

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MAN 1 Kabupaten Bandung

Annis Dzulhijah Putri Dewi

Universitas Teknologi Digital, Annis10119123@digitechuniversity.ac.id

Ida Jalilah Fitria

Universitas Teknologi Digital, idajalilah@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan_Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN 1 Kabupaten Bandung dan Seberapa besar pengaruh motivasi kerja tersebut terhadap kinerja seorang guru di MAN 1 Kabupaten Bandung Tuliskan tujuan penelitian sesuai dengan yang dicantumkan pada bagian akhir pendahuluan.

Desain/Metode_ Penelitan ini menggunakan Penelitian Kuantitatif dengan desain Deskriptif dan Asosiatif Sampel dalam penelitian ini adalah guru MAN 1 Kabupaten Bandung sebanyak 60 orang.

Temuan_deskriptif variabel motivasi kerja di MAN 1 Bandung memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.65 dengan kategori tinggi, pada interval 3.40 – 4.19, kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MAN 1 Kabupaten Bandung.

Implikasi_ Penelitian ini sesuai dengan Penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa Motivasi dapat meningkatkan Kinerja dari Guru khususnya pada MAN 1 Kabupaten Bandung.

Originalitas_ Penelitian mengenai Motivasi dan Kinerja Guru pada Lokus yang berbeda dari Penelitian sebelumnya.

Tipe Penelitian_ Studi Empiris

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Guru

I. Pendahuluan

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam aspek kehidupan manusia. Hal ini disebabkan karena pendidikan sangat berpengaruh terhadap perkembangan hidup manusia. Berbeda dengan bidang seperti arsitektur dan ekonomi berperan untuk menciptakan sarana dan prasarana bagi kepentingan hidup manusia. Pendidikan lebih terkait langsung dengan pembentukan jati diri manusia. Keberhasilan pendidikan manusia tidak bisa lepas dari lingkungan sebagai realitas sosial.

Pendidikan secara formal dilaksanakan di suatu lembaga yang dikenal dengan nama sekolah. Sekolah merupakan lembaga publik yang mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan kepada publik, khususnya pelayanan untuk peserta didik yang menuntut pendidikan. Para pakar pendidikan menyatakan bahwa fungsi utama sekolah adalah pembinaan dan pengembangan potensi fisik, intelektual, dan moral setiap peserta didik. Sekolah harus dapat berfungsi sebagai tempat pendidikan formal untuk mengembangkan semua potensi peserta didik sebagai sumber daya manusia (Sugandi, 2018).

Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Pasal 1 ayat 2, Guru adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, kedudukan guru sebagai tenaga profesional dalam menjalankan pekerjaan di bidang pendidikan memiliki tugas utama yang telah disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yaitu bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Tiga tugas utama tersebut bertujuan untuk mewujudkan penyelenggaraan pembelajaran yang sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalisme dalam rangka memenuhi kesamaan hak bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Mengingat pentingnya kedudukan, peran dan fungsi guru selaku tenaga pengajar, diperlukan motivasi kerja dan kinerja demi peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga menghasilkan prestasi yang lebih baik. Di dalam kinerja terdapat dua dimensi yaitu dilihat dari segi kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2018:67). Sedangkan menurut (Dharma, 2018) Pengertian kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan terhadap sebuah produk atau jasa yang dihasilkan dari seorang individu atau kelompok.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Uno (2020) mengungkapkan bahwa motivasi kerja 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.

Siagian (2018) juga 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 mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Tujuan dari motivasi kerja bagi seorang guru adalah sebagai penggerak dan pengarah para siswa agar timbul rasa kemauan, keinginan dan usaha para siswa tersebut agar meningkatkan prestasi belajar dan tercapainya tujuan pendidikan. Motivasi itu sendiri dapat diberikan antar sesama guru untuk saling memotivasi atau dapat diberikan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dalam mengelola pendidikan yang membawa dan menentukan arah dari sekolah yang dipimpinnya dan juga fasilitas sekolah yang ada. Selain itu juga yang dibutuhkan dalam tercapainya tujuan pendidikan ialah peran kepala sekolah, yang mana sangat penting dalam memotivasi para guru untuk pembelajaran dan pelaksanaan tugasnya agar meningkatkan kinerja dan mencapai kepuasan dalam hal apapun.

Fungsi motivasi kerja dari kepala sekolah untuk membangkitkan daya rangsang, daya pikir, dan daya gerak terhadap bawahannya untuk melakukan sesuatu yang mana berlaku pada peran kepala sekolah manapun, terutama di MAN 1 Kabupaten Bandung. Diketahui Jumlah tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 1 Kabupaten Bandung keseluruhan ada 100 orang guru.

Hasil dari observasi dan wawancara awal kepada Ibu Kepala Madrasah yang dilaksanakan di MAN 1 Kabupaten Bandung pada tanggal 6 Februari 2023, bahwa motivasi kerja terhadap guru di MAN 1 Kabupaten Bandung sudah berjalan dengan baik. Namun kinerja guru di MAN 1 Kabupaten Bandung masih terdapat beberapa kekurangan seperti ketidakhadiran guru dalam jumlah banyak pada waktu yang sama, sehingga menyebabkan pergantian guru dalam mengajar secara mendesak. Kekurangan sikap baik guru dalam menguasai dan menyampaikan materi pembelajaran dan ada beberapa guru yang memperlihatkan sikap marah bukan tegas dalam mengajar sehingga menyebabkan kurang menarik guru tersebut dihadapan siswa/i bahkan menyebabkan kelalaian kepada siswa/i dalam memperhatikan, menguasai materi pembelajaran dan mengerjakan tugas pembelajaran tersebut. Hal

tersebut menjadi faktor kesulitan untuk mencapai goals pendidikan terhadap siswa/i dan sekolah, yang mana dari keduanya menjadi harapan baik oleh orang tuanya

II. Kajian Teori

Motivasi Kerja

Menurut Hamzah B, Uno “Motivasi berasal dari kata motif diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam satu perilaku.”

Motivasi seringkali diartikan sebagai sebuah dorongan terhadap tenaga atau penggerak jiwa agar melakukan aktivitas. Sehingga motivasi sering dibutuhkan manusia agar bergerak atau bertingkah laku untuk melakukan perbuatan yang memiliki tujuan dikehidupannya. Menurut McDonald motivasi dapat didefinisikan menjadi 3 elemen penting bagi kehidupan manusia yaitu intesitas, arah dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya. Jika digabungkan 3 elemen utama tersebut maka dapat didefinisikan bahwa motivasi sebuah proses dimana memperlihatkan usaha seseorang yang memiliki energi dan menjadikan suatu perubahan yang dapat diarahkan sehingga memiliki ketekunan dalam mempertahankan sebuah kinerja yang baik untuk mencapai tujuannya pada bidang tertentu

Adapun yang perlu diketahui dari indikator motivasi kerja guru sebagai berikut:

1. Motivasi Internal, dibagi menjadi: Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas, Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, Memiliki tugas yang jelas dan menantang, Ada umpan balik atas hasil kerjanya, Memiliki perasaan segera dalam pekerjaannya, Selalu berusaha mengungguli orang lain
2. Motivasi Eksternal, dibagi menjadi: Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupan kerjanya, Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan, Bekerja dengan harapan penuh memperoleh intensif, Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari berbagai kalangan

Menurut penelitian McCelland menyebutkan bahwasannya aspek dari motivasi kerja membutuhkan manajerial sebagai suatu kebutuhan terhadap sebuah kekuasaan atau need for power. Bisa digambarkan sebuah proses interaksi kebutuhan motivasi dasar sebagai modelan berikut; Needs, Behavior, Goal dan Feedback. Menurutnya, motivasi kerja ialah sebuah dorongan terhadap seseorang untuk mewujudkan sebuah keinginan atau kebutuhan yang mana hal tersebut dilandasi dengan tindakan atau sebuah tingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu atau target yang diinginkan

Kinerja Guru

Kinerja guru ialah sebuah kemampuan yang diperlihatkan oleh guru tersebut dalam melaksanakan tugas mengajar atau pekerjaannya dalam Eri (2015:41). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 tentang Guru dan Dosen: “Guru adalah seorang pendidik profesional dengan tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan dari usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.”

Surya dalam Supardi (2020) menjelaskan bahwa dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional dan eksperensial. Senada dengan Surya, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1994).

Supardi (2020) menekankan bahwa guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lain sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan. Sehingga guru merupakan aspek yang penting dan harus ditingkatkan kualitas kinerjanya. Karena guru yang kinerjanya berkualitas tinggi akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik. Kompri (2014:163) menjelaskan yang dimaksud dengan kinerja guru ialah sebuah proses komunikasi yang berlangsung secara terus-menerus, yang dilaksanakan secara kemitraan, antara guru dengan siswa. Itu semua berkaitan dengan kinerja guru sekolah menengah atas ialah kinerja guru dapat terefleksi dalam tugasnya sebagai seorang pengajar dan sebagai seorang pelaksana administrator kegiatan mengajarnya. Dengan kata lain, kinerja guru disekolah dapat terlihat

pada kegiatan merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesional guru (Uno dan Lamatenggo) dalam **Eri (2015:43)**

Menurut Kopelman (1986) dalam buku Supradi (2020) ada tiga hal karakteristik kinerja yang harus dimiliki seseorang, diantaranya:

- a. Karakteristik organisasi, meliputi imbalan, penetapan tujuan, seleksi, latihan dan pengembangan, kepemimpinan, dan struktur organisasi.
- b. Karakteristik individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan dan nilai diri pada sikap.
- c. Karakteristik pekerjaan, meliputi penilaian pekerjaan, umpan balik prestasi, desain pekerjaan, jadwal kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian yang dijelaskan oleh beberapa ilmuwan, maka disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru atau Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor dari dalam maupun luar lingkungan. Kedua faktor tersebut saling berkaitan dari diri sendiri dengan perusahaan serta tempat dia bekerja, sehingga membuahkan hasil maksimal dengan baik.

Jurnal Mustika (2017) menjelaskan indikator kinerja guru sebagai berikut:

- a. Kehadiran melaksanakan tugas
- b. Membangun suasana kelas yang menyenangkan
- d. Menggunakan media tambahan untuk menunjang pembelajaran
- e. Melaksanakan tes akhir kegiatan pembelajaran
- f. Merumuskan materi pembelajaran
- g. Relevan dengan kehidupan
- h. Mendokumentasikan bukti keberhasilan belajar peserta didik

III. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama enam bulan, yaitu pada bulan Januari 2023 hingga Juni 2023. Tahapan penelitian terdiri atas tiga tahap, yakni: (1) tahap persiapan dan observasi lapangan; (2) tahap pengumpulan data; (3) tahap pelaporan hasil penelitian.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapaun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel dengan mengumpulkan datanya menggunakan instrumen penelitian, analisis yang digunakan berupa kuantitatif atau statistik yang mempunyai tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono: 2020) Materi yang harus dituliskan pada bagian ini (Metode penelitian) adalah hal-hal yang menyangkut metode yang digunakan dalam penelitian dan pembuatan makalah. Tidak boleh ada definisi dalam bagian metode penelitian ini. Misalnya definisi sample, definisi unit analisis, definisi survey dan lain-lain.

Jenis data dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa suatu informasi atau penjelasan yang dinyatakan dalam bentuk bilangan atau berbentuk suatu angka (Sugiyono, 2020). dengan pengolahan data menggunakan Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Regresi sederhana, dimana Penelitian melakukan pengujian Validitas dan Reliabilitas serta pengujian untuk mengetahui apakah sample yang digunakan sudah mengeneralisasi terhadap populasi.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Sekolah Man 1 Kabupaten Bandung terletak Jl. Komp. Bumi Karya Cihuelang, Bumiwangi, Kec. Ciparay, Kab. Bandung Prov. Jawa Barat. Didirikan pada tahun 1997 dikenal dengan nama MAN 1 Ciparay, pada tahun 2017 terjadi pembaharuan nama menjadi MAN 1 Kabupaten Bandung. Madrasah ini terdiri dari 264 siswa laki-laki, 571 siswa perempuan dan 100 orang guru beserta staff lainnya.

Analisis Deskriptif data ini adalah untuk penulis melakukan penyebaran kuesioner pada 100 orang guru dan tenaga kerja di MAN 1 Kabupaten Bandung, dengan harapan akan Kembali dan menjawab secara keseluruhan, akan tetapi dilapangan hanya mendapatkan 60 jawaban responden dengan jawaban yang sesuai dan lengkap.

Hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja di MAN 1 Kabupaten Bandung memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.65 dengan kategori tinggi, pada interval 3.40 – 4.19. Dengan demikian, motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan di MAN 1 Kabupaten Bandung memiliki motivasi internal yang berasal dari dirinya sendiri, berupa: (1) Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas; (2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas; (3) Memiliki tugas yang jelas dan menantang; dan (4) Memiliki perasaan segera dalam pekerjaannya. Selanjutnya pun, terdorong oleh motivasi eksternal berupa: (1) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupan kerjanya; (2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan; (3) Bekerja dengan harapan penuh memperoleh intensif; dan Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari berbagai kalangan..

Hasil Analisis deskriptif variabel kinerja guru di MAN 1 Bandung memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.95 dengan kategori tinggi, pada interval 3.40 – 4.19. Dengan demikian, kinerja guru dan tenaga kependidikan di MAN 1 Bandung ini dapat diinterpretasikan bahwa memiliki pengetahuan tentang keprofesional berupa: (1) Mengetahui keadaan fisik dan psikologis peserta didik; (2) Menguasai materi pembelajaran; (3) Mengetahui peraturan pemerintah tentang pendidikan; dan (4) Mengetahui tata tertib sekolah. Selajutnya, guru dan tenaga kependidikan pun turut melaksanakan tugas professional, berupa: (1) Menyusun perencanaan pembelajaran; (2) Menyiapkan materi pembelajaran, alat peraga dan kebutuhan pembelajaran lainnya; (3) Memelihara perhatian peserta didik dengan menggunakan variasi metode pembelajaran; dan (4) Menggunakan hasil evaluasi sebagai dasar untuk mengembangkan proses pembelajaran berikutnya.

Hasil penelitian ini dari hasil angket mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN 1 Kabupaten Bandung dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan presentase, dari angket yang dibagikan kepada 65 orang responden dari setiap pertanyaan yang berjumlah 19. Adapun pertanyaan mengenai motivasi kerja sebanyak 11 dan mengenai kinerja guru sebanyak 8 yang diberikan kepada masing-masing guru di Man 1 Kabupaten Bandung. Baik disajikan berdasarkan pernyataan responden menurut urutan pertanyaan maupun rekapitulasi pertanyaan responden guna memperoleh gambaran umum Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Man 1 Kabupaten Bandung.

Berdasarkan Hasil Penelitian, diperoleh persamaan regresi berikut :

$$Y = 22,485 + 0,222X + \epsilon$$

Penjelasan dari persamaan :

1. Konstanta sebesar 22,485 menyatakan bahwa jika Motivasi Kerja = 0 (sama dengan Nol) dan tidak ada perubahan, maka Kinerja Guru sebesar 22,485.
2. Motivasi Kerja (Variabel X) memiliki nilai positif sebesar 0,222. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja (Variabel X) sebesar 1 satuan akan menaikkan Kinerja Guru sebesar 0,222 satuan.

Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.903, yang artinya variabel motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 90,3%, Berdasarkan Hasil Pengujian dapat disimpulkan bahwa nilai thitung sebesar 23.189, lebih besar dari ttabel sebesar 2.000 (23.189 > 2.000), artinya H0 ditolak. Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, artinya menerima H1.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah prestasi atau hasil kerja yang dicapai seorang karyawan atau pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, kuantitatif maupun kualitatif, yang sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tugasnya serta didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Dengan demikian, kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang dimiliki setiap guru.

V. Penutup

Kesimpulan

Variabel motivasi kerja yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru Man 1 kabupaten Bandung. Hal ini disebabkan tumbuhnya rasa semangat dari sebuah motivasi dalam melakukan kinerja sebagai guru. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, Kesimpulan penelitian ini dari penulis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN 1 Kabupaten Bandung. Selain itu, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan positif dengan nilai korelasi antara X dan Y dijelaskan oleh variabel X dan Y sebesar 90,3%. Yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Kabupaten Bandung. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien hasil dari uji koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.903, yang artinya variabel motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 90,3%.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian, dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala MAN 1 Kabupaten Bandung, agar selalu memperhatikan motivasi kerja guru karena dapat mempengaruhi kinerja guru. dan para guru agar selalu memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Peneliti lain diharapkan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian pada variabel lain misalnya kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, kinerja guru maupun lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap motivasi guru, serta melakukan pada populasi yang lebih luas dan menggunakan desain penelitian yang lain.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. Prosedur Penelitian, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Dharma, Surya. 2018. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Diya, 2019. Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMPN 4 Sungguminasa. Makassar
- Eri, 2015. Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan. Semarang
- Gunawan, 2020. Mahir Menguasai SPSS. Jakarta: Deepublish
- Hamalik, Oemar. 2020. Proses Belajar Mengajar. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2020. Kurikulum dan Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kompri. 2014. Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik. Bandung: ALFABETA.
- Mulyasa. 2020. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: REMAJA POSDAKARYA.
- Nikmatul Husna, 2018. Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. Padang
- Priansa, Donni Juni. 2014. Kinerja dan Profesionalisme Guru. Bandung: ALFABETA.
- Robbins, Stephen. P. 2020. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT: Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2018. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugandi, Achmad, dkk. 2018. Teori Pembelajaran. Semarang: UPTD UNNES PRESS.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

- Supardi. 2020. Kinerja Guru. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen
- Uno, Hamzah B dan Nina Lamatenggo. 2020. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, Hamzah B. 2020. Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Cet. XIV; Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi. 2020. Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainun, Buchari. 2004. Manajemen dan Motivasi. Jakarta: Balai Aksara.