

MOTIVASI DAN KINERJA GURU DI SMPN 26 KABUPATEN PETAJAM PASER UTARA

Motivation and performance of teachers at SMPN 26 North Petajam Paser Utara.

Nama Penulis ✉

Rindi Wulandari^{1*}, Mulyadi Hamid², Mujahid³

^{1,2,3}Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar.

*Email: ditasarinrh28@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan antara motivasi kerja dan kinerja guru sebagai dasar untuk merekomendasikan langkah-langkah strategis guna meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut. Oleh karena itu, untuk mengambil data yang relevan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan mengumpulkan data melalui wawancara, dan dokumentasi yang melibatkan lima guru terpilih. Proses analisis data dilakukan dengan model Miles dan Huberman, serta menggunakan triangulasi dan pengamatan intensif untuk memastikan validitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SMPN 26 Petajam Paser Utara dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, seperti rasa senang dalam bekerja, tanggung jawab, penghargaan, perhatian, semangat bekerja keras, serta pemenuhan kebutuhan profesional. Faktor - faktor ini berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru dan komitmen mereka terhadap keberhasilan siswa. Selain itu, kinerja guru tercermin pada komitmen tinggi dalam penguasaan materi, perencanaan pembelajaran yang matang, dan penerapan metode pembelajaran yang variatif. Temuan ini menegaskan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru dan, pada akhirnya, kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Kata Kunci: *Guru, Kinerja, Motivasi Kerja*

Abstract

This research aims to describe work motivation and teacher performance as a basis for recommending strategic steps to improve the quality of education in the school. Therefore, to collect relevant data, this research used a descriptive qualitative approach by collecting data through interviews and documentation involving five selected teachers. The data analysis process was carried out using the Miles and Huberman model, and used triangulation and intensive observation to ensure validity. The research results show that teacher work motivation at SMPN 26 Petajam Paser Utara is influenced by internal and external factors, such as a sense of enjoyment at work, responsibility, appreciation, attention, enthusiasm for working hard, and fulfillment of

professional needs. These factors contribute to improving teacher performance and their commitment to student success. Apart from that, teacher performance is reflected in their high commitment to mastering the material, careful learning planning, and the application of varied learning methods. These findings emphasize the importance of work motivation in improving teacher performance and, ultimately, the quality of education in the school.

Keywords: *Teacher, Performance, Work Motivation.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar strategis dalam pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas hidup dan daya saing bangsa. Penyelenggaraan pendidikan yang bermutu, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menuntut efektivitas proses pembelajaran di lembaga formal maupun nonformal. Dalam konteks ini, guru memegang peranan sentral tidak hanya sebagai pengajar yang mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang membentuk karakter, moral, dan tanggung jawab sosial peserta didik (Alfath & Huliatusna, 2020). Mengingat kompleksitas tugas guru dalam paradigma manajemen pendidikan baru—yang mencakup peran sebagai edukator, manajer, administrator, hingga inovator—tuntutan terhadap kinerja profesional guru menjadi semakin krusial.

Kinerja guru merupakan kunci keberhasilan pelaksanaan pembelajaran yang berdampak langsung pada mutu lulusan dan pencapaian tujuan pendidikan nasional. Guru yang berkinerja tinggi ditunjukkan melalui penguasaan empat kompetensi utama: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional (Hartaroe dkk., 2020). Namun, kinerja bukanlah variabel tunggal yang berdiri sendiri; ia dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. Motivasi, baik secara intrinsik (dorongan dari dalam diri) maupun ekstrinsik (dorongan dari lingkungan), berfungsi sebagai energi penggerak yang menentukan arah dan intensitas guru dalam melaksanakan tugas mendidik, membimbing, dan mengevaluasi peserta didik. Rendahnya motivasi kerja guru sering kali berkorelasi dengan menurunnya kualitas hasil pendidikan secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan korelasi positif antara motivasi dan kinerja. Komar (2020) serta Purnama dkk. (2022) menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja secara signifikan memperkuat kualitas kinerja guru. Faktor eksternal seperti supervisi akademik dan komunikasi interpersonal kepala sekolah juga terbukti mampu mengeskalasi semangat kerja guru dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran (Musyadad dkk., 2022; Aviyanto dkk., 2021). Meski demikian, realitas di lapangan menunjukkan tantangan yang berbeda di setiap daerah, terutama pada sekolah-sekolah yang tengah beradaptasi dengan tuntutan Kurikulum Merdeka dan digitalisasi pendidikan.

Indikasi rendahnya motivasi dan kinerja guru menjadi fenomena yang nyata di SMPN 26 Kabupaten Penajam Paser Utara. Observasi awal mengungkap adanya sikap pasif sebagian tenaga pendidik terhadap program pengembangan profesional, di mana partisipasi dalam pelatihan sering kali hanya sebatas pemenuhan syarat administratif (absensi) tanpa optimalisasi kompetensi. Secara empiris, kendala kinerja tecermin dari data absensi yang mencapai 40% dan rendahnya konsistensi persiapan bahan ajar, yang hanya dilakukan oleh 30% guru.

Kondisi ini diperburuk oleh hasil belajar siswa yang belum mencapai standar kelulusan yang diharapkan. Kesenjangan antara harapan kebijakan nasional dengan fakta di lapangan ini menunjukkan adanya masalah mendasar pada dorongan intrinsik maupun apresiasi ekstrinsik di lingkungan sekolah tersebut.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk mendalami bagaimana dinamika motivasi memengaruhi performansi guru di wilayah yang sedang berkembang seperti Penajam Paser Utara. Dengan memahami faktor-faktor yang memicu atau menghambat motivasi guru, strategi perbaikan yang lebih tepat sasaran dapat dirumuskan untuk meningkatkan mutu pendidikan lokal. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam hubungan antara motivasi dan kinerja guru di SMPN 26 Kabupaten Penajam Paser Utara sebagai upaya untuk mendorong transformasi kualitas pembelajaran di sekolah tersebut.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dikarenakan peneliti ingin meneliti motivasi dan kinerja guru di SMPN 26 Penajam Paser Utara. Sugiyono (2012) berpendapat bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, hal ini dikarenakan untuk melihat pada kondisi obyek alamiah, di mana peneliti sebagai instrumen kunci. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif karena peneliti dapat menjelaskan fenomena-fenomena melalui pengumpulan data yang diperoleh saat melakukan wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 26 Penajam Paser Utara (PPU), yang berlokasi di Giripurwa RT 03, Desa Giripurwa, Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara, Provinsi Kalimantan Timur. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan November - Desember 2024.

Pada penelitian ini, untuk memperoleh data ini peneliti menggunakan teknik wawancara (interview). Wawancara ini dilaksanakan untuk menggali pendapat bagaimana motivasi kerja guru di SMPN 26 Penajam Paser Utara. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2006) bahwa teknik wawancara ini adalah salah satu cara untuk bertukar informasi antara dua orang yang bertanya jawab secara langsung. Adapun pihak-pihak yang akan diwawancarai oleh peneliti adalah semua guru yang mengajar di SMPN 26 Penajam Paser Utara. Setelah menentukan pihak yang diwawancarai, peneliti melakukan wawancara dengan tahap sesuai dengan yang diuraikan di atas. Kemudian, apabila data yang dikumpulkan sudah mencukupi, barulah peneliti melakukan analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Motivasi Kerja Guru: Sinergi Dorongan Intrinsik dan Ekstrinsik

Hasil penelitian mengungkap bahwa motivasi kerja guru di SMPN 26 Penajam Paser Utara merupakan perpaduan antara dedikasi profesional dan kebutuhan akan apresiasi sosial. Secara intrinsik, faktor dominan yang mendorong kinerja guru adalah perasaan senang dan puas dalam bekerja (*job satisfaction*), terutama saat menyaksikan.

Perkembangan serta keberhasilan siswa baik di bidang akademik maupun non-akademik. Para guru memandang profesi mereka sebagai pilihan hidup dan cita-cita, yang memunculkan rasa tanggung jawab besar untuk memberikan pengalaman belajar

bermakna. Hal ini tercermin dari antusiasme guru dalam mencari metode pembelajaran yang tepat guna mencerdaskan anak bangsa dan membangun hubungan interpersonal yang harmonis dengan siswa di dalam kelas.

Secara ekstrinsik, motivasi guru dipicu oleh upaya pemenuhan kebutuhan hidup secara profesional serta kebutuhan akan pengakuan dari lingkungan kerja. Menariknya, meskipun pemenuhan kebutuhan ekonomi menjadi prioritas, bentuk penghargaan non-material seperti pujian dari siswa, rekan sejawat, dan kepala sekolah memiliki pengaruh yang lebih signifikan dalam membakar semangat kerja dibandingkan dengan insentif material. Perhatian dan masukan positif dari atasan dipersepsikan sebagai bentuk kepercayaan yang memperkuat rasa percaya diri guru. Meskipun harapan akan imbalan atau *reward* tetap ada sebagai bonus tambahan, mayoritas guru lebih mengedepankan prinsip keikhlasan dan profesionalisme dalam menjaga kualitas pelayanan pendidikan mereka.

Kinerja Guru dalam Dimensi Instruksional

Kinerja guru dianalisis melalui tiga tahapan utama: perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, yang secara kolektif menunjukkan tingkat kompetensi yang adaptif.

- a. **Perencanaan Pembelajaran:** Guru menunjukkan komitmen kuat terhadap penguasaan bahan ajar sebelum memulai proses instruksional. Perencanaan dilakukan dengan menyusun Modul Ajar, Silabus, dan RPP yang mengacu pada analisis capaian pembelajaran. Dalam proses ini, guru mempertimbangkan efektivitas media, alokasi waktu, serta ketersediaan sarana prasarana sekolah seperti teknologi LCD dan infokus. Beberapa guru juga mulai menerapkan asesmen awal untuk memetakan kemampuan serta minat siswa agar materi yang disampaikan lebih tepat sasaran dan relevan dengan perkembangan zaman.
- b. **Pelaksanaan Pembelajaran:** Implementasi pembelajaran dilakukan secara inovatif dengan menciptakan suasana kelas yang kondusif melalui kesepakatan kelas dan pendekatan komunikatif yang humoris. Metode yang digunakan sangat bervariasi, mulai dari *Project-Based Learning* (PjBL), *Problem-Based Learning* (PBL), hingga penggunaan media digital berbasis AI dan video animasi mandiri. Guru secara aktif memodifikasi materi dari berbagai sumber untuk disesuaikan dengan kebutuhan siswa, termasuk penggunaan aktivitas luar ruangan (*outdoor*) dan permainan kreatif untuk mengatasi kejenuhan serta meningkatkan keterlibatan aktif peserta didik.
- c. **Evaluasi Pembelajaran:** Evaluasi dilakukan secara berkala melalui instrumen lisan, tertulis, dan penilaian kinerja untuk mengukur tingkat pemahaman siswa. Keberhasilan pembelajaran tidak hanya diukur dari angka akademik semata, tetapi juga dari perubahan sikap, keberanian mencoba, dan rasa percaya diri siswa. Apabila target belajar tidak tercapai, guru cenderung melakukan refleksi diri terhadap metode yang digunakan dan mencari pendekatan baru yang lebih kreatif. Meskipun keterlibatan siswa dalam merancang evaluasi masih bersifat terbatas pada umpan balik diskusi, para guru tetap konsisten melakukan pembinaan dan konseling bagi siswa yang mengalami hambatan belajar guna memastikan perkembangan siswa tercapai secara maksimal.

Pembahasan

Konstruksi Motivasi Kerja Guru: Dialektika Intrinsik dan Ekstrinsik

Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SMPN 26 Penajam Paser Utara merupakan hasil sinergi antara dorongan internal dan stimulasi eksternal. Secara intrinsik, perasaan senang dalam bekerja (*job satisfaction*) muncul sebagai indikator domin

Saat melihat perkembangan siswa dan rasa tanggung jawab terhadap tugas adalah pilar utama motivasi intrinsik. Dedikasi guru untuk memberikan yang terbaik bagi peserta

didik tanpa memerlukan rangsangan luar yang konstan membuktikan adanya dorongan alami (Mujahid & Nugraha, 2020) yang memperkuat komitmen profesional.

Temuan ini didukung oleh penelitian Azis dan Fitriani (2018) yang menegaskan bahwa motivasi intrinsik lebih dominan dalam mendorong kualitas pengajaran dan pengembangan profesional berkelanjutan. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik tetap memainkan peran katalisator yang signifikan. Penelitian ini menemukan bahwa bentuk penghargaan non-material, seperti pujian dan perhatian dari kepala sekolah, rekan sejawat, dan siswa, secara efektif meningkatkan kepercayaan diri guru.

Hal ini sejalan dengan studi Hasanah (2019) yang menunjukkan bahwa umpan balik positif dari pimpinan dapat mengekskalasi semangat kerja. Meskipun pemenuhan kebutuhan ekonomi tetap menjadi dasar motivasi profesional (Mujahid & Nugraha, 2020), pengakuan sosial atas dedikasi guru terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Dengan demikian, kualitas pengajaran di lokasi penelitian merupakan manifestasi dari kepuasan batin yang didukung oleh ekosistem kerja yang apresiatif.

Kinerja Guru: Dari Perencanaan Matang Hingga Tantangan Implementasi

Kinerja guru di SMPN 26 Penajam Paser Utara mencerminkan profesionalisme yang kuat, terutama pada fase perencanaan program pembelajaran. Komitmen tinggi dalam penyusunan RPP dan penguasaan materi ajar sejalan dengan argumen Putri dan Edmawan (2023) bahwa kesiapan administratif dan substantif berkontribusi besar terhadap kualitas instruksional. Secara empiris, perencanaan yang matang ini merupakan bentuk tanggung jawab guru dalam mengelola pembelajaran secara terukur, sesuai dengan teori kinerja yang menekankan kemampuan merencanakan sebagai kunci sukses (Ideswal dkk., 2020).

Pada tahap pelaksanaan, penggunaan metode pembelajaran yang bervariasi—mulai dari diskusi hingga pemanfaatan teknologi—terbukti mampu meningkatkan keterlibatan siswa. Hal ini memvalidasi temuan Permana dan Eliza (2022) serta Pratiwi dkk. (2021) mengenai korelasi positif antara variasi metode pengajaran dengan interaksi kelas yang atraktif. Namun, efektivitas pengajaran masih dihadapkan pada tantangan eksternal, yaitu kedisiplinan kehadiran siswa. Fenomena ini mengacu pada saran Fransiska dan Tupti (2020) mengenai perlunya pengawasan kehadiran yang lebih ketat agar tidak terjadi diskontinuitas pembelajaran yang dapat menghambat pencapaian target kurikulum.

Evaluasi Pembelajaran dan Refleksi Kinerja

Mekanisme evaluasi yang diterapkan cenderung berbasis kinerja melalui tugas dan latihan. Meskipun telah berjalan dengan baik, terdapat celah dalam aspek **partisipasi siswa** dalam refleksi pembelajaran. Sebagaimana diungkapkan Pianda (2018), keterlibatan siswa secara langsung dalam proses evaluasi adalah aspek krusial untuk mendorong kemandirian belajar. Selain itu, sinkronisasi antara hasil evaluasi dengan pemberian umpan balik yang sistematis (Hafidulloh dkk., 2021) perlu ditingkatkan agar siswa memahami capaian kompetensi mereka secara objektif.

Secara organisasi, kinerja guru sangat dipengaruhi oleh dukungan lingkungan sosial di sekolah. Meskipun dukungan rekan sejawat dan kepala sekolah sangat tinggi (Gibson dkk., 2021), hambatan administratif dan keterbatasan fasilitas kerja tetap menjadi faktor penghambat produktivitas. Hal ini mengonfirmasi teori Mangkunegara (2017) bahwa lingkungan kerja fisik dan psikologis harus berada pada level kondusif untuk menjamin kinerja yang optimal. Sebagai langkah strategis, penguatan sistem evaluasi kinerja guru yang lebih objektif dan rutinnnya pemberian penugasan terstruktur (pekerjaan rumah) menjadi area prioritas untuk meningkatkan kualitas lulusan dan efektivitas pendidikan di SMPN 26 Penajam Paser Utara secara menyeluruh.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa :

1. Motivasi guru di SMPN 26 Penajam Paser Utara yaitu perasaan senang dalam bekerja dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, penghargaan, perhatian, semangat guru untuk bekerja keras dan pemenuhan kebutuhan hidup professional mendorong guru untuk berkinerja tinggi dan berkomitmen terhadap kesuksesan siswa.
2. Kinerja guru di SMPN 26 Penajam Paser Utara juga menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap penguasaan materi, perencanaan pembelajaran, serta penggunaan metode yang bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Aisyah, S., & Isma, A. A. . (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Sinjai. *Jurnal Ilmiah Administrasita*, 13(2), 73–82.
2. Alfath, M. D., & Huliatusna, Y. (2020). ANALISIS KEBIJAKAN SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU. *Indonesian Journal of Elementary Education*, 2(1). <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/IJOEE>
3. Alfianto, A., Riyadi, I., & Hidayati, F. (2021). Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 23 Palembang. *Proceeding Seminar Pendidikan Nasional Jurusan Tarbiyah FTIK IAIN Palangka Raya SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN JURUSAN TARBIYAH FTIK IAIN PALANGKA RAYA*.
4. Amalda, N., & Prasojo, L. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1), 11–21.
5. Anwar, H., Defawati, Y., Demina, Mrs., & Marsidin, S. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Individu (Guru). *JIRA: Jurnal Inovasi Dan Riset Akademik*, 2(7), 1087–1095. <https://doi.org/10.47387/jira.v2i7.157>
6. Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02).
7. Arifin, I. N. (2020). Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Pada Pembelajaran Sains Permulaan Di Kelas Rendah. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 490.
8. Asteria, B., Achmad, D., Stie, N., & Wiwaha, W. (2021). ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD BPR BANTUL. *Jurnal Riset 102-106 Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Wiya Wiwaha*, 1(1). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
9. Candra, A., Sabandi, A., Syahril, S., & Zikri, A. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Insentif Terhadap Motivasi Berprestasi Guru. *Jurnal Basicedu*, 4(3), 690–695.
10. Dewi, R. S., Kurniainun, T. C., & Abubakar. (2018). Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 150–159.
11. Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Penerbit Deepublish.
12. Dwiyani, D., & Sarino, A. (2018). Motivasi Kerja Guru Sebagai Determinan. *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 3(4), 83–94.
13. Hafidulloh, Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. (2021). *Managemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Bintang Pustaka Madani.

14. Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Study Kasus di MA Al Maarif Singosari). 82–94.
15. Hasibuan, Abdul Aziz. (2019). Analisis Faktor-faktor Peningkatan Kinerja Guru dalam Upaya Pencapaian Kualitas Proses Pembelajaran di Sekolah. *Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam*. 2 (2).
16. Hazmi, N. (2019). Tugas Guru Dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal of Education dan Instruction*, 2(1), 56–65.
17. Hekza Nugraha, P. (2020). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN
18. EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CATATAN SIPIL KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. 2(2).
19. Husien, L. (2016). *Profesi Keguruan: Menjadi Guru Profesional*. PT.Pustaka Baru Press.
20. Lintjewas, D., Mamentu, M., & Kawung, E. (2016). Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pengelolaan Sumberdaya*, 2(22), 64–80.
21. Maslow, A. H. (2018). *Motivation and Personality*. Diterjemahkan oleh Achmad Fawaid dan Maufur. 2018. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
22. Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
23. Mudlofir, Ali. 2012. *Panduan Guru*. Yogyakarta: Ilmu Graha
24. Mutakin, T. Z. (2015). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang terhadap Kinerja Guru. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 3(2), 145–156.
25. Ningsih, M. S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung [Universitas Islam Negeri Raden Intan
26. Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Penerbit Deepublish.
27. Pemerintah Indonesia. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
28. Permana, A. I., & Eliza, D. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5226–5236. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2824>
29. Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV.Jejak.
30. Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-Faktor yang
31. Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak.
32. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741– 1753. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>
33. Putri, S dan Edwarman. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru PAUD Kabupaten Seluma. *Jurnal Ekombis Review*, 11(1), 971–982. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>
34. Rasheed, M. I., Humayon, A. A., Awan, U., & Ahmed, A. ud D. (2016). Factors affecting teachers' motivation: An HRM challenge for public sector higher educational institutions of Pakistan (HEIs). *International Journal of Educational Management*, 30(1), 101–114.
35. Saifullah. (2020). SMAN NEGERI 1 KOTA BIMA) LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. 1(2). <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
36. Sancoko, C., & Sugiarti, R. (2022). Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 7(1), 1 – 14.
37. Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scorpindo Media Pustaka.

38. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
39. Sum, T. A., & Taran, E. G. M. (2020). Kompetensi Pedagogik Guru PAUD dalam Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 543.
40. Supriyono, A. (2017). the Influence of Pedagogic, Professional Competency, and Work Motivation Onteacher Performance of Elementary School. *Jurnal Pendidikan*, 18(2), 1–12.
41. Susanto, H. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 197-212.
42. Susanto, H. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 197–212.