



## PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI DI KOTA METRO

Sevi Lestari<sup>1\*</sup>

<sup>1\*</sup> IAI Agus Salim, kota Metro, Lampung, Indonesia

*\*Corresponding author.*

*E-mail:* [sevilestari586@gmail.com](mailto:sevilestari586@gmail.com)<sup>1\*1</sup>

### ABSTRAK

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam pelaksanaan pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja seorang guru perlu diptimalkan untuk dapat melaksanakan pembelajaran yang juga optimal. Terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja guru dan salah satunya adalah motivasi berprestasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di kota Metro, Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non eksperimen. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru MIN di kota Metro yang berjumlah 124 orang. Selanjutnya, sampel penelitian adalah 38 orang yang dipilih secara acak dengan menggunakan teknik Slovin. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket motivasi berprestasi dan angket kiner guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Setelah dilakukan analisis uji regresi, diperoleh hasil bahwa terdapat peningkatan kinerja guru sebesar 54,4% dan diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 69,903 + 1,131 X$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa secara kuantitatif motivasi berprestasi memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 1,338 pada arah positif dengan konstanta 69,903. Oleh karena itu, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi guru secara signifikan berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja guru.

**Kata kunci:** kinerja guru; motivasi berprestasi.

### ABSTRACT

*The teacher is one of the most important parts of the learning process, so the performance of the teacher must be optimal in the process of learning. Some factors affect teacher performance and one of them is achievement motivation. This research aims to analyze the effect of achieving motivation on teacher performance. This research was held in Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) in Metro City, Lampung. This research is non-experimental quantitative research. The population of this research is 124 MIN teachers in Metro City and the research sample is 38 teachers. Furthermore, the research sample was 38 people who were selected randomly using the Slovin technique. The instruments of this research are the achievement motivation questionnaire and the teacher performance questionnaire. The technique of analysis is regression analysis. The result of this research shows that a teacher's increased performance means that achievement motivation has a positive effect on teacher performance. Based on the analysis, the regression equation  $\hat{Y} = 69,903 + 1,131 X$ . This regression equation shows that achievement motivation of the contributions, 338 contributions to the positive side. Therefore, this research can be concluded that the teacher achievement motivation has a significant positive influence in improving teacher performance.*

**Keywords:** Achievement motivation; teacher performance.

## PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu bagian penting dari pendidikan. Guru memiliki satu kesatuan peran dan fungsi yang tak terpisahkan baik kemampuan mendidik, membimbing, mengajar, dan melatih peserta didik (Sopian, 2016). Merujuk pada Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi (Kemendikbud RI, 2003).

Kemampuan serta usaha guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya khususnya dalam pembelajaran disebut dengan kinerja guru (Emda, 2016). Jika guru atau pendidik yang terlibat dalam pembelajaran memiliki kinerja yang baik maka guru atau pendidik tersebut akan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran (Pujoandika & Sobandi, 2021). Selain itu, dalam meraih mutu pendidikan yang baik akan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru (Muslim & Wekke, 2018).

Penelitian diawali dengan pengumpulan data kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) di kota Metro, Lampung. Sebagian besar guru belum melakukan persiapan pembelajaran dengan maksimal. Terlihat dari metode yang paling sering digunakan, yaitu mencatat. Selain itu, guru juga sering tidak memperhatikan indikator kompetensi sehingga pembelajaran tidak mencapai tujuan. Hasil dari pengumpulan data awal menunjukkan bahwa perlu adanya suatu program untuk meningkatkan kinerja guru MIN di kota Metro. Kendati sebelumnya pihak Dinas Pendidikan kota Metro telah melaksanakan sosialisasi berupa penyelenggaraan workshop kurikulum di tiap SD/MIN untuk penyusunan perangkat pembelajaran, namun pada kenyataannya, setelah program berjalan, guru SD/MI di lingkungan Kota Metro masih ada yang tidak menyusun perangkat pembelajaran dengan baik dan benar dan banyak yang masih tidak membuat media pembelajaran.

Berdasarkan fakta yang diperoleh selama penelitian awal, terlihat bahwa terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Faktor yang dimaksud adalah faktor internal berupa motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi menggabungkan dua kata dimana kata berprestasi merujuk pada salah satu kebutuhan yang harus diraih manusia, sedangkan motivasi adalah pendorongnya. Sehingga motivasi berprestasi akan membuat manusia terus berusaha untuk berkembang dan menjadi lebih baik setiap harinya (Madjid & Samsudin, 2021). Lebih lanjut, motivasi berprestasi diartikan sebagai dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dalam mengatasi segala tantangan (Sumarni, Entang, & Patras, 2021). Motivasi berprestasi juga dijelaskan sebagai suatu pendorong atau perangsang bagi seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu (Jusriadi & Tiara, 2021).

Penelitian-penelitian sebelumnya tentang kaitan antara motivasi berprestasi dan kinerja guru menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru (Haryanti, 2017); (Jamalluddinnor, 2022); (Nathalia, Kawiana, & Trarintya, 2021)). Motivasi berprestasi membuat guru menunjukkan kinerja lebih baik (Ikhwan, Witono, & Jaelani, 2022). Berdasarkan paparan sebelumnya, perlu dilakukan suatu penelitian terkait pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebagai suatu usaha untuk mencari solusi atau cara untuk meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan non eksprimen. Metode yang digunakan digunakan adalah metode survei, dimana data yang diperoleh berupa data kuantitatif dalam bentuk skor hasil jawaban responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MIN di kota Metro yang berjumlah 124. Kemudian, dipilih sampel dengan menggunakan teknik Slovin. Rumus yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan teknik Slovin disajikan pada rumus (1). Sampel yang terpilih berjumlah 38 orang.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad \dots(1)$$

Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket dan instrumen pengumpul data yang digunakan berupa angket motivasi berprestasi dan angket kinerja guru. Sebelum instrumen digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Penyusunan instrument penilaian kinerja guru didasarkan pada beberapa indikator. Indikator instrumen penilaian kinerja guru meliputi: 1) menguasai bahan ajar, 2) merencanakan pembelajaran 3) melaksanakan dan mengelola pembelajaran, dan 4) mengadakan evaluasi atau penilaian pembelajaran. Begitu pula untuk angket motivasi berprestasi yang memuat indikator: 1) berusaha unggul, 2) menyelesaikan tugas dengan baik, 3) rational dalam meraih keberhasilan, 4) menyukai tantangan, 5) menerima tanggung jawab, dan 6) menyukai situasi pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi umpan balik dan resiko tingkat menengah.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji regresi. Sebelum dilakukan uji regresi, dilakukan terlebih dahulu uji prasyarat yang meliputi uji normalitas, homogenitas, dan linearitas. Adapun model regresi yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan model persamaan seperti yang ditunjukkan oleh persamaan 2:

$$\hat{Y} = a + bX \quad \dots(2)$$

Keterangan;

- $\hat{Y}$  : Kinerja guru
- a : Bilangan Konstanta
- a, : Bilangan Koefisien Regresi
- X : Motivasi Berprestasi

Sumber: (Qomusuddin, 2019)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel motivasi berprestasi diukur dengan menggunakan angket yang terdiri dari 20 butir pertanyaan. Masing-masing butir memiliki skor teoritis 1–5, sehingga rentangan skor teoritisnya 20 sampai 100. Setelah dilakukan pengumpulan data melalui angket. Diperoleh data berdasarkan hasil analisis dan perhitungan statistik, yaitu skor terendah 66, tertinggi 85, skor rata-rata 75,6750, dan standar deviasi 4,5256. Perolehan skor penelitian variabel motivasi berprestasi setelah dikelompokkan dalam 5 (lima) skala (sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi) dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi frekuensi skor motivasi berprestasi

No	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi kumulatif	Frekuensi relatif
1	66-69	5	5	13,5
2	70-73	9	14	37,8
3	74-77	12	26	70,27
4	78-81	7	33	89,18
5	82-85	4	37	100

Hasil analisis deskriptif Motivasi berprestasi guru MIN Kota Metro menunjukkan adanya sebaran yang sangat variatif. Hasil penelitian menunjukkan Berdasarkan informasi dari tabel di atas dapat diketahui bahwa 13,5% atau sebanyak 5 orang guru memiliki persepsi motivasi berprestasi sangat rendah, 37,8% atau sebanyak 9 orang guru memiliki motivasi berprestasi rendah, 70,27% atau sebanyak 12 orang guru memiliki persepsi motivasi berprestasi sedang, 89,18% atau sebanyak 7 orang guru memiliki persepsi motivasi berprestasi tinggi dan 100% atau sebanyak 4 orang guru memiliki persepsi motivasi berprestasi sangat tinggi.

Kemudian data pada Tabel 1 tersebut dianalisis menggunakan SPSS untuk menentukan ada tidaknya pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja guru MIN di kota Metro. Adapun hipotesis penelitian yang diajukan adalah adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi berprestasi terhadap kinerja guru MIN di kota Metro. Tabel ringkasan koefisien motivasi berprestasi terhadap kinerja guru yang diperoleh dari analisis regresi disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Data koefisien motivasi berprestasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	69.903	15.904		4.395	.000
X2	1.131	.210	.658	5.391	.000

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai  $a_0 = 69,903$  dan  $b = 1,131$ , dengan demikian dapat dirumuskan persamaan regresi linier sederhana pengaruh Motivasi Berprestasi (X) terhadap kinerja guru di MIN Kota Metro (Y) dengan persamaan  $\hat{Y} = 69,903 + 1,131X$ . Pengujian linearitas dan signifikansi dilakukan sebelum persamaan tersebut digunakan untuk menarik kesimpulan.

Pengujian selanjutnya adalah uji linearitas. Perumusan hipotesis  $H_0$ : model regresi berbentuk non linier,  $H_1$ : model regresi berbentuk linier, dengan kriteria u-a nilai  $\alpha$  dari *deviation from linearity* pada tabel anova  $> 0,05$ , dalam hal lain  $H_0$  diterima. Ringkasan uji linieritas motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan uji linearitas motivasi belajar terhadap kinerja guru

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between	(Combined)	1668.155	16	104.260	3.476	.003
	Groups	Linearity	1021.955	1	1021.955	34.073	.000
		Deviation from Linearity	646.200	15	43.080	1.436	.211
Within Groups			689.845	23	29.993		

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	1668.155	16	104.260	3.476	.003
		Linearity	1021.955	1	1021.955	34.073	.000
		Deviation from Linearity	646.200	15	43.080	1.436	.211
	Within Groups		689.845	23	29.993		
	Total		2358.000	39			

Hasil perhitungan uji linieritas dapat dilihat dari output anova, yaitu nilai signifikansi *deviation from linierity* 0,211 > 0,05 berarti  $H_0$  ditolak atau dapat disimpulkan bahwa model regresi berbentuk linier. Setelah diperoleh hasil uji linearitas, kemudian dilanjutkan dengan uji signifikansi.

Perumusan hipotesis  $H_0$ : persamaan regresi tidak signifikan,  $H_1$ : persamaan regresi signifikan, dengan kriteria uji pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 adalah terima  $H_0$  jika harga sig > 0,05, dalam hal lain  $H_0$  ditolak. Ringkasan hasil uji signifikansi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan hasil uji signifikansi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru

ANOVA							
	Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression		1021.955	1	1021.955	29.067	.000 <sup>a</sup>
	Residual		1336.045	38	35.159		
	Total		2358.000	39			

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4, diketahui bahwa untuk variabel Motivasi berprestasi diperoleh nilai harga sig 0,000 < 0,005, dengan demikian  $H_0$  ditolak atau dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi signifikan. Selanjutnya hasil untuk *model Summary* motivasi berprestasi terhadap kinerja guru disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. *Model summary* motivasi berprestasi terhadap kinerja guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. The error in the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.544	.418	5.92951

a. Predictors: (Constant), X2

Berdasarkan nilai pada Tabel 5, diperoleh nilai  $R^2 = 0,544$ . Hal ini berarti bahwa variabel motivasi berprestasi memiliki kecenderungan sebesar 54,4% terhadap peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, diperoleh persamaan regresi yang dinyatakan dengan  $\hat{Y} = 69,903 + 1,131 X$  dan persamaan tersebut dapat digunakan untuk menyimpulkan pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

Persamaan regresi yang diperoleh dapat diinterpretasikan bahwa setiap perubahan skor/kenaikan skor motivasi berprestasi sebesar 1 angka maka kinerja guru akan meningkat sebesar 1,131 unit pada arah yang sama dengan konstanta 69,903. Sehingga, jika skor motivasi berprestasi ( $X$ ) = 68 (skor terendah untuk variabel motivasi berprestasi), maka akan diperoleh skor kinerja guru sebesar  $69,903 + (1,131 \times 68) =$

146,811. Jika motivasi berprestasi ( $X$ ) = 86 (skor tertinggi untuk variabel motivasi berprestasi), maka skor skor kinerja guru adalah  $78,451 + (1,131 \times 86) = 167,169$ .

Berdasarkan persamaan regresi tersebut menggambarkan bahwa kenaikan skor motivasi berprestasi berkecenderungan diikuti oleh kenaikan kinerja guru, sehingga secara kuantitatif motivasi berprestasi memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 1,338 pada arah positif dengan konstanta 69,903. Berdasarkan hasil uji tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa hal ini sesuai dengan tujuan dan hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di MIN Kota Metro.

Berdasarkan analisis statistik regresi antara motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru diperoleh koefisien derajat determinasi ( $R^2$ ) = 0,544. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru memberikan sumbangan sebesar 54,4% terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Motivasi berprestasi akan mempengaruhi kinerja guru merupakan bentukan dari lingkungan yang menjadi kebutuhan untuk berprestasi dan bisa berubah sejalan dengan perkembangan yang dialami individu yaitu melalui latihan, pendidikan, kematangan dan proses belajar. Sesuai dengan teori Kumalasari (2016) menjelaskan bahwa pengalaman atau kematangan, wawasan diri manusia individu berpengaruh terhadap motivasi berprestasi individu. Hal tersebut senada dengan teori abraham maslow yang dikembangkan oleh Martaniah (2011) meliputi (a) berusaha unggul, (b) menyelesaikan tugas dengan baik, (c) rasional dalam meraih keberhasilan, (d) menyukai tantangan, (e) menerima tanggungjawab, (f) menyukai situasi pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi umpan balik dan resiko tingkat menengah. Sedangkan Menurut Muchlas (2012) motivasi berprestasi ini sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, karena motif berprestasi akan mendorong seseorang untuk mengatasi tantangan atau rintangan dan memecahkan masalah seseorang, bersaing secara sehat, serta akan berpengaruh pada prestasi kerja seseorang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya yang juga menyatakan bahwa motivasi berprestasi seorang guru dapat membantu guru tersebut untuk meningkatkan kinerjanya Khairunnisa (2015); Haryanti (2017); Pohan (2019). Motivasi berprestasi yang tinggi dari seorang guru akan dapat meningkatkan kinerjanya karena dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan membuat guru mempunyai semangat, keinginan, dan energi yang besar untuk bekerja secara optimal (Wardana, 2013). Mengingat banyaknya tugas maupun kewajiban yang harus dipenuhi oleh seorang guru, maka semangat, keinginan, dan energi yang besar untuk memenuhi segala tugas dan kewajiban itu akan sangat diperlukan. Hasil kerja yang optimal akan meningkatkan kinerja atau prestasi kerja seorang yang pastinya juga akan berpengaruh terhadap hasil pembelajaran.

Lebih lanjut, dinyatakan pula bahwa adanya motivasi berprestasi dapat mengubah pola pikir guru sehingga guru akan lebih cenderung untuk berupaya dalam meningkatkan kinerjanya dalam rangka untuk memenuhi kompetensi sebagai seorang guru (Wardoyo, 2018; Madjid & Samsudin, 2021). Pola pikir yang kurang tepat akan mempengaruhi minat atau keinginan seorang guru dalam memenuhi tugas dan kewajibannya. Oleh karena itu, pola pikir yang sehat dan tepat juga akan membuat seorang guru untuk selalu berusaha memperbaiki atau memperbarui setiap tugas maupun kewajibannya. Hal ini akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja seorang guru karena pada dasarnya pembelajaran bersifat dinamis.

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa penelitian relevan, dapat dikatakan bahwa secara umum motivasi berprestasi akan membantu dalam meningkatkan kinerja guru. Jika dikaitkan dengan masalah awal, selain memberikan pelatihan terkait hal-hal yang perlu dikerjakan oleh guru, maka pihak-pihak terkait perlu untuk mengupayakan peningkatan motivasi berprestasi guru MIN di kota Metro. Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa variabel bebas yang diteliti baik secara parsial dan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya. Penelitian ini telah memperkuat beberapa teori bahwa kinerja guru sebagai variabel dependen dipengaruhi oleh berbagai variasi dari variabel independent, salah satunya yaitu motivasi berprestasi dalam kaitan ini hasil penelitian yang diperoleh konsisten dengan teori yang diajukan. Hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan hasil 54,4 %. Motivasi berprestasi perlu diperhatikan dan dikembangkan oleh guru dan kepala sekolah sehingga dapat berperan dalam kinerja guru tersebut. Hal ini tidak akan muncul dengan sendirinya tanpa ada rangsangan dari luar diri sendiri. Meningkatnya motivasi berprestasi bagi guru akan membangkitkan kinerja yang diharapkan, dengan demikian, dapat dipastikan bahwa untuk mencapai kinerja guru yang tinggi, maka motivasi berprestasi tidak dapat dipisahkan dengan kinerja guru, karena faktor tersebut merupakan pendukung dalam membangkitkan semangat dan gairah guru dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihadapinya. Selanjutnya, agar seorang guru dapat mempunyai kinerja yang baik, guru harus memiliki kemampuan untuk bekerja, tidak cukup hanya memiliki sikap, minat, tetapi juga motivasi dan kapasitas atau kecakapan (*capacity*) untuk bekerja. Kapasitas tersebut antara lain meliputi berusaha unggul, menyelesaikan tugas dengan baik, rasional dalam meraih keberhasilan, menyukai tantangan, menerima tanggung jawab, Menyukai situasi pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi umpan balik dan resiko tingkat menengah.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari motivasi berprestasi terhadap kinerja guru MIN di kota Metro, yaitu sebesar 54,4%. Hal ini berdasarkan persamaan regresi yang menggambarkan bahwa kenaikan skor motivasi berprestasi berkecenderungan diikuti oleh kenaikan kinerja guru, sehingga secara kuantitatif motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 1,338 pada arah positif dengan konstanta 78,451.

Adapun saran untuk penelitian selanjutnya, adalah menganalisis faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Sehingga, secara komprehensif dapat dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru khususnya di lingkup MIN di kota Metro.

## DAFTAR PUSTAKA

- Emda, A. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru yang Profesional. *Lantanida*, 4(2), 111-117.
- Haryanti, T. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Tunas Pemuda. *Research and Development Journal Of Education*, 4(1), 44-52.
- Ikhwani, R., Witono, A. H., & Jaelani, A. K. (2022). Motivasi Berprestasi (Achievement Motivation) Guru Dalam Melaksanakan Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Classroom Action Research*, 4(1), 18-28.
- Jamalluddinnor. (2022). Hubungan Antara Sikap Terhadap Profesi, Komunikasi, dan Motivasi Berprestasi Dengan Prestasi Kerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Tanah Bumbu. *JULAK: Jurnal Pembelajaran & Pendidik*, 1(3), 78-94.
- Jusriadi, E., & Tiara, M. M. (2021). Analisis Peran Human Capital dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kemampuan Guru Dalam Melakukan Transfer of Knowledge Pada Masa Pandemi Covid-19. *Competitiveness*, 10(1), 112-128.
- Kemendikbud RI. (2003). *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003*. Jakarta: Kemendikbud.
- Khairunnisa. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Banjarmasin Tengah. *Jurnal Paradigma*, 10(2), 39-48.
- Kumalasari. (2016). *Kinerja dan Kompetensi Guru*. Bandung: PT Rineka Cipta.
- Madjid, A., & Samsudin, M. (2021). Impact of Achievement Motivation and Transformational Leadership on Teacher Performance Mediated by Organizational Commitment. *Educational Science: Theory & Practice*, 21(3), 107-119.
- Martaniah. (2011). *Motivasi untuk Berprestasi*. Jakarta: Quantum teaching.
- Muchlas, M. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Muslim, A. Q., & Wekke, I. S. (2018). Model Penilaian Kinerja Guru. *Al-Ta'dib*, 11(1), 37-54.
- Nathalia, D. P., Kawiana, I. G., & Trarintya, M. A. (2021). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompetensi Profesional, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Widya Amrita*, 1(2), 570-580.

- 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.
- Pujoandika, R., & Sobandi, A. (2021). Dampak Kinerja Guru dan Motivasi Belajar Dalam Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(1), 47-56.
- Qomusuddin, I. F. (2019). *Statistik Pendidikan (Lengkap Dengan Aplikasi IMB Statistic 20.0)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sopian, A. (2016). Tugas, Peran, dan Fungsi Guru Dalam Pendidikan. *Raudhah*, 1(1), 88-97.
- Sumarni, A., Entang, M., & Patras, Y. E. (2021). Peningkatan Kreativitas Guru Melalui Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 09(02), 123-128.
- Wardana, D. S. (2013). Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi. *JIPT (Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan)*, 1(1), 98-109.
- Wardoyo, T. (2018). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Sekolah, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru. *Media Manajemen Pendidikan*, 1(2), 194-205.