

MOTIVASI BERPRESTASI GURU DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MA SYAIKH ZAINUDDIN NW ANJANI

Darsiah

UIN Mataram

210403004.mhs@uinmataram.ac.id

Abstract

Teacher achievement motivation in improving teacher performance is a spirit to carry out tasks. High teacher achievement motivation in working in a school will have a positive impact on both individuals and organizations or schools, and vice versa. The existence of high achievement motivation can improve the work or performance of teachers, school management, in this context must provide the best way, by paying more attention to teachers so that they can work effectively. High achievement motivation will have great enthusiasm, desire and energy in the individual to work as optimally as possible. High achievement motivation for teachers will have a positive impact on the teaching and learning process in schools and increase teacher competitiveness. This research uses a qualitative approach, the type of case study research with descriptive research method, which is one method that clearly describes the condition of the object of research carried out. The research was conducted by sorting the data and analyzing and interpreting the data that had been collected. Techniques and instruments of data collection using observation, interviews and documentation. The research concludes that motivation as measured by motives, expectations, and incentives is very influential on teacher performance motivation, especially when teachers, who have high morale, are given praise, rewards and rewards, for their best work, by doing their duties as a teacher due to encouragement from motivation, so that it can further improve student learning achievement. To improve the performance of teachers at the MA Sheikh Zainuddin NW Anjani also held MGMP and other similar activities.

Keywords: Motivation; Performance; Teacher Performance

Abstrak : Motivasi berprestasi guru dalam meningkatkan kinerja guru merupakan suatu spirit untuk melaksanakan tugas. Motivasi berprestasi guru yang tinggi dalam bekerja disuatu sekolah akan memberikan dampak positif baik bagi individu maupun organisasi atau sekolah, begitu pula sebaliknya. Adanya motivasi berprestasi yang tinggi dapat meningkatkan hasil kerja atau kinerja guru, manajemen sekolah, dalam konteks ini harus memberikan jalan terbaik, dengan jalan lebih memperhatikan para guru agar mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Motivasi berprestasi yang tinggi pada guru akan membawa dampak positif bagi proses belajar mengajar di sekolah dan meningkatkan daya saing guru. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui motivasi berprestasi guru dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Alyah Syaikh Zainuddin Nahdlatul Wathan Anjani. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis

Volume 5, Nomor 1, Februari 2023; 1-10

<https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/manazhim>



Manazhim is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

penelitian studi kasus dengan metode penelitian deskriptif yang merupakan salah satu metode yang menggambarkan dengan jelas tentang kondisi objek penelitian yang dilakukan. Penelitian dilakukan dengan memilah data dan menganalisis dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan. Teknik dan instrumen pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian menyimpulkan bahwa motivasi yang diukur dengan motif, harapan, dan insentif sangat berpengaruh terhadap motivasi kinerja guru, apalagi ketika guru, memiliki semangat kerja tinggi diberikan pujian, penghargaan dan imbalan, atas hasil pekerjaannya yang terbaik, dengan melakukan tugasnya sebagai pengajar akibat dorongan dari motivasi, sehingga dapat lebih meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Untuk meningkatkan kinerja Guru di MA Syaikh Zainuddin NW Anjani juga mengadakan MGMP dan kegiatan sejenis lainnya.

Kata Kunci: Motivasi; Prestasi; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Motivasi berprestasi merupakan bagian dari motivasi kerja yang lebih spesifik dengan karakteristik berorientasi pada keberhasilan, kesempurnaan, kesungguhan dan keunggulan dalam melaksanakan pekerjaan (Arsyi Mirdanda, 2018). Dalam melaksanakan tugas profesionalnya, Seorang pendidik tidak terlepas dari kegiatan penilaian (Azyanti, Sri. 2018). Kedudukan penilaian sangat penting bagi pelaksanaan tugas untuk mencapai keberhasilan. Apabila kita meninjau motivasi dalam suatu organisasi dilihat dari perannya ada dua macam, yaitu positif dan negatif. (1) Motivasi positif adalah motivasi yang menimbulkan harapan dan mempunyai sifat menguntungkan/menggembirakan bagi individu/aparat misalnya: gaji, fasilitas, karier, jaminan masa depan, jaminan kesehatan. (2) Motivasi negatif, adalah motivasi yang menimbulkan rasa takut, misalnya: ancaman, tekanan, dan lain-lain (Tangkilisan 2003). Berdasarkan motivasi berprestasi yang tinggi dipercaya memperoleh hasil belajar yang tinggi juga (Arsyi Mirdanda, 2018)

Motivasi sebagai kekuatan, dorongan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologis yang mendorong individu atau kelompok orang untuk mencapai hasil tertentu sesuai dengan apa yang diinginkan.(Denim, dkk: 2004). Sebagai Pembangkit motivasi, membutuhkan kesabaran, ketelatenan dan terus menerus dilakukan (Wurjanti, Erna: 2020). Guru terlihat kurang termotivasi untuk berprestasi, guru hanya sebagai pengajar saja yang bertugas mengajar kemudian mendapat gaji tanpa harus memperdulikan segi-segi dan nilai pendidikan lainnya seperti melakukan bimbingan kepada siswa. Motivasi berprestasi guru yang rendah akan mengakibatkan rendahnya penilaian kinerja dari guru itu sendiri. Motivasi mencerminkan karakteristik perilaku bagaimana mereka memiliki minat yang stabil ketika

melaksanakan kegiatan belajar (Susanti, 2020). 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. Oleh karena itu perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya (Uno, Hamzah B: 2016).

Kinerja Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar – mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula (Mulyasa 2011).

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat.

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mulyasa (2011) menjelaskan sedikitnya terdapat indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar (*teaching*), yaitu: rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (*classroom action research*), rendahnya motivasi

berprestasi, kurang disiplin, rendahnya komitmen profesi, serta rendahnya kemampuan manajemen waktu (Mangkunegara: 2006)

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Salah satunya yaitu motivasi berprestasi. Hal ini sesuai dengan pendapat (Roslena: 2013).) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (*motivation*), faktor motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Dalam dunia kerja, motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki karyawan. Sebab motivasi merupakan kemampuan usaha yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.

Orang yang memiliki dorongan kuat untuk berhasil, mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan. mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya. motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Motivasi berprestasi guru yang tinggi dalam bekerja disuatu sekolah akan memberikan dampak positif baik bagi individu maupun organisasi atau sekolah, begitu pula sebaliknya. Adanya motivasi berprestasi yang tinggi dapat meningkatkan hasil kerja atau kinerja guru, manajemen sekolah, dalam konteks ini harus memberikan jalan terbaik, dengan jalan lebih memperhatikan para guru agar mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Motivasi berprestasi yang tinggi pada guru akan membawa dampak positif bagi proses belajar mengajar di sekolah dan meningkatkan daya saing guru.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian *case study research* (studi kasus) dan bersifat deskriptif. Menurut Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang penting untuk memahami suatu fenomena sosial dan perspektif individu yang diteliti. Dimana prosedur penelitiannya menghasilkan data

deskriptif yang berupa kata-kata yang secara tertulis ataupun lisan dari perilaku orang-orang yang diamati. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian *case study research* (studi kasus). Menurut Suharsimi Arikunto studi kasus adalah pendekatan yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap gejala-gejala tertentu

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif metode penelitian deskriptif yang merupakan salah satu metode yang menggambarkan dengan jelas tentang kondisi objek penelitian dilakukan, serta menggambarkan variabel atau kondisi di lapangan dalam suatu kondisi tertentu (Satori Djam'an dan Aan Komaria 2010). Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 1-30 Maret 2022 bertempat di MA Syaikh Zainuddin NW Anjani Kabupaten Lombok Timur. Selanjutnya, proses penelitian dilakukan dengan memilah data dan menganalisis dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan. Teknik dan instrumen pengumpulan data menggunakan ada tiga cara: observasi, wawancara dan dokumentasi (Sugiyono, 2008)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Peran motivasi dalam memperjelas tujuan yang ingin dicapai seorang guru, erat kaitannya dengan kemaknaan lebih meningkatkannya profesi dirinya, guru akan tertarik untuk lebih meningkatkan profesionalnya dengan kemaknaan oleh seorang guru akan tertarik untuk belajar dan meningkatkan dirinya. Dalam dimensi operasional terutama dalam pelaksanaan tanggung jawabnya, guru merupakan salah satu unsur pokok yang berada dalam front terdepan, hal ini disebabkan karena gurulah yang berhadapan langsung dengan peserta didik, melalui proses interaksi instruksional sebagai wahana berlangsungnya proses pembelajaran, dengan harapan agar peserta didik dapat mengalami perubahan dari segi tingkah laku dan keterampilan dari apa yang dipelajarinya ke arah yang lebih baik sebagaimana tujuan dan belajar itu sendiri.

Sangat logis jika seorang guru lebih dahulu mempersiapkan peningkatan kinerja guru dalam memikul tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, amanat untuk memberi pengaruh positif terhadap peserta didik melalui kegiatan pembelajaran, sehingga ranah pendidikan kognitif, efektif dan psikomotorik dapat tersentuh melalui proses pembelajaran, baik dalam kegiatan kurikuler di sekolah, maupun kegiatan ekstrakurikuler di lingkungan keluarga peserta didik, serta di tengah-tengah kehidupan masyarakat. Motivasi mempunyai

peranan yang dapat meningkatkan kinerja guru di MA Syaikh Zainuddin NW Anjani, sehingga seorang guru harus memiliki sifat terpuji yang menjadi karakteristik yang dapat diteladani peserta didik, sehingga dalam meningkatkan kinerja, guru dapat terpenuhi dengan penuh tanggung jawab, dengan demikian motivasi yang dimiliki oleh guru dapat melakukan beberapa pendekatan yang dilakukan seorang guru kepada peserta didik, untuk menarik minat kepada setiap pembelajaran agar supaya peserta didik tidak jenuh untuk mengikuti pelajaran yang disampaikan guru kepada peserta didik. Memberikan motivasi kepada peserta didik, berarti menggerakkan peserta didik untuk melakukan pekerjaan. Pada tahap awalnya akan menyebabkan peserta didik belajar merasa ada kebutuhan dan ingin melakukan sesuatu kegiatan belajar.

Guru yang termotivasi dapat melakukan serangkaian usaha untuk menyediakan keadaan-keadaan yang tertentu, sehingga peserta didik mau dan ingin melakukan sesuatu, bila ia tidak suka maka guru akan berusaha meniadakan dan mengelakkan situasi itu, sehingga dapat menumbuhkan motivasi yang kuat terhadap peserta didik, sehingga meningkatkan gairah, merasa senang dan semangat untuk belajar, seorang peserta didik yang memiliki inteligensia yang cukup tinggi boleh jadi gagal karena kekurangan motivasi yang tepat, berkaitan hal tersebut, maka kegagalan peserta didik jangan begitu saja mempersalahkan pihak peserta didik, sebab mungkin saja guru tidak berhasil dalam memberi motivasi yang mampu membangkitkan semangat dalam kegiatan peserta didik untuk berbuat dan belajar yang lebih baik (Santoso, Imam : 2020). Untuk memberikan motivasi guru supaya etos kerjanya tinggi perlu adanya pemberian reward dan kesejahteraan juga ditingkatkan. Olehnya itu, motivasi guru sangat berpengaruh dalam perkembangan dan keberhasilan peserta didik, karena guru yang memiliki motif untuk berprestasi cenderung tidak puas akan pekerjaan yang hanya sekedar selesai, melainkan pekerjaannya harus menghasilkan sesuatu sesuai dengan tujuan pembelajaran, guru yang memiliki motivasi mempunyai keinginan untuk mencapai keberhasilan peserta didik, sebab selalu ada dorongan yang timbul dari dalam dirinya yang menggerakkan untuk berbuat yang lebih baik bagi peserta didiknya. Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di MA Syaikh Zainuddin NW Anjani sangat menentukan berhasil tidaknya seluruh upaya yang dilakukan oleh stakeholders dalam suatu lembaga pendidikan. Hal ini dapat dipahami dari penjelasan Kepala sekolah yang memberi keterangan bahwa : Dalam pengelolaan tugas dan tanggung jawab guru di MA Syaikh Zainuddin NW Anjani, senantiasa diarahkan pada bentuk pembinaan yang berorientasi dan ber wawasan kinerja, karena menurut saya bahwa apapun yang menjadi

tanggung jawab yang diemban oleh seseorang harus bertumpuh pada kinerjanya, Oleh karena itu semua guru yang ada di sekolah ini selalu di tekankan agar senantiasa memadukan antara kinerja dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh mereka.

Pembahasan

Berdasarkan dari wawancara tersebut maka dapat dipahami, bahwa hal prinsipil yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kinerja guru yang berada di MA Syaikh Zainuddin NW Anjani ada beberapa hal, yaitu : 1) Selalu mengaktifkan absen di awal dan diakhir jam sekolah; 2) Selalu mengadakan rapat untuk mengevaluasi hasil kerja guru selama satu bulan (tergantung keadaan atau situasi; 3) Mengadakan supervisi di kelas; 4) Diperhatikan insentifnya atau kesejahteraannya; 5) Selalu menjalin komunikasi yang baik kepada bawahan (Anggota sekolah) ; 6) Selalu bersikap terbuka kepada bawahan

Dengan hal tersebut, penulis dapat berkesimpulan bahwa; motivasi yang diukur dengan motif, harapan, dan insentif sangat berpengaruh terhadap motivasi kinerja guru, apalagi ketika guru, memiliki semangat kerja tinggi diberikan pujian, pengharapan dan imbalan, atas hasil pekerjaannya yang terbaik, dengan melakukan tugasnya sebagai pengajar akibat dorongan dari motivasi, sehingga dapat lebih meningkatkan prestasi belajar peserta didik, umumnya responden memberikan tanggapan baik dalam melakukan proses pembelajaran. Hal ini di perkuat oleh penjelasan dari pengurus Komite Sekolah yang memberi keterangan bahwa: Salah satu hal yang sangat menentukan upaya peningkatan prestasi belajar peserta didik dalam setiap mata pelajaran adalah tingginya motivasi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, pembimbing, melatih bagi setiap peserta didik.

Pada gilirannya mampu menjadikan peserta didik memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, sehingga keberhasilan mutu pendidikan dapat diukur dari hasil upaya pelaksanaan tugas dalam poroses pembelajaran. Membuat satuan pembelajaran (SP) adalah satu hal yang harus dilakukan guru setiap pokok bahasan yang ada dalam Kurikulum, karena satuan pembelajaran (SP) merupakan alat untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai, setiap guru dituntut untuk membuat satuan pembelajaran dalam setiap pertemuan dan itu sangat didukung oleh kepala sekolah yang akan selalu mengontrol setiap persiapan yang dilakukan oleh guru sebelum memasuki ruangan kelas, oleh karena itu guru mempunyai motivasi dan kinerja yang sangat baik untuk mencapai sasaran pembelajaran.

Dengan demikian, untuk membuat satuan pembelajaran, dengan inisiatif guru untuk memotivasi peserta didiknya untuk lebih giat belajar dan memperhatikan apa yang disampaikan dalam setiap pembelajaran, dan mengerjakan apa yang diberikan oleh guru, karena hal tersebut adalah alat evaluasi dan penilaian seorang guru dalam akhir pertemuan. karena itu guru harus mempunyai peranan yang penting untuk memberikan penilaian kepada peserta didik agar supaya peserta didik juga mempunyai minat dalam belajar khususnya pelajaran pendidikan agama Islam. Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar yang memiliki kompetensi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru ialah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Disamping itu, kedudukan guru dalam kegiatan pembelajaran juga sangat strategis karena guru yang memiliki dan memilih bahan pelajaran.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh guru ialah ia sendiri adalah belajar, ini membuktikan bahwa guru harus belajar terus menerus sehingga dapat memperkaya dirinya dengan berbagai ilmu pengetahuan sebagai bekal dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan demonstrator, sehingga mampu memperagakan apa yang diajarakannya secara didaktis. Maksudnya agar apa yang disampaikannya itu betul-betul dimiliki oleh peserta didik Guru harus mampu dan trampil dalam merumuskan materi, kurikulum dan terampil dalam memberikan informasi di kelas, sebagai pengajar iapun harus membantu perkembangan peserta didik untuk dapat menerima, memahami, serta menguasai ilmu penegetahuan, untuk itu guru hendaknya mampu memotivasi peserta didik agar senantiasa belajar dalam berbagai kesempatan, sehingga guru dapat memainkan peranannya sebagai pengajar dengan baik bila ia menguasai dan mampu melaksanakan keterampilan-keterampilan mengajar ketika berada dalam ruang kelas. Guru juga mengadakan MGMP untuk meningkatkan kemampuan dan skill seorang tenaga pendidik dibidang akademik maupun non akademik. Pendidikan Guru di MA Syaikh Zainuddin semuanya sudah strata satu dimana dari jumlah 35 orang yang memiliki jenjang S2 berjumlah 10 orang artinya sekitar 30 persen yang sudah S2. Dilihat dari usia rata rata Guru Di MA Syaikh Zainuddin NW Anjani masih digolong berusia 30 tahun, dari usia ini Guru enerjik.

KESIMPULAN

Disimpulkan bahwa Peran motivasi guru sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja guru di dalam pengembangan tugasnya. Ada beberapa hal yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi guru sebagai berikut: Selalu mengaktifkan absen di awal dan diakhir jam sekolah, selalu mengadakan rapat untuk mengevaluasi hasil kerja guru selama satu bulan (tergantung keadaan atau situasi), mengadakan supervisi di kelas, diperhatikan insentifnya atau kesejahteraannya, selalu menjalin komunikasi yang baik kepada bawahan (Anggota sekolah), selalu bersifat terbuka kepada bawahannya. Pendidikan Guru di MA Syaikh Zainuddin semuanya sudah strata satu dimana dari jumlah 35 orang yang memiliki jenjang S2 berjumlah 10 orang artinya sekitar 30 persen yang sudah S2. Dilihat dari usia rata-rata Guru di MA Syaikh Zainuddin NW Anjani masih digolongkan berusia 30 tahun, dari usia ini Guru masih enerjik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyi Mirdanda. (2018). *Motivasi Berprestasi dan Disiplin Peserta Didik Serta Hubungannya Dengan Hasil Belajar*. Kalimantan Barat: Yudha English Gallery
- Azyanti, Sri. (2018). *Motivasi Kepala Sekolah*. Kalimantan Barat: Yudha English Gallery
- Mangkunegara, AP. (2002) *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, AP. 2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. (2011) *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Roslina. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari*. Jurnal Pendidikan UNS, Volume. 2, Agustus
- Santoso, Imam (2020). *Pendidikan Pelatihan Diklat (Diklat), Iklim Organisasi, dan Motivasi Berprestasi (Pengaruhnya pada Kinerja Guru)*. Jakarta : NEM
- Satori, Djam'an dan Aan Komaria. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif* . Bandung: Alfabeta.
- Sudarwan, Denim. (2004). *Motivasi, Kepemimpinan dan efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R D* Bandung: Alfabeta
- Susanti, Lidia. (2020). *Strategi Pembelajaran Berbasis Motivasi*. Jakarta: Elek Media Komputindo
- Tangkilisan, H. N. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Birokrasi Publik*. Yogyakarta: Lukman Offset.

- Uno, Hamzah B. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Uno, Hamzah B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wurjanti, Erna. (2020). *Study Group Solusi Meningkatkan Motivasi dan Hasil Belajar*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia