



PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU SDN DI KECAMATAN KEDUNGKANDANG, KOTA MALANG

Riqi Athoillah, Abdul Amin

Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan

E-mail : ahmad.riqi64@gmail.com,

abdul.amin@yudharta.ac.id

Abstract (English)

Becoming an effective teacher requires not only a solid foundation of knowledge and skills, but also a strong will to succeed accompanied by high achievement motivation to support optimal teacher performance. The purpose of this study was to effect whether the achievement motivation of elementary school teachers affects the performance of teachers in Kedung District, Malang City. This research methodology uses quantitative. The population taken was all elementary school teachers in Kedung Kandang District, Malang City, totaling 552 people involved in this study. The samples taken amounted to 226 teachers involved in this study. The scale of achievement motivation and teacher performance is used as a data collection tool. Methods of data analysis using regression. From the calculation results obtained a significance level of 0.000 obtained using basic regression analysis, resulting in an F value of 169.957. The significance level (Sig) is less than 0.05 so it can be concluded that achievement motivation (X) influences teacher performance (Y), which means that there is an effect of achievement motivation on the performance of elementary school teachers in Kedung Kandang District, Malang City.

Abstrak (Indonesia)

Menjadi seorang guru yang efektif tidak hanya memerlukan landasan pengetahuan dan kemampuan yang kokoh, tetapi juga kemauan yang kuat untuk berhasil disertai dengan motivasi berprestasi yang tinggi untuk menunjang kinerja guru yang optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi berprestasi guru SDN berpengaruh terhadap kinerja guru di Kecamatan Kedung Kota Malang. Metodologi penelitian ini menggunakan kuantitatif. Populasi yang diambil adalah seluruh guru SDN di Kecamatan Kedung Kandang Kota Malang yang berjumlah 552 orang dilibatkan dalam penelitian ini. Sampel yang diambil berjumlah 226 guru yang dilibatkan dalam penelitian ini. Skala motivasi berprestasi dan kinerja guru digunakan sebagai alat pengumpulan data. Metode analisis data menggunakan regresi. Dari hasil perhitungan diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000 diperoleh dengan menggunakan analisis regresi dasar, menghasilkan nilai F sebesar 169,957. Tingkat signifikansi (Sig) kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi (X) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y), yang artinya ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Kedung Kandang Kota Malang.

Article History

Submitted: 5 Agustus 2023

Accepted: 27 Agustus 2023

Published: 28 Agustus 2023

Key Words

*Achievement
Motivation, Teacher
Performance*

Sejarah Artikel

Submitted: 5 Agustus 2023

Accepted: 27 Agustus 2023

Published: 28 Agustus 2023

Kata Kunci :

*Motivasi
Berprestasi, Kinerja
Guru*

Pendahuluan

Pendidikan sangat penting bagi perkembangan setiap masyarakat yang beradab. Pemerintah berupaya meningkatkan standar pendidikan, antara lain melalui peningkatan kinerja guru. Guru juga harus kompeten di bidangnya dan memiliki fokus yang kuat pada bidang akademik. Kandidat yang ideal untuk posisi ini adalah memiliki kepribadian yang berwawasan luas dan mampu memahami berbagai materi pelajaran, kreatif dalam menumbuhkan motivasi berprestasi siswa di era digitalisasi, dan dapat berkontribusi pada kelanjutan pertumbuhan profesi guru.

Usaha yang seharusnya penting dilakukan pemerintah adalah memberikan *reward* atau penghargaan dalam setiap capaian kinerja guru, yang berguna untuk mendorong kinerja guru yang lebih maksimal. Peningkatan kualitas kinerja guru profesional juga memerlukan komitmen pembinaan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa jumlah guru yang memiliki kompetensi di Indonesia sebanyak 2,9 Juta guru, namun jumlah tersebut belum cukup untuk mengidentifikasi peningkatan kinerja guru di Indonesia (Angelia, 2023). Hampir tiga juta pendidik mengikuti ujian kompetensi guru secara online dan rata-rata nilai hasil UKG mereka adalah 53,02, masih di bawah ambang batas nasional yaitu 55. (Prasetyo, Dkk., 2020).

Kinerja guru kemungkinan besar akan meningkat jika mereka memiliki pengetahuan dalam bidangnya, karena guru akan lebih mudah melaksanakan tugasnya ketika guru telah menguasai materi di dalamnya. Hal tersebut seharusnya perlu ditekankan ulang dan lebih diperhatikan kembali kepada kinerja guru yang masih kurang maksimal terutama di jenjang SD, SLB dan SMP. Proporsi instruktur di DKI Jakarta yang memiliki kualifikasi minimum untuk melakukan hal tersebut telah menurun, menurut survei lain.

Ada sekitar 2.910.955 guru yang berkompeten di Indonesia pada tahun ajaran 2020/21. Namun jumlah tersebut tidak berarti bahwa kualitas pendidikan di Indonesia telah meningkat (Angelia, 2023) dan diperlukan lebih banyak penelitian untuk mengetahui kualitas pendidikan di Indonesia.

Berdasarkan survey online dari 20 guru yang terlambat menyerahkan rencana pembelajaran (52 persen) dan terlambat mengumpulkan nilai ujian (61,9 persen) hasil tersebut menurut survey lapangan yang dilakukan oleh peneliti. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurang maksimalnya kinerja guru terutama pada motivasi berprestasi guru. Jika hal tersebut tidak segera dievaluasi secara seksama, maka akan sulit pendidikan di Indonesia berkembang ke arah yang lebih baik.

Dikutip dari laman Okedukasi, Indonesia menempati urutan kedua dibawah India terkait gaji guru terendah di dunia yaitu 3,3 juta perbulannya. Jika dibandingkan dengan pendidik honorer, yang hanya menerima antara 750 ribu dan 1,15 juta/bulan, hal ini akan sangat berbeda. Tidak heran jika kinerja guru masih rendah di Indonesia karena dari segi gaji masih terbilang kecil dibandingkan dengan negara lain. Salah satu indikator kinerja guru meliputi gaji dan rasa aman. Jika kedua indikator tersebut belum terpenuhi tidak heran jika kinerja guru di Indonesia sulit untuk berkembang, karena gaji mereka yang kecil dan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka sehingga kebutuhan rasa aman juga akan sulit didapat.

Artinya, untuk memaksimalkan kinerja guru diperlukan perhatian yang lebih besar terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, organisasi diharapkan memfasilitasi pertumbuhan profesional guru melalui pelatihan pengembangan pengajaran guru, yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan guru mengenai pembelajaran yang mudah diterima oleh siswa, sehingga pendidik dapat secara efektif melaksanakan tanggung jawab mengajar, berkonsentrasi pada peningkatan kinerja guru, dan menghindari frustrasi mengajar yang penyebabnya adalah menurunnya kinerja guru. Oleh karenanya kinerja guru seharusnya menjadi

perhatian penting dalam mencapai kesuksesan pembelajaran. Kinerja bisa berjalan dengan optimal karena ada berbagai faktor yang mempengaruhinya. Salah satunya adalah motivasi berprestasi guru.

Dari penelitian sebelumnya motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru menurut berbagai penelitian (Nathalia, dkk., 2021). Penelitian (Yanditini & Wiyasa, 2021) menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Pohan 2019 menemukan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MTsN Kota Pekanbaru. Setyanti (2020) menemukan bahwa motivasi berprestasi guru berpengaruh terhadap kinerja. Di SDN 04 Duri Kosambi Cengkareng, Jakarta Barat, Napis & Noor (2021) menemukan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Pohan (2019) mengamati bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Pekanbaru. Hafitriani (2021)

mengamati bahwa motivasi berprestasi mempengaruhi kompetensi pedagogik dan efektivitas guru. Motivasi berprestasi meningkatkan kinerja guru, mendukung temuan Hafitriani (Nathalia, et al., 2021). Penelitian Handoko (2022) menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Sebagai sebuah karier, mengajar membutuhkan berbagai keterampilan dan minat. Motivasi juga dapat dipengaruhi oleh hal-hal seperti gaji, stabilitas pekerjaan, kondisi kerja fisik, kedudukan sosial, prosedur organisasi, tingkat pengawasan teknis, dan kualitas interaksi sosial. (Riyadi & Mulyapradana, 2017).

Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh terhadap kompetensi pedagogik dan konsekuensinya terhadap kinerja guru, seperti yang ditunjukkan oleh temuan penelitian Hafitriani (2021) menurut temuan Hafitriani, motivasi berprestasi secara signifikan meningkatkan kinerja guru (Nathalia et al., 2020). Penelitian Handoko mendukung gagasan bahwa motivasi berprestasi mempunyai dampak besar terhadap kinerja guru.

Ondi & Aris (dalam Pratiwi et al., 2021) menyebutkan delapan karakteristik yang menentukan kinerja guru: kepribadian dan pengabdian, pertumbuhan profesional, kompetensi mengajar, komunikasi, hubungan masyarakat, disiplin, kesejahteraan, dan suasana kerja. Sudut pandang lain menjelaskan bagaimana pertumbuhan karir, efikasi diri, dan motivasi mempengaruhi kinerja guru. (Sari & Candra, 2020).

Adanya motivasi berprestasi dalam diri seorang individu berfungsi sebagai faktor pendorong yang mendorong individu tersebut melakukan perilaku yang bertujuan untuk mencapai kepuasan diri melalui pencapaian tujuan. Individu termotivasi untuk memenuhi keinginan dan tujuan mereka secara sadar dan tidak sadarmelalui pekerjaan mereka.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen yaitu kinerja guru dan variabel independen motivasi berprestasi. Populasi pada penelitian ini yakni guru SDN di Kecamatan Kedungkandang Kota Malang yang berjumlah 552 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 226 guru. Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala motivasi berprestasi dan skala kinerja guru yang sudah di uji coba kepada 20 responden sebelumnya, dan digunakan untuk penelitian setelah diuji coba. Untuk melihat valid atau gugugrnya item, penelitian ni menggunakan teknik statistic product momen person dengan dibantu program SPSS versi 25.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil

Analisis yang dilakukan pertama kali untuk melihat hasil analisis data yang diperoleh pada variabel motivasi berprestasi dan variabel kinerja guru adalah analisis untuk menguji normalitas data. Adapun hasil dari uji normalitas data yang diperoleh adalah sebagai berikut.

Tabel 1.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		226
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	6,24027461
Most Extreme Differences	Absolute	0,058
	Positive	0,033
	Negative	-0,058
Test Statistic		0,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c

Tingkat signifikan Asymp. Sig (2-tailed) adalah $0,064 > 0,05$, seperti terlihat pada tabel output di atas. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov memberikan landasan bagi kesimpulan tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa data distribusi normal.

Selanjutnya untuk melihat apakah ada hubungan pola linier antara kedua variabel, maka dilakukan uji linieritas. Adapun hasil uji linieritas data yang diperoleh sebagai berikut.

Tabel 2.

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Y	Between	(Combined)	7555,735	30	251,858	6,253	0,000
		Linearity	6647,831	1	6647,831	165,057	0,000
		Deviation from	907,905	29	31,307	0,777	0,787
Linearity							
Within Groups			7853,827	195	40,276		
Total			15409,562	225			

Tabel keluaran yang diberikan menunjukkan bahwa penyimpangan dari linearitas memiliki tingkat signifikansi 0,787, yaitu lebih dari 0,05. Terdapat hubungan linier yang cukup besar antara faktor motivasi berprestasi dan variabel kinerja guru, sebagaimana didukung oleh landasan pengambilan keputusan dalam uji linearitas yang dijelaskan di atas. Setelah dilakukan uji normalitas dan linearitas, peneliti menggunakan uji hipotesis untuk melihat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Berikut adalah hasil uji antara kriterium dan predictor:

Tabel 3

Uji korelasi antara kriterium (Y) dan predictor (X) (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	0,431	0,429	6,254

Dari hasil perhitungan terdapat R square 43,1%. Maka pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap variabel kinerja guru sebesar 43,1%. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dilakukan uji T. berikut hasil dari uji T:

Tabel 1.

Hasil Perhitungan Persamaan Garis Regresi

Coefficient ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,079	5,289		3,229	0,001
	X	0,765	0,059	0,657	13,037	0,000

Persamaan garis regresi 13,037 dengan signifikan 0,000 ($p > 0,05$), dapat disimpulkan adanya hubungan positif antara variabel bebas (motivasi berprestasi) terhadap variabel terikat (kinerja guru).

Dari hasil tabel keluaran di atas menunjukkan adanya nilai konstanta (a) sebesar 17,079 Koefisien Tidak Terstandar. Jika tidak ada motivasi berprestasi bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya, maka hasil ini menunjukkan nilai konstanta sebesar 17,079. Selanjutnya koefisien regresi (b) mempunyai nilai sebesar 0,765 yang menunjukkan bahwa terdapat peningkatan kinerja sebesar 0,765 untuk setiap penambahan tingkat motivasi berprestasi pada guru. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja guru mendapat pengaruh dari peningkatan motivasi berprestasi. Dengan kata lain terdapat korelasi sebesar 0,765 poin antara nilai motivasi berprestasi dengan nilai kinerja guru.

Selanjutnya untuk melihat pengaruh antara dua variabel menggunakan uji F. berikut perhitungan taraf signifikansi uji F.

Tabel 5

Taraf signifikan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6647,831	1	6647,831	169,957	.000 ^b
	Residual	8761,731	224	39,115		

Total	15409,562	225		
-------	-----------	-----	--	--

Tingkat signifikansi regresi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, seperti terlihat pada tabel hasil di atas. Adanya pengaruh yang cukup besar antara motivasi berprestasi dan kinerja guru didukung oleh kerangka pengambilan keputusan tersebut di atas. Hasil persamaan regresi rumus berikut dapat digunakan untuk mendapatkan persamaan regresi:

$$Y = a + bX$$
$$Y = 17,079 + 0,765$$

Pembahasan

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi berprestasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SDN Negeri Kecamatan Kedungkandang Kota Malang. Nilai tingkat regresi signifikan sebesar 0,000 0,05 terdapat pada temuan uji korelasi. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi berprestasi guru secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, ambang signifikan uji F menunjukkan sebesar 169,957 lebih besar dari F tabel 3,90. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi berprestasi guru mempengaruhi kinerja guru.

Menurut Prabu, 2005 (dalam, Pianda, 2018) bahwa kinerja guru didasari oleh faktor intrinsik meliputi kecerdasan individu, keterampilan serta kecakapan, bakat yang terdapat dalam mengajar, kemampuan serta minat, motivasi sebagai daya dorong, kesehatan individu, kepribadian yang kuat, dan faktor ekstrinsik meliputi; ketegangan dalam lingkungan keluarga, lingkungan kerja mencakup rasa aman, gaji, dan situasi kerja, serta komunikasi dengan rekan kerja. Berdasarkan analisis, nilai R-squared sebesar 43,1% dapat dihitung sebagai koefisien determinan. Berdasarkan temuan tersebut, motivasi berprestasi memberikan pengaruh sebesar 43,1%, sedangkan sisanya sebesar 56,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kecerdasan individu, keterampilan dan kemampuan, bakat dalam mengajar, kemampuan dan minat, kesehatan pribadi, kepribadian yang kuat, ketegangan lingkungan keluarga, lingkungan kerja termasuk rasa aman, gaji dan situasi kerja, serta komunikasi dengan rekan kerja.

Guru yang sangat termotivasi untuk sukses sering kali mencapai tujuannya, misalnya berprestasi seiring dengan semakin dekatnya sertifikasi. (Nugraha, Dkk., 2019). Dilihat dari hasil perhitungan tabel skor, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa pada skala motivasi berprestasi terdapat 20 guru mendapat skor sangat tinggi dengan presentase 8,8%, kategori skor tinggi terdapat 57 guru dengan presentase 14,10%, 75 guru dengan skor cukup dengan presentase 33,1%, 58 guru dengan skor rendah dengan presentase 25,6%, dan 16 guru dengan skor rendah dengan presentase 7

%. Sedangkan pada skala kinerja guru terdapat 19 guru mendapat skor sangat tinggi dengan presentase 8,4%, 63 guru dengan skor tinggi dengan presentase 27,8%, 76 guru dengan skor cukup 33,6%, 53 guru dengan skor rendah dengan presentase 23,4%, dan 15 guru mendapat skor rendah dengan presentase 6,6%.. Dari hasil perhitungan tabel skor di atas menunjukkan bahwa tingkat motivasi berprestasi dan kinerja guru pada guru SDN di Kecamatan Kedungkandang Kota Malang berada pada taraf cukup dengan didominasi oleh guru SDN 1 Sawojajar Malang.

Setiap guru memiliki tujuan yang hendak dicapai, kebutuhan, keadaan lingkungan, serta perilaku yang beragam. Oleh karenanya tingkat motivasi guru akan seimbang dengan apa yang menjadi tujuannya. Seperti seorang guru yang telah mendapatkan sertifikasi cenderung lebih santai dalam bekerja dibandingkan dengan guru yang berusaha dalam mendapatkan sertifikasi tersebut. Setiap guru juga memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga fokus yang dikerjakannya juga berbeda. Serta lingkungan yang mendukung untuk berkembang akan berdampak pada motivasi berprestasi guru meningkat. Dari hasil wawancara di lapangan membuktikan bahwa sejumlah guru pernah telat dalam mengumpulkan nilai rapor dan datang ke

sekolah pada saat bel sudah berbunyi. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja dan motivasi berprestasi guru masih kurang efektif. Menurut penilaian Dinullah & Risminawati (2018), kompetensi profesional guru SD negeri kurang ditekankan, hal ini terlihat dari kurang disiplinnya guru dalam memulai jam pembelajaran atau seringnya guru datang terlambat ke sekolah untuk memberikan pengajaran.

Ada korelasi antara peningkatan motivasi berprestasi dan peningkatan kinerja guru. Pohan, (2019) menemukan adanya korelasi antara tingkat motivasi berprestasi guru dan kinerja guru di MTsN Kota Pekanbaru. Penelitian Setyanti (2020) menunjukkan bahwa berprestasi pribadi mempunyai dampak besar terhadap kinerja guru. Napis dan Noor (2021) melakukan penelitian di SDN 04 Duri Kosambi Cengkareng, Jakarta Barat, dan menemukan bahwa tingkat motivasi berprestasi guru mempengaruhi kinerja guru. Pohan (2019) melakukan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Pekanbaru dan menemukan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut penelitian Haftriani (2021), kompetensi pedagogi guru dan konsekuensinya terhadap pembelajaran siswa sama-sama dipengaruhi oleh dorongan intrinsik guru untuk berhasil. Menurut temuan Haftriani, motivasi berprestasi secara signifikan meningkatkan kinerja guru (Nathalia et al., 2020). Penelitian Handoko mendukung gagasan bahwa motivasi berprestasi mempunyai dampak besar terhadap kinerja guru. Salah satu hal yang mungkin mempengaruhi efektivitas seorang guru adalah tingkat motivasi berprestasinya. Ketika seorang guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, mereka akan cenderung meningkatkan kinerjanya, lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kualitas dirinya dengan mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri. Hal ini berdasarkan hasil dari perhitungan persamaan garis regresi yaitu nilai *constant* (a) sebesar 45,3. Setiap kenaikan motivasi berprestasi sebesar 1% maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,369 yang ditunjukkan dengan temuan koefisien regresi (b) yaitu sebesar 0,369.

Dari hasil data induk, dalam motivasi berprestasi diketahui terdapat indikator memiliki tujuan yang hendak dicapai berada pada taraf sangat tinggi dan indikator keadaan lingkungan yang berada pada taraf rendah. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa guru di Kecamatan Kedungkandang Kota Malang memiliki tujuan dan semangat yang kuat, namun dalam lingkungan kerjanya atau keadaan lingkungan dalam taraf rendah. hal tersebut akan berdampak kepada motivasi berprestasi yang rendah.

Sedangkan dari data induk kinerja guru dalam indikator komunikasi dengan rekan kerja memiliki nilai tertinggi, dan indikator kesehatan individu menunjukkan nilai terendah. Hal tersebut membuktikan bahwa guru SDN di Kecamatan Kedungkandang Kota Malang dalam membangun komunikasi dengan rekan kerja sangat baik, namun dalam hal menjaga pola hidup yang sehat tiap individu masih kurang baik. Hal tersebut dapat berdampak pada kinerja guru yang menurun.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kematangan emosi terhadap kesiapan menikah pada dewasa awal, di mana ada korelasi positif antara kematangan emosi dan kesiapan menikah. Artinya. Jika kematangan emosi tinggi, maka kesiapan menikah tinggi sebaliknya jika kematangan emosi rendah maka kesiapan menikah juga rendah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di mana ada korelasi positif antara motivasi berprestasi dan kinerja guru. Artinya. Jika motivasi berprestasi tinggi, maka kinerja guru juga tinggi, sebaliknya jika motivasi berprestasi rendah maka kinerja guru juga rendah.

Saran

Dari hasil penelitian ini, diharapkan guru dapat meningkatkan motivasi berprestasi dan kinerja guru yang lebih baik. Karena motivasi berprestasi dan kinerja guru adalah hal yang penting bagi kemajuan pendidikan serta meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Daftar Pustaka

- Hafitriani, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi pedagogik guru serta implikasinya terhadap kinerja guru. *Indonesian Journal of Digital Business*, 1(1), 11-29.
- Handoko, Dkk. (2022). Pengaruh Pelayanan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri Marga Baru Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas. *ESCAF*, 1(1), 1-001.
- Napis, A. D., & Noor, N. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sdn 04 Durikosambicengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 253-258.
- Pianda, (2017). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak, Jawa Barat
- Pohan, R. (2019). Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. *Al-Uswah: Jurnal Riset dan Kajian Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 1-22.
- Pratiwi, Warih Anggi, Iis Prasetyo, and Monita Nur Shabrina. "Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru taman kanak-kanak." *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5.2 (2021): 1741-1753.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Sari, & Candra (2020). Pengaruh pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ekonomi manajemen Sistem Informasi*. Volume 1 (3)
- Y. (2022). PENGARUH PELAYANAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI MARGA BARU KECAMATAN MUARA LAKITAN KABUPATEN MUSI RAWAS. *ESCAF*, 1(1), 1-00
- Yanditini, N. K. A., & Wiyasa, I. K. N. (2021). Hubungan Self Esteem dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 105-114.
- Nugraha, N. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Akuntansi & Keuangan*, 2(2), 1-5.