

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 3 SINJAI

Sri Aisyah Yope¹ & Aam Azatil Isma²

¹Universitas Muhammadiyah Sinjai

Email: sriaisyahyope@gmail.com

²Universitas Muhammadiyah Sinjai

Email: amhazatil24@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sinjai. Metode penelitian berjenis kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 36 orang responden. Teknik analisis data yaitu regresi sederhana. Indikator penelitian yang diukur berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik guru di SMK Negeri 3 Sinjai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis deskriptif motivasi kerja dan kinerja guru menghasilkan persentase nilai sangat tinggi dengan hasil analisis data penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sinjai.

Kata kunci: Kinerja guru; motivasi kerja

PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia No.20/2003 Pasal 1 tentang sistem pendidikan Nasional menyebutkan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi diri untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Hal ini mengisyaratkan bahwa pendidikan selain diperlukan oleh individu juga memiliki peran yang sangat penting dalam menyiapkan sumber daya manusia bagi pembangunan suatu bangsa baik itu diukur secara kualitas maupun secara kuantitas.

Dunia pendidikan saat ini semakin berkembang, berbagai macam pembaharuan dilakukan agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Mulai dari pengembangan kurikulum, pemenuhan sarana dan prasarana pendidikan, hingga memastikan peran guru dalam menciptakan inovasi pembelajaran. Peran guru merupakan salah satu komponen penting dalam sistem pendidikan (Rahma dan Jamuin, 2012). Tugas utama guru adalah mengajar dan membimbing siswa dalam proses pembelajaran, disamping itu guru pun bertanggung jawab dalam menciptakan suasana belajar yang menyenangkan.

Tugas guru menjadi sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan memajukan pendidikan di suatu negara (Zulfiati, 2014). Oleh karena itu, guru harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan agar dapat menjalankan tugas dan perannya dengan baik dan efektif karena mutu siswa dan pendidikan bergantung pada mutu dan kinerja seorang guru. Hal ini pun tertuang dalam Undang-Undang No.14/2005 tentang guru dan dosen, pada pasal 20 disebutkan

bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Undang-Undang No.14/2005 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa guru wajib memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, pemanfaatan teknologi, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara pedagogik, kompetensi guru dalam mengelola pembelajaran merupakan hal yang penting karena pendidikan di Indonesia dinyatakan kurang berhasil oleh sebagian masyarakat dan kinerja guru dinilai kurang optimal dari aspek pedagogik.

Kinerja guru pada dasarnya tercermin dari kemampuan guru dalam menyusun dan mengelola pembelajaran yang efektif dan menyenangkan, serta mampu menyesuaikan metode dan strategi pembelajaran sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan siswa. Selain itu, guru juga harus mampu mengelola kelas dengan baik, menciptakan suasana belajar yang kondusif, dan mampu mengelola permasalahan yang terjadi di kelas secara efektif. Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan dalam periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan (Barnawi dan Arifin, 2014).

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah motivasi kerja (Agustina, dkk, 2020), sikap kerja (Sembiring, 2018), komitmen kerja (Ningsih, 2016), dan lain-lain. Salah satu faktor penentu kinerja seorang guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menggambarkan dorongan yang timbul dalam diri seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Tujuan penelitian tentang kinerja guru ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sinjai. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian tersebut didasarkan ketersediaan data dan informasi, kemudahan akses, dan kemiripan dengan kondisi yang ingin diteliti.

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Djarmiko (2005) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan. Menurut Mulyasa (2013), motivasi adalah unsur penentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Motivasi terdiri dari dua bentuk yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi kerja guru merupakan faktor yang menentukan tingkat kepuasan, komitmen, dan kinerja guru dalam menjalankan tugas-tugasnya. Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru, diantaranya adalah faktor intrinsik meliputi kepuasan pribadi, harapan, dan kebutuhan diri sendiri dan faktor ekstrinsik meliputi gaji, kondisi lingkungan kerja, dan dukungan dari pimpinan atau masyarakat.

Kinerja Guru

Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja atau unjuk kerja (Mulyasa, 2013). Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Supardi (2014) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Karwati dan Priansa (2013) mengemukakan kinerja guru berkaitan dengan proses belajar mengajar, yaitu kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pembelajaran. Hal ini senada dengan pendapat Sudjana (2012) mengemukakan bahwa kinerja guru merujuk pada unjuk kerja kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, yakni mencari hubungan/pengaruh antara satu variabel antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun lokasi penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 3 Sinjai. Populasi penelitian adalah guru di SMK Negeri 3 Sinjai. Adapun teknik sampling yaitu sampling jenuh dimana penentuan sampel mengambil semua anggota populasi (Sugiyono, 2017). Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu 36 orang guru SMK Negeri 3 Sinjai. Definisi operasional penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja Guru (Y) merujuk indikator tahap persiapan, tahap pelaksanaan, tahap pemberian nilai dan tahap pelaporan pembelajaran.
2. Motivasi Kerja (X) merujuk indikator motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik guru.

Teknik pengumpulan data yaitu observasi, instrumen kuesioner dan dokumentasi. Teknik ini untuk memperoleh data atau informasi pada studi pendahuluan dan analisis kebutuhan. Adapun teknik

analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis (regresi sederhana). Alat uji statistik yang digunakan adalah SPSS.

$$Y=a +bX$$

Keterangan:

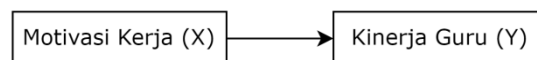
Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien

Adapun hubungan antar variabel bebas (motivasi kerja) dan terikat (kinerja guru), dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deksriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Ferdinand, 2006). Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan besarnya presentase dari sebaran persepsi guru di SMK Negeri 3 Sinjai terkait dengan motivasi kerja dan kinerja guru.

Motivasi Kerja (X)

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan tentang karakteristik distribusi skor dari motivasi kerja yang diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 16 pernyataan dengan 4 alternatif jawaban. Hasil analisis dihitung menggunakan SPSS dengan skor sebagai berikut:

Skor tertinggi $4 \times 16 = 64$

Skor terendah $1 \times 16 = 16$

Range $= 48$

Interval Kelas $64 : 4 = 16$

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif motivasi kerja guru SMK Negeri 3 Sinjai

Tabel 1. Analisis statistik deskriptif motivasi kerja (X)

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Presentase	Kumulatif
Sangat Rendah	16 – 28	0	0	0
Rendah	28,1 – 40,1	0	0	0
Tinggi	40,2 – 52,2	15	41,67%	41,67
Sangat Tinggi	52,3 – 64	21	58,33%	100
Jumlah		36	100%	

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan hasil sebesar 58,33% berada pada kategori sangat tinggi, 41,67% berada pada kategori tinggi, sedangkan untuk kategori rendah dan sangat rendah tidak ada. Jika nilai rata-rata motivasi kerja dihubungkan dengan tabel 1 berada pada kategori Sangat Tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru berada pada kategori sangat tinggi.

Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan tentang karakteristik distribusi skor dari sikap kerja yang diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 16 pernyataan dengan 4 alternatif jawaban. Hasil analisis dihitung menggunakan SPSS dengan skor sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} \quad 4 \times 14 = 56$$

$$\text{Skor terendah} \quad 1 \times 14 = 14$$

$$\text{Range} \quad = 42$$

$$\text{Interval Kelas} \quad 64 : 4 = 16$$

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif sikap kerja guru SMK Negeri 3 Sinjai

Tabel 2. Analisis statistik deskriptif Kinerja Guru (Y)

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Presentase	Kumulatif
Sangat Rendah	14 – 24,5	0	0	0
Rendah	24,6 – 35,1	0	0	0
Tinggi	35,2 – 45,7	1	2,78%	2,78
Sangat Tinggi	45,8 – 56	35	97,22%	100
Jumlah		36	100%	

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan hasil sebesar 97,22% berada pada kategori sangat tinggi, 2,78% berada pada kategori tinggi. Jika nilai rata-rata kinerja guru dihubungkan dengan tabel 2 berada pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru berada pada kategori sangat tinggi.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang diperoleh sudah berdistribusi normal atau tidak (Siregar, 2015), maka statistik parametrik tidak dapat digunakan. Hasil uji normalitas variabel dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil uji normalitas data

Variabel	Positif	Negatif	KS-Z	Sig.	Ket.
Motivasi Kerja (X1)	.113	-.107	113	.200	Normal
Kinerja Guru (Y)	.181	-.135	181	.431	Normal

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas data menunjukkan nilai (sig) motivasi kerja sebesar 0,200 > 0,05 hasil ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Adapun Nilai (sig)

kinerja guru sebesar $0,431 > 0,05$ hasil ini menunjukkan data tersebut berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data masing masing variabel berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data dari hasil penelitian pada kelas eksperimen dan kelas kontrol mempunyai nilai varian yang sama atau tidak (Usmadi, 2020). Hasil uji homogenitas variabel penelitian dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Uji Homogenitas motivasi kerja

ANOVA					
Kinerja Guru					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	87,698	12	7,308	1,328	,269
Within Groups	126,607	23	5,505		
Total	214,306	35			

Berdasarkan tabel 4 hasil uji homogenitas diperoleh nilai sebesar 0,269 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan data tersebut mempunyai varian yang sama atau homogen

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang jelas. Hasil uji linearitas yang dilakukan ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 5 Uji linearitas motivasi kerja (X) terhadap kinerja guru (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	87,698	12	7,308	1,328	,269
		Linearity	50,330	1	50,330	9,143	,006
		Deviation from Linearity	37,369	11	3,397	,617	,796
	Within Groups		126,607	23	5,505		
	Total		214,306	35			

Berdasarkan tabel 5 hasil uji linearitas motivasi kerja terhadap kinerja guru, menunjukkan hasil dengan nilai sig. 0,796 lebih besar dari 0,05 dan nilai F hitung hitung sebesar 0,617 lebih kecil dari F tabel 2,90 artinya terdapat hubungan yang linear secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Pembahasan

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji ini menggunakan bantuan program SPSS.

2. Pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja guru (Y) di SMK Negeri 3 Sinjai

Hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dapat dilihat data pada tabel berikut.

Tabel 6 Pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja guru (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	50,330	1	50,330	10,436
	Residual	163,976	34	4,823	
	Total	214,306	35		

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 6 (Anova) diketahui bahwa nilai sig.sebesar 0,003 < 0,05 hasil ini menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru maka di tampilkan hasil analisis regresi sederhana berikut:

Tabel 7 Pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,485 ^a	,235	,212	2,19609

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 7 (model summary) menunjukkan bahwa nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,235, hasil ini menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 23,5%. Adapun nilai (R) koefisien korelasi 0,485, sedangkan nilai adjusted R Square sebesar 0,212 atau pengaruh bersih motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 21,2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Untuk mengetahui kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru maka ditampilkan hasil analisis regresi sederhana berikut:

Tabel 8 Pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	39,039	3,832		10,188
	Motivasi Kerja	,226	,070	,485	3,230

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 8 (Coefficients) diketahui nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$ dengan nilai T hitung sebesar $3,230 > T$ tabel $2,028$ hasil ini menunjukkan motivasi kerja memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja guru. Nilai beta (B) motivasi kerja sebesar $0,226$, angka ini menunjukkan bahwa setiap kali motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 226 .

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Pengaruhnya sebesar $23,5\%$ dimana pengaruh ini tergolong cukup tinggi, hal ini menunjukkan harapan kepada guru agar senantiasa menjaga motivasi kerja yang dimiliki sehingga kedepannya bisa mempengaruhi kinerja yang baik. Disamping menjaga motivasi kerja, guru juga dituntut untuk meningkatkan dan menguatkan motivasi kerja sehingga memberikan makna yang baik terhadap kinerja guru. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung akan memperoleh kinerja yang tinggi sebagaimana diterapkan oleh guru di SMK Negeri 3 Sinjai.

Begitupula sebaliknya guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah cenderung memiliki kinerja yang rendah. Hal ini dikarenakan motivasi kerja merupakan faktor yang penting dalam menentukan kinerja. Jika seseorang memiliki motivasi kerja yang rendah, maka mereka akan kurang bersemangat untuk bekerja dan akan cenderung melakukan tugas-tugas hanya sekedar untuk menyelesaikan tugas tanpa menekankan pada kualitas hasilnya. Selain itu, orang yang memiliki motivasi kerja yang rendah juga cenderung kurang berinovasi dan kurang berpartisipasi dalam diskusi dan aktivitas lainnya. Akibatnya, kinerja mereka akan menurun dan tidak akan mencapai tingkat yang diinginkan.

Motivasi kerja sangat berperan penting dalam menghasilkan kinerja guru. Motivasi kerja dinilai sebagai kombinasi dari berbagai faktor yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya. Ini bisa berupa tekanan internal (intrinsik) untuk mencapai prestasi, keinginan untuk meningkatkan kompetensi, serta dorongan eksternal (ekstrinsik) dari orang-orang di sekitar mereka. Kinerja guru ditentukan oleh berbagai faktor, termasuk motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat membantu guru bekerja lebih efisien dan produktif. Guru yang memiliki motivasi kerja yang

tinggi akan lebih terdorong untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik dan tepat waktu. Mereka juga akan lebih bersemangat untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

Motivasi kerja juga dapat membantu guru mengembangkan keterampilan interpersonal. Motivasi yang tinggi akan membuat guru lebih terbuka untuk belajar dan berinteraksi dengan siswa dan orang lain yang berada di sekitarnya. Mereka juga akan lebih mudah untuk mengajukan pertanyaan dan berdiskusi tentang topik-topik yang berkaitan dengan bidang studi mereka. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi akan membantu guru meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, dan juga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Motivasi intrinsik guru di SMK Negeri 3 Sinjai bersumber dari penghargaan diri atas prestasi yang telah dilakukan. Termasuk dalam hal meningkatkan keterampilan guru melalui pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), membangun hubungan yang lebih baik dengan siswa, dan mengembangkan hubungan dengan rekan sejawat. Guru juga melakukan hal-hal yang menyenangkan bagi mereka, seperti mengajar topik yang menarik, mengunjungi kelas lain, dan menghabiskan waktu dengan keluarga dan teman-teman. Dengan mengenali dan memenuhi kebutuhan mereka sendiri, guru di SMK Negeri 3 Sinjai dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka dan menjadi guru yang lebih produktif.

Adapun bentuk motivasi ekstrinsik guru di SMK Negeri 3 Sinjai yang diberikan oleh sekolah dan pemerintah berupa insentif gaji, pujian, promosi, dan penghargaan atas prestasi yang telah diraih. Bentuk motivasi ini dapat membantu guru untuk mencapai tujuan mereka dengan cara menggunakan kompensasi luar diri sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Sinjai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut. Adapun indikator yang diukur dalam variabel motivasi kerja yaitu motivasi intrinsik (motivasi yang timbul dari dalam diri pribadi guru) dan motivasi ekstrinsik (motivasi yang bersumber dari luar atau lingkungan). Indikator pengukuran tersebut tercermin dalam pelaksanaan pendidikan di SMK Negeri 3 Sinjai dan terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut. Adapun penelitian ini diharapkan berimplikasi terhadap penelitian lain yang serupa, dengan memperhatikan keterbatasan yang ada maka untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang berkorelasi terhadap kinerja guru yang tidak diteliti dalam penelitian ini serta menambah populasi dan sampel penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Andi, dkk. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Gurupada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba*, Jurnal Idaarah, Vol. IV, No. 1, Juni.
- Barnawi dan Muhammad Arifin, 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar- Ruzz Media.
- Djarmiko, Yayat Hayati. 2005. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand. A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Karwati, Euis dan Dinni Joni Priansa. 2013. *Kinerja Profesionalisme Kepala Sekolah membangun Sekolah Yang Bermutu*. Bandung. Alfabeta
- Muhidin. 2005. *Abdurrahman & Muhidin*. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia
- Mulyasa. 2013. *Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT. Remaja
- Ningsih, Prapti. 2016. *Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus Pada Sma Negeri 1 Pasangkayu Dan Ma Ddi Pasangkayu)*, Jurnal Katalogis, Vol. 4 No. 11, November. h.127-137.
- Rahma, Fahmawati Isnita dan Ma'arif Jamin. 201. *Peran Pendidik Dalam Sistem Pendidikan*, Jurnal Suhuf, Vol. 24, No. 1, Mei, h. 51 – 58.
- Sembiring, Dinaria br. 2018. *Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Yayasan Perguruan Nasional Medicom*. Jurnal Teknik Informatika Unika St. Thomas (JTIUST), Volume 03 Nomor 02, Desember.
- Siregar, Syofian. 2015. *Statistika Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. 2012. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen.
- Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional.
- Usmadi. 2020. *Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas)*, Inovasi Pendidikan Vol. 7. No 1, Maret,
- Zulfiati, Heri Maria. 2014. *Peran Dan Fungsi Guru Sekolah Dasar dalam Memajukan Dunia Pendidikan*, Rihayu: Jurnal Pendidikan Ke-SD-an, Vol 1, Nomor 1, September, h. 1-4.