



Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Pangkep

Kurniati

Sekolah Tinggi Agama Islam Darud Da'wah Wal Irsyad Maros, Indonesia

Article History:

Received: February 9, 2022
Revised: November 8, 2022
Accepted: November 9, 2022
Available online: November 20, 2022

*Correspondence:

Address:

Jl. Rajawali Baniaga, Taroada,
Kecamatan Turikale, Kabupaten Maros,
Sulawesi Selatan 90516

Email:

kurniaamalia23@gmail.com

Keywords:

madrasa aliyah, motivation, teacher performance

Abstract:

This study aims to analyze the effect of motivation on the performance of Madrasah Aliyah Negeri Pangkep teachers. This research is a survey research with a quantitative approach. The population of the number of teachers in MAN Pangkep is 32 teachers, because the population is less than 100 so the entire population is determined as respondents. Data were collected using observation, questionnaire, and documentation techniques. The research instruments used were observation sheets, questionnaires, and checklists (guidelines) for documentation. The research data was processed using the SPSS Version 23 application. The output of data processing was then analyzed by simple linear regression analysis (t-test) after going through the validity and reliability tests. The results of simple linear regression analysis (t-test) show that the value of Sig. of 0.004, means the value of Sig. <0.05 ($0.004 < 0.05$). These data indicate that motivation has an effect on teacher performance at Madrasah Aliyah Negeri Pangkep. The value of R Square is 0.494 so that the motivation variable has an influence of 49.4% on the teacher performance variable. While the other 50.6% are influenced by other variables not examined in this study.

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan sedang diguncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat (Fathurrohman 2016; Hendrati 2014; Wardana 2013). Perubahan dan permasalahan tersebut mencakup perubahan sosial; seperti pasar bebas, tenaga kerja bebas, perkembangan informasi, serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya yang sangat dahsyat (Darwina 2020). Untuk mengantisipasi perubahan sosial tersebut, dunia pendidikan harus bebenah diri dengan meningkatkan mutu seluruh komponen pendidikan terutama guru (Ma'ruf & Syaifin 2021; Mulyasa 2008).

Pemerintah telah mengeluarkan berbagai bentuk program untuk peningkatan kualitas guru yang ada di Indonesia. Guru diharapkan memiliki kompetensi yang mendasar dalam mendukung kinerjanya (Mukhtar & Luqman 2020). Proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan baik tanpa peran guru, sehingga diharapkan guru mampu memenuhi kualifikasi kompetensi yang diharapkan dalam dunia pendidikan sebagai agen pembelajaran dan juga harus

memiliki motivasi yang besar sehingga kinerja guru dapat meningkat dan mutu pembelajaran semakin baik (Nuryani & Handayani 2020).

Demi menunjang tercapainya kinerja guru yang maksimal dalam bidang pendidikan dibutuhkan motivasi kerja. Jika seorang guru memiliki motivasi kerja yang besar maka dengan sendirinya kinerja guru tersebut akan meningkat. Berbagai motivasi kinerja seorang guru bisa berasal dari dalam dirinya (motivasi intrinsik) ataupun dari luar dirinya (motivasi ekstrinsik).

Motivasi adalah salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Uno (2016) mengungkapkan bahwa motivasi guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, Anogara (2009) mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja yang maksimal.

Kinerja merupakan sesuatu yang sangat kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Secara internal kinerja guru dapat ditentukan oleh motivasi kerja seorang guru, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat memilih profesi sebagai seorang guru. Selain itu, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa faktor lingkungan di mana guru itu bekerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial sekolah, misalnya struktur sekolah yang dikembangkan, budaya sekolah, iklim sekolah dan bahkan kepemimpinan kepala sekolah juga ikut menentukan kinerja dari seorang guru (Sardiman 2011).

Motivasi akan membawa ke arah yang positif dan negatif. Jika motivasi membawa ke arah positif, maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang positif (baik) dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, jika mengarah ke negatif maka akan menghasilkan hasil pekerjaan yang buruk atau dapat dikatakan gagal dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Sitorus 2020). Oleh karena itu, jangan sampai motivasi guru mengarah ke negatif sehingga tidak hanya berpengaruh negatif terhadap kinerjanya melainkan juga berimbas pada kualitas pendidikan yang rendah (Agustina, Ibrahim, & Maulana 2020).

Hal ini yang dikhawatirkan oleh kepala Madrasah Aliyah Negeri Pangkep saat peneliti melakukan observasi prapenelitian, bahwa permasalahan kurangnya motivasi kerja seorang guru tidak boleh dibiarkan terus berlanjut karena akan berdampak pada mutu madrasah. Salah satu tolok ukur keberhasilan pendidikan di madrasah adalah kinerja guru, karena guru merupakan salah seorang pelaksana pendidikan yang sangat diperlukan. Namun, tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi merencanakan, melaksanakan, maupun mengevaluasi pembelajaran.

Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja guru perlu mendapat perhatian dalam penelitian meskipun telah banyak dilakukan penelitian sebelumnya mengenai variabel tersebut. Sebab pada kenyataannya masih banyak guru yang memiliki kinerja yang kurang baik akibat motivasi kerja yang terus menurun. Motivasi kerja ini perlu mendapatkan berbagai upaya dan strategi peningkatan yang bervariasi mengingat laju perkembangan modernisasi yang kian pesat dan telah memasuki era industri 4.0, *society* 5.0, dan pendidikan abad 21. Selain itu, tugas, peran, dan tanggung jawab guru yang semakin banyak, sehingga pengukuran kinerja sangat kompleks dengan indikator yang tinggi (Darmaji, Mustiningsih, & Arifin 2019).

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan tersebut penting untuk mengajukan pertanyaan penelitian apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Pangkep? Hasil penelitian ini tidak hanya memberi jawaban terhadap pertanyaan tersebut melainkan juga memberi gambaran keadaan motivasi guru di era modernisasi saat ini dan kualitas kerjanya dengan tugas peran, dan tanggung jawab guru yang semakin kompleks.

LANDASAN TEORETIS

Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa Latin “*movore*” yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak. Sementara itu, dalam bahasa Inggris, motivasi dikenal dengan sebutan “*motive*” yang berarti daya gerak atau alasan. Dalam Bahasa Indonesia, kata dasar motivasi adalah “*motif*” yang berarti daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu (Sitorus 2020). Jadi, secara bahasa motivasi adalah alasan yang kuat untuk melakukan suatu tindakan. Ia merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu (Amrullah 2018).

Siagian (2012) mengungkapkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga atau waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Pendapat tersebut bila dikaitkan dengan motivasi kerja guru maka dapat diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekolah (Uno 2016). Jadi, motivasi kerja guru merupakan suatu model atau cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Lebih lanjut, Anogara (2009) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Semangat atau dorongan ini bisa internal maupun eksternal, serta bisa kuat dan lemah. Motivasi memberikan dampak yang positif bagi pekerja (guru) dan bagi perusahaan atau institusi tempat bekerja. Berawal dari adanya motivasi membuat pekerja (guru) menjadi semangat dalam bekerja, mau dan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik (Hasibuan 2014).

Kinerja Guru

Guru merupakan salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan lain sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran berupa interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Bahkan, telah berkembang kesadaran publik bahwa tidak ada guru; tidak ada pendidikan formal. Tidak ada pendidikan yang bermutu tanpa kehadiran guru yang profesional dengan jumlah yang mencukupi (Sutcher, Darling-Hammond, & Carver-Thomas 2019).

Peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan begitu penting. Seorang guru harus mampu mendemonstrasikan kemampuannya di depan peserta didik dan menunjukkan sikap-sikap terpuji dalam setiap aspek kehidupan. Guru merupakan sosok ideal bagi setiap peserta didik sehingga biasanya apa yang dilakukan guru akan menjadi acuan bagi peserta didik. Dengan demikian, guru sebagai model bagi peserta didik sehingga semua gerak langkahnya akan menjadi teladan bagi setiap peserta didik (Istarani 2010).

Kinerja guru merupakan kunci yang harus digarap. Kinerja merupakan penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah. Sejalan dengan itu, Smith (2003) mengatakan bahwa kinerja merupakan *output derive processes, human or otherwise*. Jadi, kinerja guru dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses pembelajaran dalam kelas yang dilakukan oleh pendidik.

METODE

Jenis Penelitian, Populasi, dan Sampel

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode regresi linier (Darmadi 2011). Penelitian ini dilakukan pada Madrasah Aliyah Negeri Pangkep di Kabupaten Pangkep. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada pada Madrasah Aliyah Negeri Pangkep yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh karena populasi terbilang kecil atau kurang dari 100 sehingga mengambil keseluruhan populasi sebagai responden penelitian (Suryani & Hendryadi 2015).

Teknik Pengumpulan, Pengolahan, dan Analisis Data

Metode pengumpulan data menggunakan angket yang dibagikan kepada 32 orang guru sebagai responden. Angket penelitian ini menggunakan *Skala Likert*. Sementara teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi untuk menguji hipotesis penelitian yang ditetapkan, yaitu:

H_0 : Motivasi (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)

H_a : Motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)

Kriteria pengujian hipotesis adalah (1) jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. (2) Jika nilai Signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika nilai Signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Namun, sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dulu dilakukan uji prasyarat, seperti uji validitas instrumen, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas untuk menguji ketetapan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Validitas instrumen penelitian diuji dengan menggunakan *metode corrected item-total correlations*, yaitu dengan mengorelasikan masing-masing item dengan nilai total penjumlahan keseluruhan item yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23. Kuesioner dikatakan valid apabila $r_{hitung} (correlation\ bivariate) > r_{tabel}$ dan kuesioner dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{table}$. Hasil pengujian validitas instrument dapat dilihat pada Tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Variabel Penelitian	Item pertanyaan	Korelasi Bivariate Pearson (<i>r</i> hitung)	<i>r</i> table	Keterangan
Motivasi	M1	0,642	0,349	Valid
	M2	0,642		
	M3	0,667		
	M4	0,661		
	M5	0,646		
	M6	0,657		
	M7	0,630		
	M8	0,665		
	M9	0,622		
	M10	0,681		
	M11	0,690		
	M12	0,624		
	M13	0,610		
Kinerja Guru	KG1	0,861	0,349	Valid
	KG2	0,853		
	KG3	0,846		
	KG4	0,850		
	KG5	0,850		
	KG6	0,870		
	KG7	0,870		
	KG8	0,856		
	KG9	0,866		
	KG10	0,863		
	KG11	0,865		
	KG12	0,877		

Dari Tabel 1 hasil uji coba instrument di atas, tidak ada data yang nilainya kurang dari *r* table, jadi item pernyataan ini dapat dilanjutkan ke penelitian selanjutnya. Data yang valid dilanjutkan untuk uji reliabilitas instrument untuk mengukur keandalan tiap butir instrument. Setelah diperoleh hasil uji coba instrument dan uji reliabilitas instrument penelitian yang valid, maka selanjutnya disebarkan ke responden penelitian selanjutnya.

Dari hasil pengujian hasil penelitian kemudian di analisis menggunakan regresi linier sederhana melalui uji *Anova*, *Coefficients*, *Model Summary* dan *Regresi* untuk mengetahui tingkat pengaruh signifikansi antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (bebas).

Uji Reliabilitas

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60. Luaran dari hasil uji reliabilitas penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Alpha Hitung	Keterangan
Motivasi	0,668	0,60	Reliabel
Kinerja Guru	0,871	0,60	Reliabel

Dari output hasil uji coba reliabilitas instrument tersebut di atas, maka selanjutnya item pernyataan dapat dilanjutkan ke responden sesungguhnya selain responden uji coba instrument agar penelitian berjalan dengan lancar dan hasilnya dapat diuji menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Uji Asumsi Klasik Regresi

Uji asumsi klasik regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya *normalitas residual*, *multikolinieritas*, *autokorelasi* dan *heteroskedastisitas* pada model *regresi*. Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas residual dengan metode uji *one sample Kolmogorov-Smirnov*, yaitu untuk mengetahui distribusi data, apakah distribusi normal, *poisson*, *uniform* atau *exponential*. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah data distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual terdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05.

Tabel 3. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.77457382
	Absolute	.088
Most Extreme Differences	Positive	.088
	Negative	-.054
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil uji asumsi klasik regresi linier di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Oleh karena itu, dapat ditetapkan bahwa nilai residual terdistribusi dengan normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tingkat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Pangkep diukur menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil luaran pengolahan data menggunakan SPSS Versi 23 dengan uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.205	1	142.205	9.659	.004 ^b
	Residual	441.670	30	14.722		
	Total	583.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai Signifikansi sebesar 0,004. Berarti, nilai Signifikansi $< 0,05$ ($0,004 < 0,05$). Selain itu, F hitung $> F$ tabel ($9.659 > 4,149$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, hasil penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Pangkep.

Selanjutnya hasil uji t dalam uji regresi linear sederhana menunjukkan luaran pengolahan aplikasi SPSS versi 23 sebagai berikut.

 Tabel 5. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	28.130	8.051		3.494	.001
	VAR00001	.509	.164	.494	3.108	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa: (1) Standardized Coefficients, yaitu nilai koefisien Beta semakin mendekati 0 maka pengaruh variabel X terhadap Y semakin lemah. Signifikansi, adalah besarnya probabilitas atau peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan. Nilai signifikansi adalah 0,001 dan 0,004.

 Tabel 6. Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	48.5091	57.1701	53.0625	2.14179	32
Residual	-7.09434	8.98141	.00000	3.77457	32
Std. Predicted Value	-2.126	1.918	.000	1.000	32
Std. Residual	-1.849	2.341	.000	.984	32

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 6 di atas menggambarkan tentang nilai minimum, maksimum, rata-rata, standar deviasi, mean dan jumlah data dari *residual statistic*. Sementara tingkat determinasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 7 berikut.

 Tabel 7. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 ^a	.244	.218	3.83697

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan data yang ditunjukkan Tabel 7 di atas, dapat dikemukakan temuan penelitian, sebagai berikut: *Pertama*, R adalah korelasi berganda, yaitu korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Angka R didapat 0,494 artinya korelasi antara variabel motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,494. Hal ini berarti ada pengaruh yang tidak kuat karena nilai mendekati angka 0. *Kedua*, *R square* atau kuadrat dari R sebesar 0,244. Artinya variabel independen kurang memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, ada variabel lain yang dapat menunjang variabel dependen. *Ketiga*, *Adjusted R Square* adalah dengan nilai 0,218, ini menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *Keempat*, *Standar Error of the Estimate*, adalah ukuran kesalahan prediksi, nilainya sebesar 3.83697.

Pembahasan

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 32 responden, ditemukan profil responden kelompok guru berjenis kelamin laki-laki sebanyak 6 orang dan guru berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 guru. Responden yang berpangkat (bergolongan) I dan II tidak ada, responden honorer/GTT 2 orang, responden golongan III sebanyak 21 orang dan yang bergolongan IV sebanyak 9 orang. Ini memberikan gambaran bahwa guru yang bergolongan III pada Madrasah Aliyah Negeri Pangkep lebih banyak dari kaum perempuan yang memberikan kontribusi pengaruh dalam penelitian ini, dan selebihnya guru laki-laki. Guru yang memiliki masa kerja 10 tahun atau kurang adalah sebanyak 17 orang, masa kerja 11-20 tahun sebanyak 7 orang, masa kerja 21-30 tahun sebanyak 8 orang, dan yang masa kerjanya lebih dari 30 tahun tidak ada. Ini menggambarkan bahwa guru Madrasah Aliyah Negeri Pangkep memiliki masa kerja dan pengalaman yang memadai karena kebanyakan yang masa kerjanya 11-20 tahun ke atas.

Responden yang berpendidikan Strata Satu (S-1) sebanyak 27 orang, Strata Dua (S-2) sebanyak 5 orang, Strata Tiga (S-3) tidak ada, dan Diploma juga tidak ada. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dari jumlah guru yang dijadikan responden yaitu 32 orang, ternyata 100% dari guru yang ada pada Madrasah Aliyah Negeri Pangkep berada pada kategori yang memiliki jenjang pendidikan tinggi, sehingga mereka juga memiliki kemampuan analisis yang sangat tinggi (Alpian et al. 2019).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Pangkep mempunyai hasil positif dan signifikansi dengan taraf sig 0,05 yaitu 0,004 yang dapat dilihat pada Tabel 4 dan Tabel 5. Dari hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Pangkep. Hasil tersebut memperkuat temuan penelitian Rivai (2021) dan Alhusaini, Kristiawan, & Eddy (2020) yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Jadi, semakin tinggi tingkat motivasi kerja guru maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Pangkep di Kabupaten Pangkep. Tingkat determinasi pengaruh tersebut adalah 49,40%.

Saran bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel penelitian demi menghasilkan penelitian yang relevan dengan peningkatan kinerja guru. Dengan demikian akan ditemukan teori dan praktis meningkatkan profesionalitas guru dalam menunjang tercapainya kinerja dan mutu pembelajaran

DAFTAR RUJUKAN

- Agustina, Andi, Misykat Malik Ibrahim, dan Andi Maulana. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru pada MTsN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba." *Idaarah* 4 (1): 111–18. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>.
- Alhusaini, Amin, Muhammad Kristiawan, dan Syaiful Eddy. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 4 (3): 2166–2172. <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i3.693>.
- Alpian, Yayan, Sri Wulan Anggraeni, Unika Wiharti, and Nizmah Maratos Soleha. 2019. "Pentingnya Pendidikan Bagi Manusia." *Jurnal Buana Pengabdian* 1 (1): 66–72. <https://doi.org/10.36805/jurnalbuanapengabdian.v1i1.581>.
- Amrullah, Mudzhira Nur. 2018. "Motivasi dalam Konteks Human Relations." *Al-Munzir* 8 (1): 59–69.
- Anogara, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmadi, Hamid. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Darmaji, Darmaji, Mustiningsih Mustiningsih, dan Imron Arifin. 2019. "Quality Management Education in the Industrial Revolution Era 4.0 and Society 5.0." Dalam *5th International Conference on Education and Technology (ICET 2019)*, 565–570. Atlantis Press.
- Darwina, Darwina. 2020. "Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru." *Manajemen Pendidikan* 14 (2): 116–126. <https://doi.org/10.23917/jmp.v14i2.8820>.
- Fathurrohman, Muhammad. 2016. "Pengembangan Budaya Religius dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam* 4 (1): 19–42.
- Hasibuan, Malayu S P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendrati, Fabiola. 2014. "Hubungan Motivasi Berprestasi dan Harga Diri dengan Kinerja Guru SD di Malang." *Jurnal Psikologi Tabularasa* 9 (2): 151–160.
- Istarani. 2010. *Sosok Guru Handal-Tangguh, Berkepribadian, Selamat Dunia Akhirat*. Medan: Balai Diklat Keagamaan.
- Ma'ruf, Muh Wajedi, dan Riyo Asmin Syaifin. 2021. "Strategi Pengembangan Profesi Guru dalam Mewujudkan Suasana Pembelajaran yang Efektif." *Al-Musannif* 3 (1): 27–44. <https://doi.org/10.56324/al-musannif.v3i1.54>.
- Mukhtar, Afiah, dan M D Luqman. 2020. "Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa di Kota Makassar." *Idaarah* 4 (1): 1–15. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13899>.
- Mulyasa, E. 2008. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nuryani, Danik, and Ita Handayani. 2020. "Kompetensi Guru di Era 4.0 dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." Dalam *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, 224–37. Palembang, 10 Januari 2020.

- Rivai, Ahmad. 2021. "Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Guru." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4 (1): 11–22.
- Sardiman, A M. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sitorus, Raja Maruli Tua. 2020. *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Smith, A W. 2003. *Management System Analysis and Applications*. New York: Holt Saunders International Editions.
- Suryani, and Hendryadi. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutcher, Leib, Linda Darling-Hammond, and Desiree Carver-Thomas. 2019. "Understanding Teacher Shortages: An Analysis of Teacher Supply and Demand in the United States." *Education Policy Analysis Archives* 27 (35): 1–40. <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.27.3696>.
- Uno, Hamzah B. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wardana, Dendik Surya. 2013. "Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi." *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 1 (1): 98–109.