

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI GURU
DI SMK NEGERI 1 KALIGONDANG PURBALINGGA**



IAIN PURWOKERTO

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN
Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)**

Oleh :

SEPTIANA INDRI LESTARI

NIM. 1522401039

IAIN PURWOKERTO

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO**

2019

BAB I PENDAHULUN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kehidupan, begitu pula dalam kegiatan pendidikan. Globalisasi ini berpengaruh dalam perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga dituntut untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.¹ Pendidikan adalah kata kunci dalam setiap usaha meningkatkan kualitas kehidupan manusia, di mana di dalamnya memiliki peran untuk memanusiakan manusia. Pendidikan pada hakikatnya merupakan proses pematangan kualitas hidup manusia, yang mampu menjadi penerus dan pelaksana pembangunan dalam setiap bidang.² Dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) No.20 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 menggariskan bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”³

Peningkatan Kualitas pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan.⁴ Salah satu komponen yang sangat penting dalam pendidikan yaitu guru. Guru merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan.⁵ Untuk mencapai keberhasilan tersebut maka yang diperlukan adalah perhatian terkait ak-

¹ Syarif & Zelhendri Zen, (*Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*), (Depok: KENCANA, 2017), hlm. 32.

² Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi*, (Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR, 2014), hlm. 1.

³ Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Bab 1 Passal 1 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

⁴ Ondi Saondi & Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), hlm. 2.

⁵ Sumardi, *Pengembangan Profesionalisme Guru Berbasis MGMP*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 1.

tivitas guru di sekolah atau dikenal dengan istilah kinerja guru. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja akan tetapi juga ditentukan oleh perilaku dalam bekerja yang terdiri atas kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerjasama.⁶ Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik perlu dikembangkan motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja.⁷ Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi tentu akan sangat bergairah dan bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga menghasilkan suatu kinerja atau prestasi kerja yang baik.

Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh lembaga pemerintahan maupun swasta. Pegawai atau guru yang memiliki prestasi kerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang guru tidak memiliki prestasi kerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi karyawan itu sendiri maupun lembaga pendidikan.⁸ Ini berarti penting bagi guru untuk memiliki motivasi dalam melaksanakan tugasnya, maka diperlukan motivasi kerja guru yang akan menjamin terjadinya proses kinerja yang berkualitas di semua jenjang pendidikan.

⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Press, 2016), hlm.54-55.

⁷ Muh. Hizbul Muflihini, *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik*, (Purwokerto: STAIN Press, 2014), hlm. 107.

⁸ Alri Yogi, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Wirastuti Kabupaten Siak*, (Jurnal FISIP Volume 2 No.2, 2015), hlm. 2.

Berdasarkan observasi pendahuluan yang peneliti lakukan di SMK Negeri 1 Kaligondang Purbalingga melalui pengamatan wawancara dengan guru atau staf pendamping Bidang Penelitian dan Pengembangan Bapak Maful Hidayat, S.Pd.I, M.Pd, diperoleh hasil bahwa di SMK Negeri 1 Kaligondang yang berkomitmen dalam melaksanakan sistem manajemen mutu ISO yaitu menyelenggarakan Pendidikan dan pengajaran dengan mengembangkan program keahlian teknik mekanik otomotif, teknik pemesinan, teknik sepeda motor, teknik manajemen perawatan otomotif, teknik pengelasan, akuntansi, multimedia, desain grafika yang bertujuan untuk mempersiapkan output yang mampu bersaing dan berwasan global sebagai bekal masa depan. SMK Negeri 1 Kaligondang Purbalingga merupakan Lembaga Pendidikan formal yang memiliki banyak tenaga pendidik yang masih tergolong muda sehingga dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dapat dilaksanakan dengan baik dan semangat. Selain itu tidak lepas dari dorongan yang diberikan oleh kepala sekolah untuk memotivasi tenaga pendidik yang ada di lembaga formal tersebut salah satunya dengan memberikan promosi jabatan serta penghargaan/ reward yang diberikan oleh guru agar kinerja atau prestasi yang dihasilkan dapat memuaskan. Namun fakta di lapangan dilihat dari hasil akreditasi tahun 2017 di dalam standar pendidik dan tenaga kependidikan nilai yang dicapai sudah bagus dengan nilai A (91) tetapi ternyata dalam 4 standar lainnya yang terkait dengan guru seperti standar isi dengan nilai B (86), standar proses dengan nilai B (81), standar kompetensi lulusan dengan nilai C (79) dan standar penilaian Pendidikan dengan nilai B (85) masih terbilang cukup. dengan hasil akreditasi yang terkait dengan kinerja guru atau prestasi kerja guru belum seimbang dengan motivasi atau dorongan yang telah diberikan kepada tenaga pendidik.⁹

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti dugaan antara keterkaitan motivasi kerja dan prestasi guru dengan judul

⁹ Hasil Wawancara Dengan Bapak Maful Selaku Staf Bidang Penelitian dan Pengembangan, Purbalingga hari Jum'at, 9 November 2018 pukul 10.00 WIB.

“Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Guru di SMK N 1 Kaligondang Purbalingga”

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi khusus yang didasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan, dapat diamati dan dilaksanakan oleh penelitian.¹⁰ Untuk mempermudah serta menghindari adanya kesalahpahaman dalam menafsirkan judul skripsi ini, maka penulis memberikan batasan pada beberapa istilah yang terdapat dalam skripsi berikut ini:

1. Motivasi Kerja Guru

Istilah motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan.¹¹ Sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau *impuls*. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau suatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.¹²

Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.¹³ Dalam teori hierarki kebutuhan Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada yang paling tinggi. Urutan motivasi yang paling rendah sampai ke motivasi yang paling tinggi, dimulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan memiliki, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri.¹⁴

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan yang dapat menggerakkan kinerja guru sebagai tenaga pendidik utama agar dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan

¹⁰ Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 190.

¹¹ Muh. Hizbul Muflihini, *Manajemen Kinerja...*, hlm. 107.

¹² Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hlm. 223.

¹³ Muh. Hizbul Muflihini, *Manajemen Kinerja...*, hlm. 107.

¹⁴ Husaini Usman, *Manajemen Teori...*, hlm. 227-228.

baik sebagai tenaga pendidik profesional untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.

2. Prestasi Guru

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau *Performance*. Dalam kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai sesuatu yang di capai, prestasi yang di perhatikan, kemampuan kerja. Menurut Fattah, kinerja atau prestasi kerja (*Performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang disadari oleh pengetahuan, sikap, dan ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu yang akan dicapai.

Sedamaryanti mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.¹⁵

Prestasi kerja guru ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara, prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁶

Jadi dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja guru sesuai dengan definisi di atas sama dengan kinerja. Bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang guru sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis akan mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

¹⁵ Momon Sudarma, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm.134.

¹⁶ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009), hlm.67.

1. Seberapa besar motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Kaligondang Purbalingga?
2. Seberapa besar prestasi guru di SMK Negeri 1 Kaligondang Purbalingga?
3. Apakah Terdapat Hubungan Yang Signifikan Antara Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Guru Di SMK Negeri 1 Kaligondang Purbalingga?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan mengetahui secara objektif:

- a. Mengetahui tingkat motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Kaligondang Purbalingga
- b. Mengetahui tingkat prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Kaligondang Purbalingga
- c. Mengetahui ada tidaknya hubungan motivasi kerja guru terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Kaligondang Purbalingga

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian mengenai “hubungan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru” maka terdapat manfaat secara teoritis dan praktis:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai hubungan motivasi kerja guru terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Kaligondang Purbalingga dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.
- 2) Digunakan sebagai sumbang saran dalam meningkatkan dan mengembangkan motivasi kerja guru khususnya yang berpengaruh langsung pada peningkatan prestasi kerja guru, sehingga guru dapat bekerja dengan profesional untuk meningkatkan presatasi kerja.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

- a) Dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai motivasi kerja guru dan prestasi kerja guru
- b) Dapat memperkaya ilmu pengetahuan melalui penelitian dengan mengaplikasikan teori yang sudah diperoleh di perguruan tinggi

2) Bagi Sekolah

Hasil penelitian dapat menjadi bahan bagi sekolah khususnya bagi motivasi kerja agar guru dapat memperhatikan tugas utamanya dan bisa menjadi seorang guru yang profesional untuk mencapai prestasi kerja guru.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam pembahasan ini penulis membagi ke dalam lima bab. Akan tetapi sebelumnya akan di muat tentang halaman formalitas yang di dalamnya berisi halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pengesahan, halaman nota pembimbing, abstrak, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, dan daftar tabel.

Bab Pertama Pendahuluan, yang memuat: Latar Belakang Masalah, Definisi operasional, Rumusan masalah, Tujuan dan Manfaat penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

Bab Kedua Landasan Teori, memuat tentang: Kajian Pustaka, Pengertian motivasi kerja, tujuan motivasi, macam-macam motivasi, teori motivasi, teknik-teknik memotivasi. Pengertian prestasi kerja guru, faktor yang mempengaruhi prestasi guru, indikator-indikator prestasi kerja guru, Hubungan motivasi kerja terhadap prestasi guru, dan Hipotesis.

Bab Ketiga Metode Penelitian, yang memuat: Jenis penelitian, Lokasi penelitian, Waktu penelitian, Populasi, Sampel, Variabel penelitian, Metode pengumpulan data dan Metode analisis data.

Bab Keempat Penyajian data dan Analisis data, memuat tentang: Deskripsi hasil penelitian, uji prasyarat analisis, data korelasi, uji hipotesis.

Bab Kelima Penutup, yang memuat tentang Kesimpulan dan Saran.

Pada bagian terakhir terdiri dari daftar pustaka dan lampiran- lampiran dan Daftar Riwayat Hidup.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan mengenai hubungan motivasi kerja terhadap prestasi guru di SMK Negeri 1 Kaligondang Purbalingga, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Kaligondang Purbalingga dalam pengkegorian dinyatakan cukup. Dengan perolehan prosentase sebagai berikut untuk motivasi kerja yang berkategori rendah sebesar 16,7%, motivasi kerja yang berkategori cukup sebesar 63,1% dan motivasi kerja berkategori tinggi sebesar 20,2%.
2. Tingkat prestasi guru di SMK Negeri 1 Kaligondang Purbalingga dalam pengkegorian dinyatakan cukup. Dengan perolehan prosentase sebagai berikut untuk prestasi guru bahwa pada kategori rendah diperoleh 4,8%, untuk prestasi guru pada kategori cukup sebesar 81% dan untuk prestasi guru pada kategori tinggi diperoleh 14,3%.
3. Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan *Korelasi Product Moment* menunjukkan bahwa nilai $r_{xy} = 0.491$. artinya interpretasi antara motivasi kerja dan prestasi guru memiliki hubungan yang cukup. Dengan signifikansi 0,000 ($\text{sig} < 0,005$), maka hal ini menyatakan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi guru di SMK Negeri 1 Kaligondang Purbalingga.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian ada beberapa saran yang dikembangkan sebagai bahan masukan yang bermanfaat diantaranya sebagai berikut:

1. Saran bagi sekolah

Sekolah harus mampu mengambil langkah-langkah yang dapat meningkatkan prestasi guru. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan cara meningkatkan motivasi kerja guru agar mampu berkerja secara optimal. Motivasi berperan dalam meningkatkan prestasi guru apabila motivasi yang dimiliki guru tinggi maka akan tinggi pula prestasi yang akan berikan. Sekolah harus memberikan berbagai pelatihan-pelatihan dan pendidikan yang menunjang keprofesiannya sebagai guru, serta meningkatkan gaji atau upah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Dengan demikian kemampuan seorang guru tentunya juga akan meningkatkan prestasinya.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa faktor motivasi kerja terdapat hubungan yang rendah terhadap prestasi guru. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai prestasi guru dipengaruhi oleh beberapa faktor lain tentunya bukan hanya motivasi kerja. Oleh karena itu diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk lebih mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi guru selain yang diteliti dalam penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat berguna sebagai wacana pengetahuan bagi pembaca.

C. Kata Penutup

Penulis panjatkan puji syukur yang seikhlas-ikhlasnya atas kehadiran Allah SWT. Karena dengan petunjuk dan penolong-NYA penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini menjadi manfaat bagi peneliti selanjutnya khususnya untuk dunia pendidikan umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Renika Cipta
- Danim, Sudarwan. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: ALFABETA
- Faisal, Sanapih. 2005. *Format-format Penelitian Soial*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Fitriyani, Yatimatul, 2017. *Hubungan Moral Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Di Kecamatan Kedungreja Kabupaten Cilacap*, (Skripsi, Purwokerto: Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
- Hadi, Sutrisno . 2002. *Metodologi Research II*. Yogyakarta: ANDI Offset
- Hadjar, Ibnu. 1996. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Perspektif Pemdikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Hasan, Iqbal. 2001. *Pokok-pokok Materi Statistik I (Statistik deskriptif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hermiono, Agustinus. 2014. *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- HM, Jogyianto. 2014. *Pedoman Survei Kuesioner: Mengembangkan Kuesioner, Mengatasi Bias dan Meningkatkan Respon*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta

- Lestari, Karunia Eka & Yudhanegara, Mokhammad Ridwan. 2015. *Penelitian Pendidikan Matematika*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA
- Muflihini, Muh. Hizbul. 2016. *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik*. Purwokerto: STAIN Press
- Nata, Abudin. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Novikasari, Ifada. 2016. *Uji Prasyarat Analisis*, Artikel : Purwokerto
- Novikasari, Ifada. 2016. *Uji Validitas Instrumen*. Artikel: Purwokerto
- Purwanto, M Ngalim. 2000. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Purwanto, Ngalim. 1990. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1990
- Rohmah, Noer. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Teras
- Saefudin, Azwar. 2007. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Saondi, Ondi & Suherman, Aris. 2010. *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT. Refika Aditama

- Sarjono, Haryadi dan Julianti, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL, (Sebuah Pengantar: Aplikasi untuk Riset)*. Jakarta: Salemba Empat
- Sejati, Purnama 2012 *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan Di SMK Muhammadiyah 1 Sleman I*. Jurnal Penelitian
- Sejati, Purnama. 2012. *Hubungan Motivasi Kerja Guru dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan Di SMK Muhammadiyah 1 Sleman*. Skripsi, Yogyakarta : Fakultas Teknik Jurusan Teknik otomotif
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Somantri, Ating & Muhidin, Sambas Ali. 2014. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sudarma, Momon, 2014. *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru
- Sukadi. 2016. *Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Skripsi, Surakarta: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan

- Sumardi. 2016. *Pengembangan Profesionalisme Guru Berbasis MGMP*. Yogyakarta: Deepublish
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press
- Susanto, Ahmad. 2018. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Depok: Prenadamedia Group
- Susanto, Ahmad. 2018. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Depok: Prenadamedia Group
- Syamsurizal, 2017. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Finishing Folding PT. Kyungseung Trading Indonesia Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis* Vol. 6 No 2
- Syarif & Zen, Zelhendri. 2017. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Depok: KENCANA
- Tanzeh, Ahmad. 2011. *Metode Penelitian Praktis*. Yogyakarta: teras
- Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Bab 1 Passal 1 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Yogi, Alri. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada*