

Motivasi Internal, Motivasi Eksternal dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Guru di SMA Free Methodist Medan

Desi Ambarita¹, Dhita adriani rangkuti^{2*}, Elisati³, Verawaty⁴

^{1,2,3,4} Progran Studi, Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia

ABSTRACT

Keywords:

Motivation;
Compensation;
Work Spirit
Teacher.

Abstract: Lack of provision of school activities that enable teachers to increase motivation, such as not implementing a monthly list of rankings or teacher achievements in teaching and the activeness and level of discipline of teachers. It is actually deemed necessary to stimulate innovation and creativity of teachers in carrying out their duties which can affect good morale. This study aims to analyze the influence of Internal Motivation, External Motivation, and Compensation on Teacher Work Spirit in High School. The type of research used is quantitative research. Methods of data collection using questionnaires, interviews and documentation. The population used is 70 teachers. The sampling technique used is a saturated sample so that all populations are used. The data analysis technique used descriptive statistics and multiple linear regression. The results showed that internal motivation had a tcount of 2.152 with a significance of 0.035, meaning that internal motivation had a positive influence. External Motivation has a tcount of 3.217 with a significance of 0.002, meaning that external motivation has a positive and significant influence on the work spirit of teachers. Compensation has a tcount of 3.015 with a significance of 0.004. it means that the Compensation variable has a positive and significant influence on Teacher Work Spirit. So it can be concluded that Internal Motivation, External Motivation and Compensation have a positive influence on teacher morale.

Kata kunci:

Motivasi;
Kompensasi;
Semangat Kerja
Guru.

Abstrak: Kurangnya pengadaan kegiatan sekolah yang memungkinkan dapat meningkatkan motivasi guru, seperti tidak diterapkannya daftar bulanan ranking atau pencapaian para guru dalam mengajar dan keaktifan serta tingkat kedisiplinan guru. Hal tersebut sebenarnya dipandang perlu untuk merangsang inovasi dan kreatifitas para guru dalam melakukan tugasnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja yang baik Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Internal, Motivasi Eksternal, dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Guru di SMA. Jenis penelitian yang digunakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Populasi yang digunakan berjumlah 70 guru. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga semua populasi digunakan. Teknik analisis data menggunakan statistika deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi Internal memiliki thitung 2,152 dengan signifikan 0,035, artinya motivasi internal memberi pengaruh positif. Motivasi Eksternal memiliki thitung 3,217 dengan signifikan 0,002, artinya motivasi eksternal memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat Kerja Guru. Kompensasi memiliki thitung 3,015 dengan signifikan 0,004. artinya variabel Kompensasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Guru. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Internal, Motivasi Eksternal dan Kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja guru.

*Alamat Korespondensi:

E-mail: dhitaadriani22@gmail.com (dhita)

History:

Received : 24 Februari 2021
Revised : 23 Maret 2021
Accepted : 16 April 2021
Published : 25 April 2021

Publisher: Undiksha Press

Licensed: This work is licensed under
a [Creative Commons Attribution 3.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Pendahuluan

Sekolah sebagai salah satu organisasi pendidikan yang merupakan salah satu wadah yang secara langsung untuk mencapai tujuan pendidikan nasional (Anwar, 2020; Santiar, 2020). Tercapainya tujuan pendidikan yang dicita-citakan, tidak terlepas dari sumber daya guru sebagai kunci utama. (Pitaloka et al., 2021; Surahman & Mukminan, 2017). Dalam mengelola suatu sekolah, guru merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya guru, sekolah akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebaik apapun kurikulum yang diterapkan dalam dunia pendidikan, guru tetap berperan sangat besar untuk mencapai tujuan dari kurikulum tersebut (Kirom, 2017; Rahmad, 2016). Terkait hal tersebut seprofesional apapun seorang guru tidak akan berdayaguna apabila guru tidak memiliki semangat kerja yang baik untuk membagikan semua ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya demi kejayaan sekolah dan kesuksesan para siswa (Wolomasi et al., 2019).

Kenyataannya, hubungan kerja yang kurang baik antara para guru pada Sekolah SMA Free Methodist Medan. Hubungan yang kurang baik ini dapat dilihat dengan cara guru yang masih memilih teman kerja dan sedikit masa bodoh dengan teman guru yang lain. Selain itu kurangnya kebijakan Sekolah SMA Free Methodist Medan untuk memotivasi atau mamacu motivasi tenaga pendidik dalam melakukan tugasnya sebagai guru, sehingga menyebabkan semangat kerja guru menurun. Hal itu dapat terlihat dari kurangnya pengadaan kegiatan sekolah yang memungkinkan dapat meningkatkan motivasi guru, seperti tidak diterapkannya daftar bulanan rangking atau pencapaian para guru dalam mengajar dan keaktifan serta tingkat kedisiplinan guru. Hal tersebut sebenarnya dipandang perlu untuk merangsang inovasi dan kreatifitas para guru dalam melakukan tugasnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja yang baik. sering terjadinya keterlamabatan pembayaran gaji. para guru mengeluhkan tentang permasalahan gaji yang agak terlambat dari jadwal yang telah ditentukan pada Sekolah SMA Free Methodist Medan. Diketahui juga penghargaan berupa jabatan terkadang kurang memperhatikan kemampuan, nilai atau prestasi dari guru dan juga keaktifan guru tersebut.

Semangat kerja merupakan suatu keadaan suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa semangat di dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih produktif (Triyanah & Suryadi, 2016; Werang et al., 2019). Guru-guru yang semangat kerja tinggi cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugas. Guru-guru yang semangat kerja akan meningkatkan produktivitas kerja guru dan prestasi akademik siswa, selain itu guru yang memiliki semangat kerja dapat menciptakan kreativitas, inovasi (Triyanah & Suryadi, 2016). Semangat kerja guru disebabkan adanya motivasi dari guru tersebut (Harlina et al., 2019). Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafid, 2017; Sumarni, 2016). Guru dengan motivasi kerja yang tinggi, akan bekerja tidak sekedar memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sebagai keadaan aman di zona nyaman, melainkan dedikasi yang tinggi untuk mencerdaskan anak didiknya dan memotivasi dirinya untuk meningkatkan jenjang karier dan menjalankan tugas dan kewajibannya itu dengan ikhlas (Kastawi, 2021).

Motivasi dapat dibagi menjadi 2, yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Haslina et al., 2020). Motivasi intrinsik adalah kegiatan belajar dimulai dan diteruskan, berdasarkan penghayatan suatu kebutuhan dan dorongan yang secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar itu (Hapsari et al., 2021; Hardono, Haryono, 2017). Selain motivasi tersebut kompensasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja guru. Kompensasi di berikan baik berupa materi atau non materi dengan tujuan ntuk meningkatkan prestasi kerja, semangat kerja serta efisiensi dan efektivitas dalam melakukan pekerjaan (Mutakin, 2015). Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Tetapi kompensasi tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu dalam

meningkatkan kinerja. Apabila dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka seorang pekerja akan lebih semangat dan memaksimalkan pekerjaannya karena dihargai karyanya (Notty, 2021; Syamra, 2016).

Temuan penelitian sebelumnya menyatakan kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru (Notty, 2021; Syamra, 2016). Motivasi dan kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru (Windasari & Yahya, 2019). Motivasi menjadi poin yang penting mengingat tanggung jawab guru adalah menyampaikan ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik (Segantara et al., 2018). Sedangkan tujuan dari kompensasi yang baik adalah untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan orang-orang yang berkinerja baik untuk pencapaian tujuan organisasi (Syamra, 2016). Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi internal, motivasi eksternal dan kompensasi terhadap semangat kerja guru di sekolah SMA Freemethodist Medan. Adanya penelitian ini diharapkan sebagai bahan penilaian yang dapat memberikan perbaikan yang membangun dan bersifat positif.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan penelitian survey. Metode kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis. Populayaitusi digunakan Sekolah SMA FREE METHODIST berjumlah 70 guru atau responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugioyono (2018:85), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Yang dimana pengambilan sampel adalah semua guru SMA Free Methodist Medan sebanyak 70 guru/responden. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistika deskriptif dan inferensial.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini penulis lakukan di SMA FREEMETHODIST MEDAN dengan variabel bebas (independent variabel) yaitu Motivasi Internal, Motivasi Eksternal, dan Kompensasi. Dalam penelitian ini juga Semangat Kerja sebagai variabel terikat (dependent variabel). Analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Statistics Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Internal	70	35,00	49,00	44,087	2,65255
Motivasi Eksternal	70	33,00	48,00	42,074	3,78142
Kompensasi	70	33,00	50,00	43,400	3,92834
Semangat Kerja	70	33,00	50,00	43,951	3,63332
Valid N (listwise)	70				

Berdasarkan hasil analisis statistic deskriptif menjelaskan bahwa rasio pengukuran dari variabel Motivasi Internal (X1) dengan nilai rerata yakni 44,08, adapun standar deviasinya adalah 2,65255. Pada variabel Motivasi Eskternal (X2) dengan nilai rerata yakni 42,07, adapun standar deviasinya adalah 3,78142. Pada variabel Kompensasi (X3) dengan nilai rerata yakni 43,40, adapun standar deviasinya adalah 3,92834. Pada variabel Semangat Kerja (Y) dengan nilai rerata yakni 43,95, adapun standar deviasinya adalah 3,63332. Pengujian Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis uji F untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS, dan hasilnya sebagai berikut

Tabel 2. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	417,523	3	139,174	18,619	0,000 ^a
Residual	493,348	66	7,475		
Total	910.871	69			

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa Fhitung senilai 18.619 lebih dari Ftabel yaitu senilai 2.74 dengan sig 0,000 < 0,05. Hasil terkait menunjukkan bahwa secara bersama-sama H1 diterima dan H0 di tolak. Artinya Motivasi Internal (X1), Motivasi Eksternal (X2), Kompensasi (X3) secara serempak dan signifikan terhadap Semangat Kerja Guru (Y) di SMA Free Methodist Medan.

Tabel 3. Uji t

Model		Unstandardize		Standardized		Sig.
		d Coefficients	Coefficients	Beta		
		Std. Error				
1	(Constant)	0,157	6,151		676	502
	Motivasi Internal	292	0,136	0,213	0,152	035
	Motivasi Eksternal	320	0,099	0,333	0,217	002
	Kompensasi	311	0,103	0,336	0,015	004

Berdasarkan tabel 3. menunjukkan bahwa uji t variabel Motivasi Internal (X1) memiliki thitung 2,152 dengan signifikan 0,035. Hipotesis H1 diterima karena thitung lebih besar dari ttabel 2,152 > 1,996. Dan signifikansi kurang dari 0,005, artinya variabel Motivasi Internal (X1) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Guru (Y). Uji t variabel Motivasi Eksternal (X2) memiliki thitung 3,217 dengan signifikan 0,002. Hipotesis H2 diterima karena thitung lebih besar dari ttabel 3,217 > 1,996. Dan signifikansi kurang dari 0,005, artinya variabel Motivasi Eksternal (X2) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Guru (Y). Uji t variabel Kompensasi (X3) memiliki thitung 3,015 dengan signifikan 0,004. Hipotesis H3 diterima karena thitung lebih besar dari ttabel 3,015 > 1,996. Dan signifikansi kurang dari 0,005, artinya variabel Kompensasi (X3) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Guru (Y). Temuan Pertama, berdasarkan hasil penelitian membuktikan jika variabel Motivasi Internal memberi pengaruh positif dan signifikan pada variabel Semangat Kerja di SMA FREEMETHODIS MEDAN. Artinya bahwa Motivasi Internal berpengaruh nyata sehingga Semangat Kerja Guru meningkat. Motivasi internal ini, berkaitan dengan karakteristik yang sepenuhnya dimiliki oleh guru baik itu kemampuan guru dalam mengajar, membimbing, dan juga memberikan teladan hidup kepada siswa (Anggraeni, 2020; Ardiana, 2017).

Tugas guru merupakan pekerjaan yang cukup berat dan mulia, karena selain memperoleh amanah dan limpahan tugas dari masyarakat dan orang murid, guru juga harus memiliki kemampuan untuk mentransfer pengetahuan dan kebudayaan, keterampilan menjalani kehidupan (life skills), nilai-nilai (value) dan beliefs (Kirom, 2017; Wahyono et al., 2020). Guru diharapkan dapat menciptakan suatu kondisi proses pembelajaran yang didasarkan pada learning competency, sehingga outputnya jelas. Guru dituntut memiliki kompetensi bidang keilmuan dan kompetensi bidang keguaruan. Mengingat pentingnya peran guru di sekolah maka seorang guru harus memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, Motivasi internal tersebut digunakan sebagai pemacu guru dalam melaksanakan kinerjanya sebagai pendidik. Temuan penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya yang menyatakan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru (Haslina et al., 2020; Ristianey et al., 2020). Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri

seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Faktor-faktor motivasi tersebut dapat berdampak positif atau dapat pula berdampak negative bagi seorang guru. Apabila guru mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkat pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatkannya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi sehingga dapat mencapai target organisasi yang telah ditetapkan.

Temuan Kedua, berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan jika variabel Motivasi Eksternal memberi pengaruh positif dan signifikan pada variabel Semangat Kerja Guru di SMA Freemethodis Medan. Artinya bahwa Motivasi Eksternal berpengaruh nyata sehingga Semangat Kerja Guru meningkat. Motivasi akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi sehingga dapat mencapai target organisasi yang telah ditetapkan (Sari, 2019). Motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ristianey et al., 2020). Temuan penelitian diperkuat dengan penelitian yang menyatakan motivasi kerja guru terhadap semangat kerja guru (Ristianey et al., 2020). Dengan kata lain motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima dan terbukti benar dimana variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja artinya setiap terjadi peningkatan motivasi akan meningkatkan semangat kerja dan kinerja guru. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber luar atau yang sering dikenal sebagai motivasi eksternal. Faktor-faktor motivasi tersebut dapat berdampak positif atau dapat pula berdampak negative bagi seorang guru. Dalam teori motivasi Herzberg, faktor-faktor motivator meliputi prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

Temuan Ketiga, berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan jika variabel kompensasi memberi pengaruh positif dan signifikan pada variabel Semangat Kerja Guru di SMA FREEMETHODIS MEDAN. Artinya kompensasi berpengaruh nyata sehingga Semangat Kerja Guru meningkat. Kompensasi dapat berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung apabila dilihat dari cara dalam memberikan. Kompensasi langsung dapat berupa gaji atau insentif, kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang berupa hadiah atau penghargaan yaitu tunjangan atau jaminan keamanan atau kesehatan (Notty, 2021). Temuan penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang menyatakan kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja (Gandung & Suwanto, 2020; Mutakin, 2015). Kompensasi kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah. Kompensasi kerja guru adalah persepsi guru terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh dari hasil kerja yang digambarkan melalui dua komponen yaitu kompensasi langsung yang meliputi gaji, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang duka dan biaya pemakaman (Notty, 2021). Kompensasi tidak langsung meliputi bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi.

Temuan Keempat, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan yakni Motivasi Internal, Motivasi Eksternal dan Kompensasi memberi pengaruh positif dan signifikan pada Semangat Kerja Guru di SMA FREE METHODIST MEDAN. Artinya hal tersebut sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Guru memiliki peran penting dalam pendidikan tanpa adanya guru, sekolah akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebaik apapun kurikulum yang diterapkan dalam dunia pendidikan, guru tetap berperan sangat besar untuk mencapai tujuan dari kurikulum tersebut (Kirom, 2017; Rahmad, 2016). Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu sampel yang digunakan untuk memperoleh informasi berjumlah sedikit, sehingga penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak agar memperoleh informasi yang lebih kuat. Adanya penelitian ini dapat menjadi evaluasi bagi lembaga pendidikan untuk meningkatkan motivasi guru dan mengoptimalkan kompensasi yang diberikan guru, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja guru dan tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi internal, motivasi eksternal, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru. Guru akan memiliki kinerja yang baik apabila memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi disebabkan dari berapa faktor seperti motivasi baik itu internal maupun eksternal dan kompensasi. Adanya pengaruh tersebut tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal.

Daftar Pustaka

- Anggraeni, F. N. (2020). Determinasi Motivasi Internal Terhadap Kinerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 161–170. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.191>.
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan Mts Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147–173. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i1.79>.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>.
- Gandung, M., & Suwanto. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 236–245. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4861>.
- Hafid, M. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah dan Madrasah di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(2), 293–314. <https://doi.org/10.35316/jpii.v1i2.55>.
- Hapsari, F., Desnaranti, L., & Wahyuni, S. (2021). Peran Guru dalam Memotivasi Belajar Siswa selama Kegiatan Pembelajaran Jarak Jauh. *Research and Development Journal of Education*, 7(1), 193. <https://doi.org/10.30998/rdje.v7i1.9254>.
- Hardono, Haryono, A. Y. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Unnes*, 6(1), 1–8.
- Harlina, Y., Bachri, A. A., & Dewi, M. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Baanjarasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 1(9), 99–112.
- Haslina, M., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh sertifikasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1802–1811.
- Kastawi, N. S. (2021). Kontribusi Motivasi Kerja dan Peran Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru SMA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 77–93. <https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/view/4312>.
- Kirom, A. (2017). Peran Guru Dan Peserta Didik Dalam Proses Pembelajaran Berbasis Multikultural. *Al Murabbi*, 3(1), 69–80.
- Mutakin, T. Z. (2015). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang terhadap Kinerja Guru. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 3(2), 145–156. <https://doi.org/10.30998/formatif.v3i2.122>.
- Notty, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dan Staf Sekolah Advent DKI Jakarta. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 65–82. <https://jurnal.unai.edu/index.php/jtimb/article/view/2495/1874>.
- Pitaloka, D. L., Dimiyati, D., & Purwanta, E. (2021). Peran Guru dalam Menanamkan Nilai Toleransi pada Anak Usia Dini di Indonesia. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1696–1705. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.972>.
- Rahmad. (2016). Kedudukan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) pada Sekolah Dasar. *Muallimuna: Jurnal Madrasah Ibtidaiyah*.
- Ristianey, F., Harapan, E., & Destiniar, D. (2020). Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 1310–1317. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3950>.
- Santiari. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 54–63. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3149>.
- Sari, H. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Sma. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69–78. <https://doi.org/10.21009/pip.331.8>.
- Segantara, I. G. M., Yudana, I. M., & Sunu, I. G. K. A. (2018). Studi Korelasi antara Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional Guru, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 1(1), 30–34. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v1i1.12927>.
- Sumarni. (2016). Kontribusi motivasi berprestasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Koto Tangah Kota Padang. *Economica*, 5(1), 63–68. <https://doi.org/10.22202/economica.2016.v5.i1.307>.
- Surahman, E., & Mukminan. (2017). Peran Guru IPS Sebagai Pendidik Dan Pengajar Dalam Meningkatkan Sikap Sosial Dan Tanggung Jawab Sosial Siswa SMP. *Harmoni Sosial;Jurnal Pendidikan IPS*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.1136/bmj.3.5922.25>.
- Syamra, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Pariwisata Di Kota Padang. *Economica*, 4(2), 266–276. <https://doi.org/10.22202/economica.v4i2.628>.
- Triyanah, T., & Suryadi, E. (2016). Iklim Sekolah Sebagai Determinan Semangat Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 72. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3333>.
- Wahyono, P., Husamah, H., & Budi, A. S. (2020). Guru profesional di masa pandemi COVID-19: Review implementasi, tantangan, dan solusi pembelajaran daring. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru*, 1(1), 51–65. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jppg.v1i1.12462>.
- Werang, B. R., Irianto, O., & Asmaningrum, H. P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Distrik Mindiptana, Papua. *Musamus Journal of Primary Education*, 1(2), 093–103. <https://doi.org/10.35724/musjpe.v1i2.1467>.
- Windsari, W., & Yahya, M. Z. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 188–192. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i2.p188-192>.
- Wolomasi, A. K., Werang, B. R., & Asmaningrum, H. P. (2019). Komitmen Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Semangat dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar. *Musamus Journal of Primary Education*, 2(1), 13–23. <https://doi.org/10.35724/musjpe.v2i1.1572>.