

**PENGARUH MOTIVASI GURU TERHADAP KINERJA GURU SD DI  
KECAMATAN SAMBENG KABUPATEN LAMONGAN**

Masrukah  
Universitas Terbuka  
masrukah130668@gmail.com

**ABSTRACT**

*This research aims to measure the magnitude of the effect of work motivation on elementary school teacher performance in Sambeng Subdistrict, Lamongan Regency. The instrument in the form of a questionnaire was used as a tool to detect 90 elementary school respondents in Sambeng District, Lamongan Regency. Data collection is carried out within a period of 2 months, namely March to April 2018. The results showed that the variable work motivation on teacher performance had a positive and significant effect on the effect of 0.805. The effective contribution of work motivation is 0.512 with a significance value of 0.000 less than 0.05 whose results have proven that there is a linear relationship between work motivation (X) on Teacher Performance (Y). From the results of the study it can be concluded that Work Motivation is very influential on the work performance of elementary school teachers in Sambeng Subdistrict, Lamongan Regency. This is evidenced by the results of data analysis which shows that the average value (Mean) of work motivation reaches 80.33 with a standard deviation of 1.842 which includes high qualifications. Future expectations of the Lamongan regency government are more serious to pay attention to motivational factors. Work to improve the performance of elementary school teachers in Sambeng District, Lamongan Regency.*

*Keywords: Work Motivation, Performance and Teacher Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Sambeng Kabupaten Lamongan. Instrumen berupa angket digunakan sebagai alat untuk mendeteksi 90 responden SD di Kecamatan Sambeng Kabupaten Lamongan. Pengumpulan data dilakukan dalam kurun waktu 2 bulan yaitu bulan Maret sampai dengan April 2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan dengan pengaruh sebesar 0,805. Sumbangan efektif motivasi kerja sebesar 0,512 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang hasilnya terbukti ada hubungan linier antara motivasi kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y). Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SD di Kecamatan Sambeng Kabupaten Lamongan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa nilai rata-rata (Mean) motivasi kerja mencapai 80,33 dengan standar deviasi 1,842 yang termasuk kualifikasi tinggi. Harapan ke depan pemerintah Kabupaten Lamongan lebih serius

memperhatikan faktor motivasi. Upaya peningkatan kinerja guru SD di Kecamatan Sambeng Kabupaten Lamongan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Prestasi dan Kinerja Guru

### **A. Pendahuluan**

Tugas seorang pendidik tidaklah mudah, selain menjadi seorang pendidik, guru juga harus menjadi manajer yang akan mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan administrasi pembelajaran di dalam kelas. Mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pengorganisasian pembelajaran, pengendalian pembelajaran, dan evaluasi atau penilaian pembelajaran yang harus dilaksanakan oleh guru dalam proses pembelajaran. Jika seorang guru tidak memiliki profesionalitas yang tinggi maka, kinerja yang diciptakan tidak akan berjalan secara optimal.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing guru. Hal ini diperkuat oleh pendapat Siagian (2012:2). Prestasi kerja seseorang dalam organisasi sangat tergantung pada motivasinya. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk

melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya.

Aspek kinerja ini berhubungan dengan motivasi yang dimiliki oleh seseorang. Seperti yang dikemukakan oleh Mc Daniel (2000) dalam Uno dan Lamatenggo (2012:62). Kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Menurut pendapat ini, kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang. Individu yang tidak termotivasi hanya akan memberikan upaya minimum dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan komponen yang penting di dalam kinerja kerja individu. Kesimpulannya adalah motivasi memiliki keterkaitan dengan perilaku dan kinerja seseorang.

Dari hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan pada hari Selasa, 2 Januari 2018 di Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Sambeng yang dilakukan dengan pengawas sekolah dasar. Karsan, S.Pd, M.Pd (selaku pengawas), diketahui beberapa

kepala sekolah dan guru SD yang berada di Kecamatan Sambeng kinerja guru belum maksimal penyebabnya diduga karena kepuasan kerja dan motivasi yang dimiliki guru beragam dan kadang berubah-ubah sesuai dengan kondisi masing-masing individu. Permasalahan yang muncul mengenai kinerja guru diantaranya: (1) perencanaan pembelajaran belum dibuat secara optimal karena RPP dan perangkat pembelajaran masih ada yang copy paste dari Kementerian Pendidikan Nasional; (2) dalam pelaksanaan pembelajaran beberapa guru belum menggunakan berbagai pendekatan; (3) dalam pelaksanaan pembelajaran beberapa guru belum menggunakan berbagai media dan sumber pembelajaran; (4) berdasarkan data laporan pengawas, penilaian pembelajaran dan administrasi guru kelas belum tersusun secara lengkap. Permasalahan yang disampaikan oleh beberapa kepala sekolah yang telah diwawancarai bahwa kinerja guru sudah dapat dikatakan baik namun, belum maksimal sehingga kinerja guru perlu ditingkatkan.

Disamping permasalahan diatas hubungan antara kepala sekolah

dengan guru, kepala sekolah dengan tenaga kependidikan, guru dengan tenaga kependidikan dan warga sekolah masih ada kesenjangan akibatnya komunikasi dan kerjasama dalam lembaga tersebut kurang terjalin, sehingga ada beberapa program kerja yang seharusnya terselesaikan secara optimal dan tepat waktu tidak berjalan dengan baik. Sementara itu pada keadaan guru – guru SD di Kecamatan Sambeng Kabupaten Lamongan ditengarai adanya ketidakpuasan guru dalam motivasi, dan kinerja yang diberikan lembaga pemerintahan daerah, indikasi tersebut dapat dilihat dari fenomena angka mutasi berdasarkan buku kerja mencapai 27 % pada tahun sebelumnya.

Dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka muncul hipotesis bahwa kinerja guru Sekolah Dasar perlu ditingkatkan agar kualitas kerjanya bisa lebih optimal. Untuk dapat memaksimalkan mutu kerjanya, guru dituntut untuk mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga pendidik. Untuk mengetahui secara pasti hipotesis tersebut, peneliti tertarik untuk

meneliti secara langsung kinerja guru khususnya guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sambeng Kabupaten Lamongan. Oleh karena itu, peneliti mencoba melakukan penelitian dengan judul penelitian: Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Di Sekolah Dasar Kecamatan Sambeng Kabupaten Lamongan.

Tujuan penelitian untuk mengetahui adakah pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sambeng Kabupaten Lamongan. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika Motivasi kerja tinggi semakin baik maka kinerja guru meningkat.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Indikator kinerja guru terletak pada kompetensi-

kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru. Kompetensi yang menjadi prasyarat tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya. Faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain: (1) tingkat kesejahteraan (reward system); (2) lingkungan atau iklim kerja guru; (3) desain karir dan jabatan guru; (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan dan; (8) karakter pribadi guru.

Motivasi adalah sebagai suatu kondisi di dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseo-

rang melakukan usaha menghasilkan sesuatu sehingga dapat tercapai suatu tujuan. Motivasi sangat berpengaruh dalam memupuk perkembangan jenjang karir dan keberhasilan seorang guru dalam bidang kerja yang digelutinya, guru yang memiliki motivasi untuk mencapai prestasi akan menunjukkan hasil yang baik. Guru yang memiliki motivasi untuk berprestasi cenderung tidak puas akan pekerjaan yang hanya sekedar selesai, melainkan pekerjaan itu harus menghasilkan sesuatu sesuai tujuan serta memiliki nilai lebih, guru yang memiliki motivasi memiliki dorongan dan keinginan untuk mencapai sesuatu, karena ada kekuatan yang mendorong timbul dari dalam maupun dari luar pribadinya, motivasi tersebut merupakan penggerak utama yang bersumber dari dalam atau luar dirinya untuk berbuat dan memperlihatkan tingkat kinerja dan produktivitas sesuai standar yang dipahami dan berlaku dalam pekerjaan. Macam motivasi itu ada dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi dari dalam sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi dari luar. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya desakan, motif, adanya

hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik. Motivasi kerja guru memberikan fungsi mendorong guru untuk bertindak, menentukan arah perbuatan, menyeleksi perbuatan, dan penggerak pada diri guru dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja membuat guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian mengenai kinerja guru yang berhubungan dengan motivasi kerja sebelumnya telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Hasil penelitian yang relevan tersebut dapat dijadikan gambaran penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Yusra Abbas (2013) dari Universitas Muhammadiyah Maluku Utara dalam jurnal penelitiannya yang berjudul *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Guru*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja guru, (2) terdapat hubungan yang positif antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja guru. (3) terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja guru (Sukrapi, Multi *act. all.*: 2013).

Pujiyanti dan Isroah (2012) dari Universitas Negeri Yogyakarta dalam jurnal penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{xy} = 0,675$ ,  $r^2$  sebesar 0,456,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu:  $7,085 > 1,671$ ; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{xy} = 0,892$ ,  $r^2$  sebesar 0,795

$t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu:  $15,268 > 1,671$  dengan; 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan  $R_{y(1,2)} = 0,938$ ,  $R^2$  sebesar 0,880, dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu:  $216,172 > 3,51$  (Priyatno, & Duwi: 2010).

Berdasarkan kajian teori di depan, maka dapat disimpulkan bahwa dengan memotivasi guru memberikan dorongan untuk bergerak ke arah kinerja yang tinggi. Sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi dan kinerja memiliki hubungan positif, artinya apabila guru yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi.

## **B. Metode Penelitian**

Pada bagian metodologi penelitian, akan dijelaskan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Metode yang digunakan yaitu: (A) desain penelitian; (B) populasi dan sampel; (C) teknik pengumpulan data; (D) instrumen penelitian dan; (E) metode analisis data. Uraian selengkapnya ialah sebagai berikut.

Desain penelitian meliputi pendekatan, jenis dan gambaran desain penelitian yang akan dilaksanakan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *kuantitatif*. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Metode penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2014:11).

Jenis penelitiannya adalah penelitian *deskriptif*. Menurut Dantes (2012:51) penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu fenomena/peristiwa secara sistematis sesuai dengan apa adanya. Sedangkan menurut (Syukri: 2008:2.23) penelitian deskriptif adalah penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena yang berlangsung pada saat ini atau lampau. Penelitian deskriptif dapat diklasifikasikan dalam beberapa jenis. Dalam penelitian ini

menggunakan penelitian deskriptif jenis *penelitian survei*. Penelitian survei adalah penelitian untuk mendapatkan gambaran tentang fakta-fakta dari gejala seperti pendapat masyarakat, keadaan sosial, ekonomi, politik, sikap serta karakteristik demografi dari suatu kelompok individu (Suprpto 2013:14). Menurut Kerlinger dalam (Sugiyono: 2014:12) menyatakan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Tujuan utama survei adalah mengetahui gambaran umum karakteristik dari populasi (Syukri: 2008).

Dalam penelitian ini variable motivasi kerja sebagai variable bebas yang akan diteliti pengaruhnya terhadap kinerja guru. Jika dirinci pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Kecamatan Sambeng Kabupaten Lamongan.

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-

data penelitian dari sumber data (subyek maupun sampel penelitian). Teknik pengumpulan data merupakan suatu kewajiban, karena teknik pengumpulan data ini nantinya digunakan sebagai dasar untuk menyusun instrumen penelitian. Instrumen penelitian merupakan seperangkat peralatan yang akan digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data penelitian (Kristanto, 2018). Pengumpulan data merupakan tahapan yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Teknik pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi, dan sebaliknya. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik wawancara, angket dan dokumentasi.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Hasil deskripsi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sambeng Kabupaten Lamongan dapat diketahui secara keseluruhan motivasi kerja mempunyai rata-rata 80.0333 dengan kategori sangat tinggi/sangat setuju. Dimana kepala sekolah telah

melaksanakan kepemimpinan dengan baik.

Berdasarkan hasil uji regresi variable motivasi kerja terhadap kinerja guru dalam penelitian diperoleh nilai 0,512 dan pada koefisien korelasi t sebesar 11,641 serta diperoleh nilai Unstandrt Coefficients B yang ditunjukkan dengan angka sebesar 14,868 dengan tingkat signifikansi (probabilitas) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 artinya ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

Seperti yang telah dikemukakan di atas, teori ini paling banyak digunakan jika dibandingkan dengan teori lainnya. Menurut teori ini kebutuhan manusia yang tidak terpuaskan adalah dasar dari motivasi melakukan berbagai kegiatan (Jamaris: 2013:172). Teori Maslow yang mendasarkan pada kebutuhan manusia mulai dari yang paling dasar hingga paling tinggi yang memiliki keterkaitan dan mendorong individu untuk melakukan berbagai tindakan. Menurut Surya (2014: 55) teori kebutuhan ini meliputi: (1) kebutuhan jasmani (biologis), yaitu kebutuhan manusia yang berhubungan dengan

proses kehidupan jasmaniah. Kebutuhan ini sifatnya primer dan universal yang artinya mutlak harus dipenuhi; (2) kebutuhan akan rasa aman. Jika kebutuhan ini terpenuhi maka, orang akan merasa berada dalam situasi yang tenteram bebas dari ketegangan; (3) kebutuhan sosial, manusia adalah makhluk sosial sehingga manusia pasti saling membutuhkan satu sama lain; (4) kebutuhan akan harga diri. Setiap orang pasti ingin mempertahankan harga dirinya dan dikembangkan; (5) kebutuhan untuk mewujudkan diri, yaitu menampilkan pribadi yang khas dari dirinya.

Hasil penelitian yang dilaksanakan peneliti terhadap guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Sambeng Kabupaten Lamongan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*Mean*) motivasi kerja mencapai 80,33 dengan deviasi (*Standart Deviation*) sebesar 1,842 yang termasuk kualifikasi tinggi. Dimana indikator yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru adalah kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar tersebut menimbulkan kegiatan belajar belajar

lancar dan sesuai dengan yang diinginkan. Sedangkan indikator yang tidak dominan mempengaruhi kinerja guru adalah pemberian tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada setiap siswa.

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, sedangkan variable kinerja guru dipilih karena dengan penilaian kinerja maka dapat mengetahui kondisi riil guru, yang kemudian dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agung, Iskandar dan Yufridawati. (2013). *Pengembang Pola Kerja Harmonis dan Sinergis antara Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas*. Jakarta: Bestari Buana Murni.
- Anoraga, Panji. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardiana, Titin Eka. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Atas Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK DI Kota Madiun*. Tesis. Surakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Sebelas Maret.

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saefuddin. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: PUSTAKA
- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Dantes, Nyoman. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Darmada, I Ketut, dkk. (2013). *Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana*. e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesa Jurusan Pendidikan Dasar
- Daryanto dan Mohammad Farid. (2013). *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Depdiknas. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Depdiknas. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Dimiyati dan Mudjiono. (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2011). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Government Area, of Rivers State. *Mediterranean Journal of Social sciences* Vol. 2 (5) Oktober 2011.
- Hamalik, Oemar. (2013). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*.
- Iskandar. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal*. Educational Management 1 (2) (2012). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>.
- Jamaris, Martini. (2013). *Orientasi dalam Psikologi Pendidikan*. Bogor: Galia Indonesia.
- Kaliri. (2008). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemasang*. Tesis. Semarang: Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Karweti, Engkay. (2010). *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kabupaten Subang*. Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 11 No. 2.
- Kompri. (2014). *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*. Bandung: ALFABETA.

- Mulyasa. (2012). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: REMAJA
- Nimpuno, dkk. (2014). *Kamus Bahasa Indonesia (Edisi Baru)*. Jakarta: Pandom Media Nusantara.
- Nurrohmedi, Latif. (2011). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Guru Terhadap Kinerja Guru*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Pratiwi, Suryani Dewi. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri. Vol. No. 1. <http://jurnal.fkip.ac.id>.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung:
- Priyatno, Duwi. (2010). *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Pujianti dan Isroah. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis*. Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia. Halaman 184-207.
- Rachmawati, Tutik. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Rahardja, Alice Tjandralila. (2004). *Hubungan Antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta*. Jurnal Pendidikan Penabur No. 03/Th.IIV/Desember 2004.
- Riduwan. (2013). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Muda*. Bandung: ALFABETA.
- Rifai, Ahmad dan Catharina Tri Anni. (2009). *Psikologi Pendidikan*. Semarang:
- Sahertian, Piet A. (2010). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sardiman. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Satori, Djam'an, dkk.(2008). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Soemanto. (2014). *Teori Dan Aplikasi Metode Penelitian: Psikologi, Pendidikan, Ekonomi, Bisnis, dan Sosial*. Jakarta: Buku Seru.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung:
- Sukrapi, Multi dkk. (2014). *The Relationship between Professional Competence and Work Motivation with the Elementary School Teacher Performance*. Asian Journal of Humanities and Sosial Studies (ISSN: 2321-2799) Volume 02-Issue 05. [www.ajouronline.com](http://www.ajouronline.com)
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supardi. (2014). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian: Konsep Statistika Yang Lebih*

- Komprehensif*. Jakarta: Prima Ufuk Semesta.
- Suprpto. (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Pendidikan dan Ilmu-ilmu Pengetahuan Soisal*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Surya, Mohamad. (2014). *Psikologi Guru: Konsep dan Aplikasi*. Bandung:
- Surya. (2014). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syukri, dkk. (2008). *Penelitian Pendidikan Sekolah Dasar*. Direktorat Jenderal Pendidikan Departemen Pendidikan Nasional.
- Syukri. (2012). *Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: ANDI
- Taryo. (2012). *Hubungan Antara Persepsi Guru Terhadap Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru Di SD Negeri Jumantono Karanganyar*. Tesis: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Sebelas Maret.
- Teachers' Performance on the Job in Ogba/Egbema/Ndoni Local*
- Uche, Ahiauzu Levi. (2011). *Relationship Between Motivational Factor and UNNES* PRESS.
- Uno, Hamzah B dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, Hamzah B. (2010). *Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, Dewi Urip. (2011). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru STS Di Surabaya*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 2 No. 1: 99-117.
- Winardi. (2011). *Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yonny, Acep, dkk. (2010). *Menyusun Penelitian Tindakan Kelas*. Yogyakarta: Familia.
- Yusra Abbas. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: REMAJA
- Zainun, Buchari. (2004). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.