

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI SMK NEGERI
SE KECAMATAN KURANJI**

SKRIPSI

Disusun untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan



oleh

VIO FEBRIANA
NIM: 22002243

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2026**

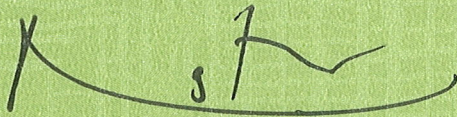
PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI SE KECAMATAN KURANJI

Nama : Vio Febriana
NIM/BP : 22002243/2022
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

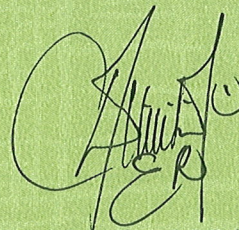
Padang, April 2026

Menyetujui,
Kepala Departemen
Administrasi Pendidikan



Dr. Sulastri, S.Pd, M.Pd
NIP. 198110012008122004

Disetujui Oleh,
Dosen Pembimbing



Dra. Ermita, M.Pd
NIP. 196303071987032002

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri
se-Kecamatan Kuranji
Nama : Vio Febriana
NIM/BP : 22002243/2022
Departemen : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, April 2026

Tim Penguji,

Nama

Tanda Tangan

Ketua : Dra. Ermita, M.Pd.

1.

Anggota : Dr. Anisah, M. Pd.

2.

Anggota : Dr. Tia Ayu Ningrum, M.Pd.

3.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Vio Febriana
NIM/BP : 22002243/2022
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri
se-Kecamatan Kuranji

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji" ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, April 2026
Saya yang menyatakan,



Vio Febriana
NIM. 22002243

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia, serta kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Kecamatan Kuranji”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan dan memfasilitasi penulis dalam menyelesaikan skripsi.
2. Dekan dan wakil dekan Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah membantu penulis dalam hal akademik dan administrasi.
3. Kepala Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dra. Ermita, M.Pd. selaku dosen Pembimbing Akademik, yang penuh kesabaran dan perhatian membimbing penulis hingga sampai pada titik ini. Terima kasih telah meluangkan waktu, membimbing, membantu dan selalu memberikan motivasi kepada penulis untuk terus berkembang.
5. Ibu Dr. Anisah, M.Pd. selaku dosen penguji 1 dan Ibu Dr. Tia Ayu Ningrum, M.Pd. selaku dosen penguji 2 yang memberikan arahan dan masukan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
6. Staf dosen beserta pegawai Departemen Administrasi Pendidikan yang telah memberikan ilmu dan motivasi kepada penulis dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi.
7. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di sekolah yang bersangkutan.
8. Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri se-Kecamatan Kuranji yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

9. Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri se-Kecamatan Kuranji yang bersedia menjadi responden pada penelitian ini dan telah membantu di dalam pengumpulan data penelitian.
10. Kedua orang tua yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam penulisan skripsi ini, baik kasih sayang dan moral.
11. Teman-teman yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membantu penulis berupa dukungan dan doa dalam pembuatan skripsi ini.

Dengan hal ini penulis dengan setulus hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu. Penulis menyadari masih banyak kesalahan baik isi maupun tata bahasa dalam pembuatan skripsi ini. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik, saran dan masukan dari pembaca, agar ke depannya lebih baik lagi.

Padang, April 2026

Vio Febriana

ABSTRAK

Vio Febriana. 2026. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji. Skripsi. Departemen Administrasi Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja guru. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada atau tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian adalah guru di SMK Negeri Se-Kecamatan Kuranji yang berjumlah 216 orang dan sampel ditentukan menggunakan Teknik Simple Random Sampling dengan total sebanyak 70 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket model skala Likert kepada seluruh sampel penelitian. Angket penelitian ini telah diujicobakan kepada 20 orang responden dan diolah menggunakan SPSS dan dinyatakan valid dan reliabel. Teknik analisis data menggunakan alat regresi linier sederhana yang berguna untuk mengetahui pengaruh variabel serta uji korelasi Product Moment untuk melihat hubungan antara variabel. Pengujian yang dilakukan adalah pengujian Hipotesis t dan Koefisien Determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru di SMKN Se-Kecamatan Kuranji berada pada kategori sangat baik dengan tingkat capaian sebesar 84.81% dan motivasi kerja guru berada pada kategori sangat tinggi dengan tingkat capaian sebesar 87.79%. Adapun pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKN Se-Kecamatan Kuranji sebesar 68.4% sedangkan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin baik pula kinerja guru di SMKN Se-Kecamatan Kuranji. Disarankan agar kepala sekolah dapat mempertahankan dan menjaga motivasi kerja guru melalui pemberian penghargaan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga kinerja guru tetap berada pada kategori sangat baik. Selain itu, guru diharapkan dapat mempertahankan tanggung jawab, disiplin, dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara optimal agar kinerja tetap konsisten dan berkelanjutan.

Kata Kunci : kinerja, guru, motivasi

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji”. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia menuju jalan kebenaran dalam ajaran Islam.

Skripsi ini tersusun berkat dukungan, bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam proses penyusunan skripsi ini. Secara khusus, penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dra. Ermita, M.Pd., selaku dosen pembimbing, atas arahan dan bimbingannya selama penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan bagi para pembaca. Penulis juga menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam skripsi ini, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan guna perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat menjadi sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Padang, April 2026

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah Penelitian	8
C. Pembatasan Masalah Penelitian	9
D. Rumusan Masalah Penelitian dan Pertanyaan Penelitian	9
E. Asumsi Penelitian	10
F. Tujuan Penelitian	10
G. Manfaat Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
A. Kajian Pustaka	13
1. Kinerja Guru	13
2. Motivasi Kerja	42
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	59
B. Kajian Penelitian yang Relevan	61
C. Kerangka Berpikir.....	64
D. Hipotesis Penelitian.....	65
BAB III METODE PENELITIAN.....	67
A. Desain Penelitian	67
B. Populasi dan Sampel	67
C. Definisi Operasional.....	70
D. Instrumen Penelitian.....	71
E. Prosedur Penelitian.....	76
F. Teknik Pengumpulan Data.....	78
G. Analisis Data.....	78

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	86
A. Deskripsi Data Penelitian	86
B. Uji Prasyarat	93
C. Uji Korelasi	95
D. Uji Hipotesis	96
E. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	99
F. Pembahasan	100
G. Keterbatasan Penelitian	109
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI PENELITIAN	
.....	110
A. Simpulan	110
B. Implikasi.....	110
C. Rekomendasi Penelitian	113
DAFTAR PUSTAKA	115
DAFTAR LAMPIRAN.....	120

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator Kinerja Guru	38
Tabel 2. Indikator Motivasi Kerja	53
Tabel 3. Jumlah Populasi Guru SMKN se-Kecamatan Kuranji.....	68
Tabel 4. Distribusi Sampel.....	70
Tabel 5. Definisi Operasional Variabel.....	71
Tabel 6. Model Skala Likert	72
Tabel 7. Persentase Kriteria	80
Tabel 8. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	83
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru	86
Tabel 10. Perolehan Skor Kinerja Guru.....	87
Tabel 11. Tingkat Capaian Indikator Kinerja Guru	89
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja.....	90
Tabel 13. Perolehan Skor Motivasi Kerja	91
Tabel 14. Tingkat Capaian Indikator Motivasi Kerja.....	92
Tabel 15. Uji Normalitas dengan Menggunakan SPSS Versi 27	93
Tabel 16. Tabel Uji Linieritas	94
Tabel 17. Uji Linieritas X dan Y	94
Tabel 18. Hasil Uji Korelasi Pearson's Product Moment.....	95
Tabel 19. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	96
Tabel 20. Hasil Uji Regresi Linear Antara X dan Y	96
Tabel 21. Hasil Uji Signifikansi Koefisien Regresi	98
Tabel 22. Tabel Hasil Uji T	98
Tabel 23. Hasil Uji Regresi Determinasi (R^2)	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji	65
Gambar 2. Histogram Kinerja Guru	88
Gambar 3. Histogram Motivasi Kerja.....	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	120
Lampiran 2. Pengantar Angket Penelitian.....	122
Lampiran 3. Petunjuk Pengisian Angket.....	123
Lampiran 4. Angket Penelitian.....	124
Lampiran 5. Tabulasi Data Uji Coba Penelitian	130
Lampiran 6. Uji Variabel Uji Coba Penelitian	131
Lampiran 7. Uji Reliabilitas Angket Penelitian.....	133
Lampiran 8. Tabel Nilai r Product Moment	134
Lampiran 9. Tabulasi Data Hasil Penelitian.....	135
Lampiran 10. Pengolahan Data Penelitian	137
Lampiran 11. Pengolahan Data Hasil Penelitian	139
Lampiran 12. Hasil Uji Normalitas Data	141
Lampiran 13. Hasil Uji Linearitas Data	142
Lampiran 14. Hasil Uji Korelasi Pearson's Product Moment.....	143
Lampiran 15. Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	144
Lampiran 16. Nilai t Tabel.....	145
Lampiran 17. Surat Izin Penelitian Dinas Pendidikan.....	146
Lampiran 18. Surat Izin Penelitian Sekolah	147
Lampiran 19. Surat Balasan Penelitian Dinas Pendidikan	149
Lampiran 20. Surat Balasan Penelitian SMKN 1 Padang	151
Lampiran 21. Surat Balasan Penelitian SMKN 1 Sumatera Barat	152

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah Penelitian

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Melalui pendidikan, diharapkan terbentuk generasi yang memiliki pengetahuan, keterampilan, serta karakter yang mampu menghadapi tantangan perkembangan zaman. Mutu pendidikan yang baik sangat ditentukan oleh kualitas proses pembelajaran yang berlangsung di sekolah. Guru adalah satu dari banyak faktor yang menentukan kesuksesan proses pembelajaran di sekolah. Tanpa adanya guru siswa tidak akan dapat belajar dengan baik dan tujuan sekolah pun tidak akan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Artinya, guru memiliki peran yang strategis dalam dunia pendidikan dan tidak dapat dipisahkan dari sistem pembelajaran (Wicaksono, 2024).

Dalam hal ini, guru diharapkan mau dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diembankan kepadanya dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat menciptakan kinerja guru yang tinggi dan keberhasilan belajar siswa di sekolah dan tujuan sekolah dapat tercapai. Guru sebagai profesi bertugas untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, dan melatih (Fitri et al., 2024). Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam melakukan proses pembelajaran, serta membantu siswa untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila guru berhasil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka dapat dikatakan bahwa guru mempunyai kinerja yang baik. Kemampuan guru

dalam melaksanakan tugas ditunjukkan oleh kinerja guru tersebut (Gistituati, 2017).

Kinerja guru merupakan salah satu komponen utama dalam menentukan kualitas proses pendidikan di sekolah. Menurut Supardi (2016) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Kinerja guru mencerminkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas profesional secara optimal. Guru yang memiliki kinerja baik mampu merencanakan pembelajaran dengan matang dan melaksanakannya secara efektif (Sakinah et al., 2025).

Kinerja guru itu penting untuk melihat keberhasilan guru dalam proses pembelajaran. Keberhasilan guru akan terlihat dari hasil kerjanya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Artinya guru tidak akan berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa mempunyai kinerja yang baik pula. Sebagaimana yang dikemukakan Dwi dalam Ermita (2013) bahwa peningkatan mutu pendidikan dapat dicapai jika didukung oleh peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan akan mempermudah dalam mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Seiring dengan itu Pianda (2018) mengemukakan melalui kinerja guru dapat diketahui sejauh mana tujuan pembelajaran yang telah dilaksanakan dapat tercapai. Hal ini menunjukkan pentingnya kinerja guru sebagai tolak ukur dalam pencapaian

sasaran dalam pembelajaran. Kinerja guru sangatlah penting karena sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja guru dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Kualitas kerja berkaitan dengan mutu guru dalam merencanakan, melaksanakan, menilai, dan memberikan tindak lanjut pembelajaran. Kuantitas kerja berhubungan dengan kemampuan guru menyelesaikan tugas pembelajaran sesuai beban kerja yang diberikan. Sementara itu, ketepatan waktu mencerminkan kedisiplinan guru dalam melaksanakan seluruh tugas pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan (S. P. Robbins & Coulter, 2016).

Kinerja guru secara ideal diharapkan mampu mencerminkan pelaksanaan tugas profesional secara optimal sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menuntut guru melaksanakan pembelajaran secara bermutu dan berkomitmen meningkatkan kualitas pendidikan (Nasional, 2005). Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan tersebut dengan kondisi faktual, di mana kinerja guru masih belum optimal, baik dari aspek kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu

Kinerja guru harus selalu ditingkatkan untuk kelangsungan pembelajaran. Namun, kenyataannya hasil observasi penulis di SMKN se-Kecamatan Kuranji kinerja guru masih belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena yang tampak yaitu :

1. Sebagian guru masih memiliki keterampilan yang terbatas dalam melibatkan peserta didik secara aktif dalam pembelajaran. Hal ini terlihat dari penggunaan metode pembelajaran yang cenderung monoton serta strategi pembelajaran yang kurang interaktif, sehingga berdampak pada rendahnya kualitas proses pembelajaran di kelas.
2. Masih terdapat guru yang belum konsisten dalam menyiapkan media pembelajaran untuk setiap materi yang diajarkan. Pada beberapa pertemuan, guru cenderung hanya mengandalkan penjelasan lisan atau buku teks tanpa didukung media yang menarik dan bervariasi. Kondisi ini menyebabkan penyampaian materi belum sepenuhnya didukung oleh sarana pembelajaran yang memadai, sehingga proses belajar menjadi kurang interaktif
3. Masih ditemukan guru yang belum menyelesaikan tugas pembelajaran sesuai waktu yang ada di RPP. Hal ini terlihat pada saat penyelesaian materi yang seharusnya diselesaikan dalam dua kali pertemuan namun terselesaikan pada tiga kali pertemuan, sehingga menunjukkan rendahnya ketepatan waktu dalam pelaksanaan pembelajaran.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas terlihat jelas bahwa kinerja guru di sekolah sangat penting karena berperan dalam tercapainya tujuan pendidikan secara optimal. Mengingat banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Menurut Nugroho (2023), kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi motivasi kerja, emosi positif, emosi negatif, tanggung jawab terhadap tugas, disiplin dalam menyelesaikan tugas, kepedulian terhadap siswa,

dan kepuasan kerja. Sementara itu, faktor eksternal mencakup gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, mekanisme evaluasi dan supervisi, sarana yang tersedia di lingkungan sekolah, serta perkembangan teknologi pendidikan.

Di antara berbagai faktor tersebut, motivasi kerja merupakan salah satu faktor internal yang diduga mempengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja mendorong guru untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran, serta mencapai hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada menurunnya kinerja guru, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas proses dan hasil pembelajaran (Pianda, 2018).

Menurut Simanjuntak (2017), motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja dengan mengarahkan segala potensi yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja guru berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja guru di sekolah. Prastya et al., (2024) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Sedangkan motivasi kerja menurut Riyadi (2022) adalah serangkaian proses yang muncul atau timbul dari dalam diri individu, yang mengarahkan dan memelihara atau menjaga perilaku manusia terhadap tujuan yang hendak dicapai.

Motivasi kerja dalam dunia pendidikan semakin penting untuk mendukung kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Guru yang

memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih kuat dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Motivasi kerja mampu mendorong guru untuk melaksanakan pembelajaran dengan penuh tanggung jawab, berorientasi pada prestasi, serta memiliki keinginan untuk terus berkembang. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat dalam menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, serta memberikan tindak lanjut yang tepat kepada peserta didik. Tanpa motivasi, seorang guru tidak akan dapat memenuhi tanggung jawabnya sesuai standar (Riyadi, 2022).

Motivasi kerja guru perlu dipahami secara komprehensif agar dapat dijadikan dasar dalam meningkatkan kinerja guru. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja terdiri dari beberapa indikator, yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, serta pekerjaan yang menantang. Tanggung jawab mendorong guru untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, prestasi kerja mendorong guru untuk mencapai hasil terbaik, peluang untuk maju menumbuhkan keinginan pengembangan diri, pengakuan atas kinerja meningkatkan rasa dihargai, dan pekerjaan yang menantang merangsang pemikiran kritis serta kreativitas guru. Indikator-indikator ini dapat digunakan sebagai dasar dalam mengukur tingkat motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan selama melaksanakan observasi di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji menunjukkan bahwa masih

rendahnya kinerja guru, salah satu penyebabnya diduga karena masih rendahnya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas. Adapun fenomena yang penulis temukan yaitu sebagai berikut :

1. Masih terdapat beberapa guru yang belum sepenuhnya mampu mengatur pekerjaan agar tidak menumpuk di akhir waktu. Hal ini terlihat dari masih adanya guru yang menyelesaikan tugas secara mendekati batas waktu yang ditentukan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa manajemen waktu dan pengelolaan beban kerja belum sepenuhnya berjalan optimal.
2. Masih terdapat guru yang belum sepenuhnya merasa bangga terhadap hasil kerja yang dicapai serta belum maksimal dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan untuk mencapai hasil kerja yang lebih tinggi masih perlu ditingkatkan
3. Guru cenderung berada pada zona nyaman dalam melaksanakan tugas, sehingga kurang memiliki dorongan untuk mencoba hal baru yang dapat menunjang kemajuan karier dan peningkatan kompetensi. Kondisi ini menunjukkan masih rendahnya pemanfaatan peluang untuk maju dalam lingkungan kerja.
4. Sebagian guru belum sepenuhnya merasakan bahwa apresiasi atau penghargaan yang diberikan mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengakuan kinerja di sekolah mungkin belum dirasakan secara merata atau belum cukup kuat dalam memotivasi semua guru.

5. Guru cenderung menghindari pekerjaan yang menantang, seperti penerapan metode pembelajaran baru, pemanfaatan teknologi pembelajaran, atau penyusunan inovasi pembelajaran yang menuntut pemikiran kritis dan kreativitas. Sebagian guru memilih cara mengajar yang rutin dan konvensional karena merasa lebih aman dan tidak menuntut usaha lebih.

Berdasarkan fenomena–fenomena di atas yang ditemukan penulis, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMKN se-Kecamatan Kuranji.”**

B. Identifikasi Masalah Penelitian

Setelah menganalisa latar belakang permasalahan maka dapat dilihat kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang membawa dampak terhadap kinerja guru. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah :

1. Motivasi kerja guru yang belum optimal sehingga kinerja pembelajaran tidak maksimal.
2. Disiplin dan tanggung jawab guru dalam menyelesaikan tugas pembelajaran masih rendah.
3. Kepedulian guru terhadap kebutuhan belajar siswa belum merata.
4. Ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung pembelajaran belum dimanfaatkan secara maksimal, yang berpengaruh terhadap kelancaran tugas guru.
5. Lingkungan dan iklim kerja sekolah belum sepenuhnya kondusif sehingga belum optimal dalam mendukung peningkatan kinerja guru.

C. Pembatasan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi permasalahan penelitian pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji. Pembatasan ini dilakukan karena motivasi kerja merupakan salah satu faktor internal yang berperan penting dalam mendorong guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, serta diduga memiliki kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja guru.

D. Rumusan Masalah Penelitian dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka rumusan masalah pada penelitian yang akan diteliti yaitu “Apakah ada atau tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji?”.

Untuk lebih memudahkan dalam penelitian ini maka rumusan masalah dijabarkan menjadi beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa baik kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri se-Kecamatan Kuranji?
2. Seberapa tinggi motivasi kerja di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri se-Kecamatan Kuranji?
3. Apakah ada atau tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri se-Kecamatan Kuranji?

E. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah pernyataan yang tidak dapat diragukan dan juga bisa diuji kebenarannya berdasarkan penemuan, pengamatan, dan percobaan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Asumsi pada penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja guru di SMKN se-Kecamatan Kuranji berbeda antara satu guru dengan guru lainnya.
2. Kinerja guru di SMKN se-Kecamatan Kuranji berbeda antara satu guru dengan guru lainnya.
3. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor internal yang dimiliki setiap guru dan berperan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah.

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri se-Kecamatan Kuranji?
2. Motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri se-Kecamatan Kuranji?
3. Ada atau tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri se-Kecamatan Kuranji?

G. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat, baik segi teoritis maupun praktis. Manfaat teoritis merupakan manfaat jangka panjang dalam pengembangan teori pembelajaran, sedangkan manfaat praktis memberikan dampak secara langsung terhadap komponen-komponen pembelajaran. Manfaat teoritis dan manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah dan memperkaya kajian ilmiah dalam bidang administrasi pendidikan, khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademik bagi pengembangan teori yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja guru melalui motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru ke yang lebih baik dan pemahaman mengenai pentingnya motivasi kerja dalam menunjang kinerja guru, sehingga dapat mendorong guru untuk lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan profesional dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan strategi manajemen

sumber daya manusia, khususnya dalam upaya membina motivasi kerja guru guna menunjang peningkatan kinerja guru di SMKN se-Kecamatan Kuranji Kota Padang.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan atau referensi dalam melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja guru, baik dengan variabel, objek, maupun pendekatan penelitian yang berbeda.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji berada pada kategori sangat baik.
2. Motivasi kerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji berada pada kategori sangat tinggi.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri se-Kecamatan Kuranji. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,827 atau 82,7% yang menunjukkan hubungan sangat kuat, serta hasil uji t yang memperoleh nilai $t_{hitung} = 12,120$ dengan signifikansi $0,007 < 0,05$. Dengan demikian, H_1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara kebijakan, teoritis, praktis, dan penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Implikasi Kebijakan

Temuan penelitian ini juga penting bagi pihak sekolah dan dinas pendidikan dalam membuat kebijakan. Karena penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru, maka kebijakan peningkatan mutu pendidikan sebaiknya tidak hanya fokus pada penilaian kinerja, tetapi juga pada upaya meningkatkan motivasi guru. Kebijakan seperti sistem penghargaan yang adil, promosi jabatan yang transparan, serta program pengembangan karier dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru secara berkelanjutan. Namun demikian, hasil penelitian ini memiliki batasan karena dilakukan hanya pada SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji. Oleh sebab itu, penerapan hasil penelitian di tempat lain perlu disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik sekolah masing-masing agar tidak terjadi generalisasi yang berlebihan.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan atau kompetensi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh dorongan dan semangat kerja yang dimiliki guru. Secara praktis, kepala sekolah dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam meningkatkan motivasi guru, misalnya dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja, memberikan kesempatan mengikuti

pelatihan, menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta memberikan kepercayaan dan tanggung jawab yang jelas kepada guru. Langkah-langkah sederhana seperti memberikan apresiasi dan umpan balik positif juga dapat membantu meningkatkan semangat kerja guru dalam kehidupan sehari-hari di sekolah. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat langsung diterapkan dalam pengelolaan sekolah untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja guru.

3. Implikasi Teoritis

Secara teori, penelitian ini memperkuat pendapat bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja seseorang. Hasil penelitian ini mendukung teori-teori motivasi yang menyatakan bahwa tanggung jawab, prestasi kerja, pengakuan, peluang untuk berkembang, dan pekerjaan yang menantang dapat meningkatkan kinerja individu. Penelitian ini juga memberikan bukti nyata dalam bidang administrasi pendidikan bahwa motivasi kerja guru berperan besar dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas pembelajaran di sekolah.

4. Implikasi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya meneliti satu variabel bebas, yaitu motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Penelitian

selanjutnya juga dapat dilakukan di wilayah yang lebih luas agar hasilnya dapat dibandingkan dan diperkuat.

C. Rekomendasi Penelitian

Rekomendasi yang dapat saya berikan dalam penelitian ini berdasarkan pada data yang diperoleh dari frekuensi jawaban responden terhadap item-item pernyataan variabel motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Kuranji adalah sebagai berikut :

1. Bagi Kepala Sekolah, Kepala sekolah diharapkan dapat mempertahankan kinerja guru yang sudah berada pada kategori sangat baik dengan tetap mendorong guru untuk menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, memanfaatkan media pembelajaran yang kreatif, serta melaksanakan pengayaan dan remedial secara konsisten. Selain itu, kepala sekolah perlu terus melakukan pemantauan secara rutin agar kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pelaksanaan tugas guru tetap terjaga dan berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan.
2. Bagi Sekolah, Sekolah diharapkan dapat mempertahankan motivasi kerja guru yang sudah sangat tinggi dengan tetap memberikan apresiasi dan pengakuan atas kinerja secara adil dan terbuka. Selain itu, sekolah perlu terus menyediakan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta menjaga lingkungan kerja yang kondusif. Pemberian peluang pengembangan karier dan tugas yang menantang juga perlu dipertahankan agar motivasi kerja guru tetap stabil dan tidak menurun.

3. Bagi guru, Guru diharapkan dapat mempertahankan motivasi kerja dan kinerja yang telah berada pada kategori sangat baik dengan terus mengembangkan potensi diri, menjaga tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta tetap berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini penting agar kinerja yang sudah baik dapat terus dipertahankan bahkan ditingkatkan secara berkelanjutan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja. Selain itu, disarankan untuk memperluas lokasi penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd.Mukhid. (2021). *Metodologi penelitian pendekatan kuantitatif*.
- Adi, H. C. K. (2016). *Metodologi Penelitian dan Bidang Ilmu*.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: edisi 1*. Airlangga University Press.
- Arikunto, S. (2010). Metode penelitian. *Jakarta: Rineka Cipta*, 173(2).
- Asiva Noor Rachmayani. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Astiti, K. A. (2017). *Evaluasi pembelajaran*. Penerbit Andi.
- Astuti, M., Suryana, I., Anggraini, N., Fitri, A., Fajar, M., & Astuti, P. W. (2024). Media Pembelajaran Sebagai Pusat Sumber Belajar. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 4(5), 702–709.
- Aulia, J. (2025). Motivasi Kerja Modern Peran Teori Klasik Dan Kontemporer Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, 280-291.
- Auliyah, D. D., Habibah, S. R. N., & Faelasup, F. (2024). Analisis pengaruh rencana pelaksanaan pembelajaran terhadap kualitas pembelajaran. *Jurnal Ilmu Pendidikan & Sosial (SINOVA)*, 2(3), 203–216.
- Balaka, M. Y. (2022). *Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Widina.
- Dewi, P. E. P. (2015). Pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan Vol*, 9(1), 15–25.
- Dwiyani, D., & Sarino, A. (2018). Motivasi Kerja Guru Sebagai Determinan. *Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 3(4), 83–94.
- Erlianti, D., Hijeriah, E. M., Suryani, L., Wahyuni, L., Sari, N., & Hartutik, D. (2024). *Metodologi Penelitian: Teori dan Perkembangannya*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ermita, A. (2013). *Pembinaan Dan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Oleh: Ermita, Anisah Universitas Negeri Padang*. XIII(2), 81–92.
- Ermita, & Anisah. (2013). Pembinaan dan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN). *Pedagogi*, 13(2), 81–92.
- Esisuarni, Hanif Alqadri, N. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, 17(2), 478–488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Farmawaty, E., Ramli, A., & Rahmatullah, R. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru ekonomi pada SMA Negeri di kota Makassar. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan" Jekpend"*, 1(2), 23–29.
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34.

- Ferine, K. F. (2024). *Pengukuran kinerja SDM*. Selat Media.
- Fitri, S. K., Ermita, E., Nellitawati, N., & Anisah, A. (2024). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 4(3), 120–125.
- Gemnafle, M., & Batlolona, J. R. (2021). Manajemen pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru Indonesia (Jppgi)*, 1(1), 28–42.
- Gistituati, N. (2017). *Increasing Teacher Performance for School Quality Improvement*. 118, 699–707. <https://doi.org/10.2991/icset-17.2017.116>
- Handoko, Y. H. Y. (2023). Disiplin dan nilai-nilai religius dalam membentuk perilaku tagguh dan tanggung jawab. *Indonesian Journal of Islamic Religious Education*, 1(2), 201–212.
- Hanum, L. (2017). *Perencanaan Pembelajaran*. Syiah Kuala University Press.
- Hasibuan, M. S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidikan*, 38.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2006). *The motivation to work*. John Wiley.
- Hutagaol, K. (2025). Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan SPSS. *Jurnal Padeagogik*, 8(2), 15–28.
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018–1027.
- Joel, S., Purnamawati, P., & Amiruddin, A. (2022). *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru*. Penerbit Magama.
- Jogiyanto Hartono, M. (2018). *Metoda pengumpulan dan teknik analisis data*. Penerbit Andi.
- Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). Evaluasi kinerja guru bersertifikasi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219–229.
- Kusumaningtyas, R. A., Damayanti, R., Hastuti, S. B., & Fatmawati, B. S. (2022). *Uji kompetensi guru*. Bumi Aksara.
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39.
- Mahmud, S., & Idham, M. (2017). *Strategi belajar-mengajar*. Syiah Kuala University Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Remaja Rosdakarya.

- Marpaung, I. M., Hamid, D., & Iqbal, M. (2014). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2).
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen kinerja: Teori dan praktik*. Universitas Brawijaya Press.
- Muflihini, M. H. (2024). Motivasi kinerja. *Berkah Aksara Cipta Karya Divisi Publikasi Dan Penelitian*.
- Nasional, D. P. (2005). Undang-undang nomor 14 tahun 2005, tentang guru dan dosen. *Jakarta: Depdiknas*.
- Nasrih, M. L. (2010). Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 2(1).
- Nugroho, T. C. N. T. C. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 84 Awo Kabupaten Soppeng. *Pendas Mahakam: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 8(1), 28–31.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Prastya, I. K. Y., Widayani, A. A. D., & Carina, T. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMK PGRI 2 Gianyar. *Values*, 5(1), 13–23.
- Purwanza, S. W., Aditya, W., Ainul, M., Yuniarti, R. R., Adrianus, K. H., Jan, S., Darwin, Atik, B., Siskha, P. S., Maya, F., Rambu, L. K. R. N., Amruddin, Gazi, S., Tati, H., Sentalia, B. T., Rento, D. P., & Rasinus. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue March).
- Ritonga, T. N. (2021). Pengalaman dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 195–216.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13. *Jakarta: Erlangga*.
- Rohman, F. (2020). Tanggung Jawab Pendidikan Perspektif Pendidikan Islam. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 12(2), 171–180.
- Rusman. (2011). *Model-model pembelajaran: Mengembangkan profesionalisme guru*. Rajawali Pers/PT Raja Grafindo Persada.
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian Metode Kuantitatif. *Sindoro Cendikia Pendidikan*, 5(6), 1–10.
- Sadarman, B., & Fitriani, I. D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(3), 29–50.

- Saifuddin, M. A. (2014). *Pengelolaan pembelajaran teoretis dan praktis*. Deepublish.
- Sakinah, E., Khoirunnisa, N., & Sari, C. K. (2025). Kinerja Guru. *Cognitivism: Journal of Educational Research and Development*, 1(2), 91–100.
- Sania, N., & Achyar, N. (2024). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Di SMK. *Deduksi: Jurnal Dedikasi Edukasi*, 2(4), 174–179.
- Santoso, Y., Rifma, Hayati, N., & Prigandani, I. (2018). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Smk Swasta Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 7(2), 16. <https://doi.org/10.24036/bmp.v7i2.5989>
- Sholeh, M. I. (2023). Pengakuan dan reward dalam manajemen sdm untuk meningkatkan motivasi guru. *Competitive: Journal of Education*, 2(4), 212–234.
- Simanjuntak, C. W. (2017). *Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Sumatera Utara*. Universitas Medan Area.
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217–240.
- Sudarmanto, K. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 76.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Sukiman. (2012). Pengembangan sistem evaluasi. *Insan Madani*.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- Supardi. (2016). *Kinerja guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suryadi, A. (2022). *Memahami ragam strategi pembelajaran*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 41.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi kerja (meniti suara hati menolak perilaku korupsi)*. Deepublish.
- Tarumasely, Y. (2022). *Buku Ajar Perencanaan Pembelajaran (Vol. 1)*. Academia Publication.
- Tilawah, T., Manafe, L. A., & Zebua, M. (2024). Analisis Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Sumber Jaya Springs Gresik. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5), 5388–5402.
- Tuti, H. (2021). *Motivasi Berprestasi Guru Madrasah Aliyah Negeri (Man) Di*

Bandar Lampung. Uin Raden Intan Lampung.

- Ulfa, M., & Saifuddin, S. (2018). Terampil memilih dan menggunakan metode pembelajaran. *Suhuf*, 30(1), 35–56.
- Uno, H. B., & Nina Lamatenggo, S. E. (2022). *Tugas Guru dalam pembelajaran: Aspek yang memengaruhi*. Bumi Aksara.
- Usmadi, U. (2020). Pengujian persyaratan analisis (Uji homogenitas dan uji normalitas). *Inovasi Pendidikan*, 7(01).
- Wicaksono, N. F. (2024). Guru Sebagai Pilar Utama: Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Vokasi dan Seni*, 3(1), 1-12.
- Widiatmo, D., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(1).
- Wijaya, I. (2018). *Professional teacher: menjadi guru profesional*. CV Jejak (Jejak Publisher).