

Vol. I No. 3 Juli - September 2021

ISSN : 2775 - 2372

# JURNAL MALAY

## MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA



**PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

## PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMK AL-HUDA KECAMATAN AEK NABARA BARUMUN KABUPATEN PADANG LAWAS

Rahma Mutiara Sani Siregar  
Email :rahmamutiara381@gmail.com

Skripsi ini membahas tentang pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Al-Huda Kecamatan Aek Nabara Barumun. Penelitian ini bertujuan menjawab permasalahan : 1. Bagaimana Motivasi Berprestasi Guru di SMK Al-Huda kecamatan Aek Nabara Barumun Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara? 2. Bagaimana Kinerja Guru Di SMK Al-Huda Kecamatan Aek Nabara Barumun Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara? 3. Apakah Terdapat Pengaruh Signifikan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Al-Huda Kecamatan Aek Nabara Barumun Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara? Permasalahan tersebut dibahas melalui studi lapangan yang dilaksanakan di SMK Al- Huda Kecamatan Aek Nabara Barumun. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan 1. Nilai tHitung (46,154) > tTabel (0,32) maka Ho ditolak. Jadi dari kesimpulan diatas terdapat bahwa motivasi berprestasi berpengaruh di SMK Al- Huda Kecamatan Aek Nabara Barumun. 2. Nilai tHitung (18,796) > tTabel (0,32) maka Ho ditolak. Jadi dari kesimpulan diatas terdapat bahwa kinerja Guru berpengaruh di SMK Al- Huda Kecamatan Aek Nabara Barumun. 3. Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif secara signifikan dengan kinerja guru dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 16,1%. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel motivasi berprestasi sebesar 16,1% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru.

**Kata Kunci** : Motivasi Berprestasi, Kinerja Guru

### PENDAHULUAN

Supadi (2019; 25) kinerja Guru memerlukan suatu sistem manajemen kinerja yang dirancang untuk mengaitkan tujuan institusional (lembaga) dengan tujuan dalam proses pembelajaran, sehingga pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana mengatur orang dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan. Idrus Alawi dan Asep Habib (2019) Kinerja dapat juga disamakan dengan efektivitas, daya guna, atau produktivitas. Kinerja guru adalah yang memiliki kualitas dan produktivitas yang dinilai dengan instrumen yang berlaku disekolah dengan indikator kualitas pelayanan (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaanya atau tidak sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.

Titik Haryanti (2017) Motivasi berprestasi adalah dorongan dari luar maupun dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang berkualitas dengan usaha-usaha profesional dan terukur dan bersaing dengan positif serta ingin selalu berprestasi.

Titik Haryanti, dalam Penelitiannya menyatakan pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMK Tunas Pemuda. Peneliti menggunakan metode penelitian survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Tunas Pemuda yang berjumlah 40 guru. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 yang diambil dengan random sampling atau acak sederhana. Sumber data penelitian yaitu guru-guru SMK Tunas Pemuda. Teknik pengumpulan data yaitu angket dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis korelasi product moment, regresi sederhana, dan uji t untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian sebagai berikut: 1. Hasil pengujian regresi menghasilkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 13,071 + 0,677 X$  yang artinya setiap kenaikan satu unit variabel motivasi berprestasi akan meningkatkan variabel kinerja guru sebesar 0,677 dan apabila tidak ada variabel motivasi berprestasi maka kinerja guru akan tetap sebesar 13,071. 2. Hasil pengujian korelasi sederhana menghasilkan nilai 0,743 yang artinya hubungan antara variabel motivasi berprestasi dengan variabel kinerja guru sebesar 0,743 yang artinya hubungan tersebut positif dan kuat. Hubungan yang positif tersebut mengartikan bahwa apabila motivasi berprestasi guru naik maka kinerja guru akan naik dan apabila motivasi berprestasi guru turun maka kinerja guru akan turun. Koefisien determinan menghasilkan nilai 55,2 % yang artinya motivasi berprestasi menjelaskan kinerja guru sebesar 55,2 % dan sisanya sebesar 44,8 % dari variabel lain. 3. Hasil pengujian menjelaskan bahwa t hitung sebesar 5,871 > t tabel sebesar 2,048 maka H0 ditolak yang artinya terdapat

pengaruh yang signifikan variabel motivasi berprestasi terhadap variabel kinerja guru di SMK Tunas Pemuda. Dari penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, guru harus memiliki motivasi berprestasi yang dapat meningkatkan kinerjanya ketika mengajar didalam kelas. Permasalahannya, masih banyak guru yang kinerjanya rendah sehingga mempengaruhi kualitas siswa yang diajarnya. Masih banyak guru yang tidak bisa mengerjakan rencana pelaksanaan pembelajaran, tidak kreatif dalam pembelajaran dikelas, guru sering terlambat, dan masih ada guru yang tidak mampu menggunakan media pembelajaran. Sehingga kondisi ini menyebabkan kinerja guru rendah. Guru tidak memiliki motivasi berprestasi yang tinggi sehingga guru malas untuk melakukan kinerja yang bagus.

### TINJAUAN PUSTAKA Kinerja Guru

Istilah kinerja sebagai terjemahan dari istilah “*performance*”. Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Menurut Smith dalam Abd Madjid (2016;9-10) *performance* atau kinerja adalah “*Output derive from processes, human or otherwise*”, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Bernardin dan Russel dalam Abd Madjid memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut : “*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period* “ (prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

Guru atau tenaga pendidik menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39, ayat 2 tentang Tenaga Kependidikan dinyatakan bahwa “pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat”. Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Dari dua undang-undang tersebut sangat jelas bahwa guru memegang peranan yang sangat sentral dan strategis dalam proses pembelajaran di sekolah. Mengingat peran pentingnya tersebut sehingga peran guru sebagai pendidik tak akan pernah tergantikan oleh peran apa pun. Guru yang awalnya dikenal dengan istilah pendidik dalam sejarahnya sampai sekarang tidak pernah dapat tergantikan oleh apa pun termasuk oleh teknologi seperti sekarang yang sedang tumbuh dan berkembang pesat dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Setinggi dan secepat apa pun perkembangan teknologi peranan guru tidak akan pernah bisa tergantikan oleh kemajuan teknologi, karena guru bukan hanya sebagai pengajar yang tugasnya mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi kepada peserta didik, tetapi yang terpenting justru tugasnya sebagai pendidik.

Rusydi Ananda (2018; 22) Peran fungsi dan guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran. Peran dan fungsi untuk mendorong, membimbing dan memfasilitasi siswa untuk belajar. Kihajar dewantara mengartikan peran dan fungsi pendidikan dengan ungkapan: *Ing Ngarsa Sung Tulada* berarti guru berada didepan memberi teladan, *Ing Madya Mangun Karsa*, guru berada ditengah menciptakan peluang untuk berprakarsa, dan *Tut wuri handayani* berarti guru dari belakang memberikan dorongan dan arahan. Konsep inilah yang menjadi pedoman dalam melaksanakan pendidikan dan pembelajaran di Indonesia. Adams dan Dickey sebagaimana di kutip Hamalik dalam Rusydi ada 4 hal yang meliputi peran guru yaitu:

1. Guru sebagai pengajar (*Teacher as instructor*)
2. Guru sebagai pembimbing (*Teacher as counsellor*)
3. Guru sebagai ilmuwan (*Teacher as Scientist*)
4. Guru sebagai pribadi (*Teacher as person*)

Dalam perspektif Islam, seorang guru dikatakan berhasil menjalankan tugasnya apabila memiliki pikiran kreatif dan terpadu serta mempunyai kompetensi profesional religius. Kompetensi profesional religius adalah mampu membuat keputusan keahlian atas beragamnya kasus serta mampu mempertanggung jawabkannya berdasarkan teori dan wawasan keahliannya dalam perspektif Islam.

Allah berfirman dalam Al- Quran (QS. Al-Isra/ 17: 36)

و لا تقف ما ليس لك به علم ان السمع والبصر والفؤاد كل اولئك كان عنه مسئولا {26}

*Artinya: dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mengetahui pengetahuan tentang hal itu, (karena) sesungguhnya pendengaran, pengingatan, penglibatan, dan hati, semuanya itu akan ditanya. (QS. Al-Isra/ 17; 36).*

Firman diatas sudah menjelaskan bahwa seorang guru mestilah memiliki kompetensi profesional sebagaimana diamanatkan dalam UUGD. Al Ghazali pernah berkata, “hendaklah guru mengamalkan ilmunya, jangan perkatannya membongi perbuatannya. Sesuai dengan tugas keprofesiannya guru memiliki persyaratan yaitu:

1. Memiliki kemampuan profesional
2. Memiliki kapasitas intelektual
3. Memiliki sifat edukasi sosial

### **Motivasi Berprestasi**

Rahma Hidayat, Candra Hidayat (2017;158) Motif atau motivasi berasal dari kata latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata “*need*” atau “*want*”. *Need* adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon. Motivasi pada dasarnya merupakan daya penggerak psikis dari dalam diri seseorang yang menjadi pendorong dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya.

Motivasi adalah sumber yang bisa membimbing dan memberi arahan, semangat pengabdian/dedikasi yang pada hakikatnya untuk kepentingan diri sendiri dan kepentingan pihak lain. Yusuf Hadijaya (2020;35) Motivasi adalah suatu bentuk dorongan yang diberikan kepada orang lain, agar orang diberikan motivasi tersebut lebih semangat dalam mengerjakan sesuatu dan memiliki rasa antusias untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai yang diinginkan. Adapun ayat Al-Qur’an yang berhubungan dengan motivasi yaitu terdapat pada surah Ar-Ra’ad ayat 11:

لَهُ مَعْقِبَتٍ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ حَفْظٌ نَّهْ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُ مَا بَانَا نَفْسِهِمْ ۗ  
 وَإِذْ أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ {11}

*Artinya : Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka taka da yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain dia.*

Ayat diatas menjelaskan bahwa untuk merubah keadaan seseorang didalam dirinya maka manusia itu sendiri yang harus berusaha untuk merubah keadaan yang dihadapinya menjadi lebih baik dari sebelumnya dan pada hakikatnya setiap manusia mampu berusaha untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya jika iya terus berusaha.

### **METODE**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, karena peneliti antara lain ingin mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Selanjutnya dari data tersebut ingin ditemukan penjelasan tentang kinerja guru yang dipengaruhi oleh motivasi. Karena tujuan tersebutlah, maka relevan jika penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Oleh sebab itu yang diperlukan adalah instrumen atau pengisian angket dan beberapa orang yang ada hubungannya dengan fokus penelitian, baik secara skor maupun angka-angka. Sesuai dengan apa yang dikatakan Sugiyono data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring).

### **Hasil Dan Pembahasan**

Motivasi berprestasi di SMK Al- Huda Aek Nabara Barumon. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang hipotesis motivasi berprestasi dapat dilihat pada Tabel 13.

**Tabel 13. Uji Hipotesis Motivasi berprestasi**

Deskriptif Motivasi Berprestasi	
N	40
Mean	47,72
Standar Deviasi	6,540
tHitung	46,154
Sig	0,00

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ . Jika nilai signifikansi lebih kecil dari pada  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$ . Jika  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai  $t_{Hitung}$  ( $46,154$ )  $> t_{Tabel}$  ( $0,32$ ) maka  $H_0$  ditolak. Jadi dari kesimpulan diatas terdapat bahwa motivasi berprestasi berpengaruh di SMK Al- Huda Kecamatan Aek Nabara Barumon.

Kinerja Guru di SMK Al- Huda Aek Nabara Barumon. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang hipotesis motivasi berprestasi dapat dilihat pada Tabel 14.

**Tabel 14. Deskriptif Motivasi Berprestasi**

Deskriptif Motivasi Berprestasi	
N	40
Mean	58,08
Standar Deviasi	19,541
tHitung	18,796
Sig	0,00

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ . Jika nilai signifikansi lebih kecil dari pada  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$ . Jika  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai  $t_{Hitung}$  ( $18,796$ )  $> t_{Tabel}$  ( $0,32$ ) maka  $H_0$  ditolak. Jadi dari kesimpulan diatas terdapat bahwa kinerja Guru berpengaruh di SMK Al- Huda Kecamatan Aek Nabara Barumon.

Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMK Al- Huda Aek Nabara Barumon. Hipotesis tersebut adalah hipotesis alternatif, untuk keperluan uji hipotesis diubah menjadi hipotesis nihil, sehingga berbunyi: "motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Al- Huda Aek Nabara Barumon". Uji hipotesis yang pertama dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan bantuan program SPSS 16, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 15.

**Tabel 15. Uji Hipotesisi Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Guru**

Mo	R Squar	Adjuste R	Std. Error of the	Change Statistics							
				Square							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Parti al	Part	Toler ance	VIF
1	(Constant)	12	21.387		.043	.966					
	Motivasi Berprestasi	1.198	.444	.401	2.697	.010	.401	.401	.401	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru											

Dari tabel diatas maka regresi linear sederhana  $a = 0,912$ , mempunyai arti bahwa jika tidak ada motivasi berprestasi (X) maka nilai konsisten kinerja Guru (Y) adalah sebesar  $0,912$ .  $b = 1,198$ , mengandung arti bahwa setiap penambahan  $1\%$  tingkat motivasi berprestasi (X), maka kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar  $1,198$ . Karena koefisien regresi bernilai positif (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja Guru (Y) sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = 0,912 + 1,198X$ . Dari data perhitungan diatas menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  ( $0,401 > 0,320$ ), Cara lain yaitu dengan melihat harga t, dimana  $t_{hitung}$  ( $2,067$ ) lebih

besar dari pada harga  $t_{table}$  (2,043), sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang berbunyi: "motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Al- Huda Aek Nabara Barumun" diterima. Koefisien determinasi  $r$  square sebesar 0,161 yang berarti 1,61% sumbangan pengaruh motivasi berprestasi ( $X_1$ ) terhadap prestasi belajar ( $Y$ ). Berikut merupakan garis regresi  $Y = 21,387 + 0,912X$ . Nilai konstanta adalah 21,387. Hal ini dapat diartikan jika koefisien Motivasi belajar bernilai 0, maka motivasi berprestasi bernilai positif yaitu 21,387. Nilai koefisien regresi variabel motivasi belajar bernilai positif yaitu 0,912. Hal ini dapat diartikan setiap 56 peningkatan motivasi sebesar 1, maka prestasi belajar juga akan meningkat sebesar 0,912. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi ( $r$  hitung), maka nilai  $r$  hitung sebesar 0,401 termasuk memiliki tingkat hubungan yang rendah antara kedua variabel pada hipotesis.

Merujuk pada pembahasan diatas, maka dapat kita simpulkan bahwa Motivasi berprestasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja Guru ( $Y$ ) di SMK Al- Huda dengan total pengaruh sebesar 16,1%. Walaupun memiliki tingkat hubungan yang rendah antar kedua variabel pada hipotesis.

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{Hitung}$  (46,154) >  $t_{Tabel}$  (0,32) maka  $H_0$  ditolak. Jadi dari kesimpulan diatas terdapat bahwa motivasi berprestasi berpengaruh di SMK Al- Huda Kecamatan Aek Nabara Barumun.
2. Nilai  $t_{Hitung}$  (18,796) >  $t_{Tabel}$  (0,32) maka  $H_0$  ditolak. Jadi dari kesimpulan diatas terdapat bahwa kinerja Guru berpengaruh di SMK Al- Huda Kecamatan Aek Nabara Barumun.
3. Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif secara signifikan dengan kinerja guru dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 16,1%. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel motivasi berprestasi sebesar 16,1% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru.

#### **B. Saran**

Berdasarkan uraian dalam simpulan dan implikasi hasil penelitian maka dapat diberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan dunia pendidikan khususnya pendidikan jenjang Sekolah Menengah Kejuruan Al- Huda, antara lain:

1. Kepala sekolah senantiasa berusaha secara maksimal untuk meningkatkan kemampuan motivasi berprestasi pada aspek perilaku tugas dan perilaku hubungan kepala sekolah dan guru. Dalam hal ini, memahami visi dan misi kepada warga sekolah, memotivasi guru/staf agar bekerja secara optimal, menciptakan iklim kerja yang kondusif, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi motivasi kerja berprestasi guru. Adapun upaya yang dapat dilakukan melalui proses belajar dari pengalaman dirinya dan orang lain, mengikuti pelatihan, workshop, seminar, menggali pengetahuan dari referensi ilmiah, diskusi dengan teman sejawat, meminta bimbingan dan pengawas sekolah atau para pakar lainnya.
2. Guru harus berusaha meningkatkan rasa tanggung jawab, memerlukan dan menyukai adanya umpan balik, inovatif dan berinisiatif serta semangat sukses dalam pekerjaan. Dalam hal ini dilihat pada penyusunan RPP, penyelenggaraan proses pembelajaran dan penindaklanjutan hasil penilaian. Itu tumbuh dari pengalaman dirinya maupun pengalaman orang lain, rajin mengikuti pelatihan, workshop, seminar, menggali pengetahuan dari referensi ilmiah yang relevan, diskusi dengan teman sejawat dan pengawas sekolah, melakukan bimbingan dengan para ahli.
3. Kepala Dinas pendidikan kabupaten Padang Lawas, serta pihak-pihak lainnya yang berkepentingan dengan pendidikan di Kabupaten Padang Lawas hendaknya dapat menyediakan program-program pengembangan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru yang lebih baik lagi. Selanjutnya juga terus melakukan pengawasan yang baik terhadap kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru. Dua hal ini akan dapat meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru yang tentunya akan berimplikasi pada peningkatan dan akhirnya akan bermuara pada peningkatan di kabupaten Padang Lawas.
4. Bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian dengan melibatkan lebih banyak lagi variabel bebas dan responden, sehingga aspek lain yang diduga memiliki hubungan dengan penelitian ini dapat dianalisis sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih sempurna.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Alawi, I, Habib, A. 2019. "Kinerja Guru Dan Hubungannya Dengan Kualitas Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah." *Alim | Journal of Islamic Education 1 (1). Alim - Journal of Islamic Education,*

- Kopertais Wilayah - DKI Jakarta and Banten: 199.*
- Alawi, I., Asep Habib. 2019. Kinerja Guru Dan Hubungannya Dengan Kualitas Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah. *Alim | Journal of Islamic Education* 1 (1). *Alim - Journal of Islamic Education*, Kopertais Wilayah - DKI Jakarta and Banten: 177–202. doi:10.51275/alim.v1i1.124.
- Ananda, R, Hasibuan, A. 2017. *Inovasi Pendidikan*. Medan: CV Widya Puspita.
- Ananda, R. 2018. *Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Medan: LPPPI.
- Badrun, Kartowagiran. 2015. Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi). *Jurnal Cakrawala Pendidikan* 3 (3). Universitas Negeri Yogyakarta. doi:10.21831/cp.v3i3.4208.
- Darmadi, Hamid. 2015. Tugas, Peran, Kompetensi, Dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional. *Jurnal Edukasia* 13 (2): 22-25
- Hadijaya, Y. 2020. *Budaya Organisasi*. Medan; CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Haryani, R. 2014. Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Berprestasi Dari Keluarga tidak mampu Secara ekonomi. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*. Vol 3 , No. 01 , April. 32-33
- Haryanti, T. 2017. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Tunas Bangsa. *Research and Development Journal Of Education* Vol. 4 No. 1 Oktober , 47-48.
- Hidayat, R. & Wijaya, C. 2017. *Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- Latief, Sahidin, and Jamil, D. 2017. Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Persepsi Siswa Tentang Cara Guru Mengajar Terhadap Hasil Belajar. *Jurnal Pendidikan Matematika* 4 (2): 212–23.
- Madjid, A. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru*. DI Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI).
- Madjid. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. DI Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI).
- Nata, Abuddin. 2018. *Psikologi Pendidikan Islam*. Depok; PT. Raja Grafindo.
- Notoatmodjo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Olney, Andrew M., Natalie K., Person, and Arthur C. Graesser. 2012. Guru. In *Cross-Disciplinary Advances in Applied Natural Language Processing*, 156–71. IGI Global. doi:10.4018/978-1-61350-447-5.ch011.
- Pps Mp Ikip Pgr Semarang, Sukmandari. 2013. “Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Partisipasi Guru Dalam Mgmp Terhadap Kompetensi Profesional Guru Matematika Smp Di Kabupaten Jepara.” *Jurnal Manajemen Pendidikan (Jmp)* 1 (3). Universitas Pgr Semarang. <https://doi.org/10.26877/jmp.v1i3.395>
- Septiana, Roslena, Ngadiman, and Ivada, E. 2013. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari.” *Jupe UNS* 2 (1): 107–18.
- Siahaan, Amiruddin, (dkk). 2019. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Medan; LPPPI.
- Supadi. 2019. “Kinerja Guru.” *Ijrm*.
- Suriansyah, A, (dkk). 2015. *Profesi Kependidikan: “Perspektif Guru Profesional”*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Syafaruddin, Anzizhan. 2017. *Psikologi Organisasi dan Manajemen*. Depok: Prenadamedia Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS Serta Wajib Belajar. 2010.