaan yang jelas, program yang tertata dengan rapi, pelaksanaan kerja yang terukur, dan evaluasi kerja yang jelas. Di akhir proses akan diraih peningkatan motivasi yang menggembirakan pimpinan sekolah. Sehingga kinerja yang meningkat dapat dirasakan oleh segenap warga sekolah.

Kondisi di atas diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Wayan et al (2019). Dalam rangka menjaga motivasi guru sehingga terjadi peningkatan kinerja, maka diperlukan usaha-usaha yang terstruktur oleh pihak-pihak tertentu untuk mewujudkannya. Pihak tersebut adalah pemimpin sekolah atau kepala sekolah. Sebagaimana terlihat pada tabel 2 berikut :

Tabel. 2. Hasil Output Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,000	0,069		0,000	1,000
	Kepemimpinan (X ₁)	0,571	0,139	0,571	4,106	0,000
	Motivasi (X ₂)	0,313	0,139	0,313	2,250	0,028

R=0,857
R Square = 0,735
Adjusted R Square = 0,725
F Statistik = 76,090
Signifikansi = 0,000
Dependen Variabel : Kinerja
Persamaan Regresi Linier Berganda : $Y = 0,000 + 0,571X_1 + 0,313X_2$

Tabel. 2 menunjukkan hubungan yang positif antara kepemimpinan dengan motivasi. Dalam artian bahwa kepemimpinan sebagai variabel X₁ berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebagai variabel Y.

Adapun upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja yang diraih guru. Apresiasi yang diberikan tidak perlu dengan hal-hal yang wah atau menghabiskan banyak anggaran. Pemberian ucapan selamat, penyerahan piagam dan peningkatan kesejahteraan bagi guru yang prestasi adalah alternatif yang dapat diberikan kepada guru. Kepala sekolah dituntut sungguh-sungguh untuk menjalankan program-program serupa. Sehingga tumbuh keinginan dari dalam diri guru itu sendiri untuk berprestasi.

Teman sejawat juga dapat melakukan hal-hal yang akan meningkatkan motivasi. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif untuk berprestasi, secara tidak langsung akan meningkatkan motivasi berprestasi bagi guru. Kegiatan yang dapat dilakukan bersama teman sejawat adalah membuat komunitas-komunitas formal maupun informal. Yang dimanfaatkan untuk diskusi dan sharing mengenai info-info terkini, yang dapat meningkatkan profesionalisme guru. Pemberian motivasi juga dapat dilakukan oleh lembaga-lembaga yang mendukung dan terkait dengan fungsi dan tugas guru, seperti LPMP, organisasi profesi, dan tokoh-tokoh pendidikan yang dipandang kompeten.

Leadership dan motivasi secara terus menerus atau bertahap memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMAN 3 Purworejo (Wulandari, 2019). Variabel stres kerja, motivasi kerja, dan pelatihan mempengaruhi secara signifikan kinerja guru SMK Gondang Wonopringgo. Dapat dikatakan secara simultan variabel yang ada mempengaruhi signifikan kinerja guru (Rosyadi, 2020). Hasil yang sama juga ditentukan oleh (Damanik, 2019) yang mengatakan bahwa motivasi dan komitmen guru secara bersamaan memberikan pengaruh baik/positif terhadap peningkatan prestasi kerja guru.

SIMPULAN

Dari hasil studi pustaka yang penulis lakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa ternyata pada kondisi normal, motivasi kerja guru mempengaruhi kinerjanya. Motivasi tersebut tidak saja datang dari dalam dirinya, tapi juga datang dari lingkungannya. Kepala sekolah dan teman sejawat adalah faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Kepala sekolah memberikan motivasi dengan merancang dan melaksanakan program-program yang akan meningkatkan profesionalisme guru tersebut. Sehingga kapasitas guru tersebut bertambah dan potensinya berkembang. Kepala sekolah juga dapat menyentuh sisi emosional dari guru, sehingga tercipta daya dorong yang kuat dari dalam diri guru tersebut untuk berbuat lebih baik dalam pekerjaannya sebagai seorang guru. Hal ini akan mampu meledakkan semangat berkarya dan berprestasi bagi seorang guru, sehingga kinerjanya menunjukkan peningkatan. Bersama teman sejawat, seorang guru juga dapat menyalurkan energi positifnya. Sehingga motivasi kerja meningkat dan kinerja berkembang pesat.

DAFTAR RUJUKAN

- Andriyuan, A. (2018). Meningkatkan Profesionalisme Guru Mengajar Melalui Penerapan Penilaian Kinerja Guru Di Smp Negeri 5 Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *JURNAL PAJAR (Pendidikan Dan Pengajaran)*, 2(4), 497. <https://doi.org/10.33578/pjr.v2i4.5690>
- Chasanh, L., Toharudin, M., & Setiyoko, D. T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Terhadap Pengelolaan Kelas Di Sdn Siwungkuk 01 Wanasari Brebes. *Jurnal Kontekstual*, 01(1), 33–38.
- Damanik, B. E. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 178–188.
- Efida, L. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Produktivitas Pendidikan Di Sd Negeri Gugus Vi Kecamatan Sungaitarab. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 227. <https://doi.org/10.31958/jaf.v4i2.423>
- Enriko, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pembangunan Nagari*, 3(2), 39. <https://doi.org/10.30559/jpn.v3i2.102>
- Fatikah, N., & Fildayanti. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sma Negeri Bareng Jombang Noor Fatikah 1 , Fildayanti 2. *IJIES: Indonesian Journal of Islamic Education*, 2(2), 167–182.
- Isnarizal Shoim, Any Kustiyah, S. (2019). Analisis Motivasi, Kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Al-Islam 1 Surakarta. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 03(01), 186–192.
- Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i2.p219-229>
- Luis Aparicio Guterres, W. G. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 155. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6533>
- Mawaddatullin, N. (2017). Pengaruh kompetensi managerial kepala sekolah, disiplin, kerja dan motivasi kerja guru terhadap kinerja gurudi sekolah dasar negeri gugus II kec Kediri Kabupaten Lombok Kab lombok Utara. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 1.
- Mustofa, A., Mustofa, A., & Medan, S. A. (2018). *Peran motivasi kerja dalam meningkatkan*

- kinerja guru di madrasah aliyah swasta Aisyiyah Medan. III(02), 104–117.*
- Nawangsih, S. K., & Linayaningsih, F. (2015). Hubungan Antara Motivasi Dan Kinerja Guru Di Sma 'X.' *Jurnal Dinamika Sosial Budaya, 17(1)*, 117.
<https://doi.org/10.26623/jdsb.v17i1.507>
- Rosyadi, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Strategic Management, 3(1)*.
<https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i1.3630>
- Sudarmo, S. N., & Anwar, H. (2019). Profil Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta. *Al-Minhaj: Jurnal Pendidikan Islam, 2(1)*, 20–37.
- Suryani, K., & Abidin, Z. (2021). Meningkatkan kompetensi guru melalui penilaian kinerja guru madrasah Ibtaiiyah kecamatan kalapanunggal. *10(1)*.
- Sutikno, Bagus P Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Pada SMK Negeri 5 Jember. *0(1)*, 515–526.
- Ubabuddin. (2018). Profesionalisme guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan agama Islam melalui penilaian kinerja guru. *Photosynthetica, 2(1)*, 1–13.
<http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76887-8%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/978-3-319-93594-2%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-409517-5.00007-3%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jff.2015.06.018%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41559-019-0877-3%0Aht>
- Wayan, N., Astiti, P., Wilian, S., & Sridana, N. (2019). Pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru seni budaya slta di kota mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, 4(1)*, 40–48.
- Wulandari, R. N. C. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja guru SMA negeri 3 Purworejo. *Rahman Teknik Perkasa Bekasi. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 6(1)*, 45–53.