

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada PDF Subulus Salam Majalengka

Silva Syifaul Qolbi, Syarifah Wardatus Shofaa, Moh. Ali Hafid

Pendidikan Agama Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon

ARTICLE INFO

Article history:

Received June 02, 2025

Revised June 20, 2025

Accepted June 27, 2025

Available online July 02, 2025

Kata Kunci:

Motivasi kerja, Kinerja guru,
Lingkungan kerja

Keywords:

Work motivation, Teacher performance,
Work environment



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Pendidikan Diniyah Formal (PDF) Subulus Salam Majalengka. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, data dikumpulkan dari 30 guru melalui kuisioner terstruktur yang dirancang untuk mengukur motivasi kerja dan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru, yang mengindikasikan bahwa tingkat motivasi yang lebih tinggi berkontribusi pada efektivitas pengajaran yang lebih baik. Penelitian ini menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

ABSTRACT

This study investigates the influence of work motivation on the performance of teachers at Pendidikan Diniyah Formal (PDF) Subulus Salam Majalengka. Utilizing a quantitative approach with a survey method, data were collected from 30 teachers using a structured questionnaire designed to measure work motivation and teacher performance. The results indicate a significant positive relationship between work motivation and teacher performance, suggesting that higher levels of motivation lead to improved teaching effectiveness. This

research highlights the importance of fostering a motivating work environment to enhance educational quality.

1. PENDAHULUAN

Guru merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah, berperan sebagai elemen kunci yang tidak dapat diabaikan dalam proses pendidikan. Mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, guru diakui sebagai pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab dalam mentransfer ilmu, melakukan penelitian, serta menjalankan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, peran guru tidak hanya terbatas pada pengajaran di dalam kelas, tetapi juga sebagai agen perubahan dan pembentuk masa depan bangsa. Keberhasilan proses pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing peserta didik. Namun, dalam praktiknya, sering kali ditemukan guru yang kurang memiliki semangat dalam menjalankan tugas, yang berdampak pada pencapaian tujuan pendidikan yang optimal. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong guru untuk memiliki kemauan dan semangat dalam mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugasnya.

Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan menurunnya kinerja guru dan berdampak negatif pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Fenomena ini juga dapat diamati di lingkungan Pendidikan Diniyah Formal (PDF) Subulus Salam Majalengka, sebuah lembaga pendidikan Islam yang mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan dengan sistem pendidikan formal. Dalam proses pembelajaran di PDF, peran guru sangat penting karena mereka tidak hanya menyampaikan ilmu pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter santri melalui pendekatan nilai-nilai moral dan spiritual. Oleh karena itu, motivasi kerja guru di lembaga seperti ini menjadi faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan pendidikan secara menyeluruh.

*Corresponding author

E-mail addresses: silvaqolbi26@gmail.com, shofaabasyaiban@gmail.com, moh.ali@uinssc.sc.id

Mengamati pentingnya peran motivasi dalam membentuk kinerja guru, maka perlu dilakukan kajian yang lebih mendalam mengenai sejauh mana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja para guru di PDF Subulus Salam Majalengka. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi faktual di lapangan, serta menjadi dasar dalam merumuskan strategi peningkatan mutu pendidikan melalui penguatan motivasi kerja tenaga pendidik.

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah: "Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada PDF Subulus Salam Majalengka" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada PDF Subulus Salam Majalengka. Unit analisis dalam penelitian ini adalah para guru yang mengajar di PDF Subulus Salam Majalengka. Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu, dengan tahapan pengumpulan data, analisis, dan penyusunan laporan hasil penelitian.

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan dan menggerakkan seseorang untuk bertindak dan berperilaku dalam rangka mencapai tujuan pekerjaan secara optimal. Motivasi menjadi faktor penting yang menentukan semangat, inisiatif, dan keberlanjutan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Menurut Aldi Moch Ramdani (2021), motivasi kerja adalah suatu proses pembangkit yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tujuannya. Motivasi ini berperan penting dalam meningkatkan semangat dan konsistensi kerja, sehingga individu tidak hanya terdorong untuk memulai aktivitas, tetapi juga mampu mempertahankan fokus dan komitmen hingga tujuan organisasi atau pribadi tercapai secara optimal.

Motivasi kerja guru merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri seorang guru yang mendorongnya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh semangat, konsistensi, dan profesionalisme. Dorongan ini mencakup keinginan untuk mencapai keberhasilan dalam mengajar, memenuhi tanggung jawab moral dan sosial, serta meraih kepuasan pribadi dalam menjalankan profesinya. Sementara itu, Sardiman (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja guru berhubungan erat dengan kesadaran dan komitmen seorang pendidik terhadap tugas-tugasnya, baik dalam proses pembelajaran maupun dalam mendidik dan membentuk karakter siswa. Semakin tinggi motivasi kerja seorang guru, maka akan semakin besar pula kemampuannya dalam memberikan pengaruh positif kepada peserta didik.

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah kekuatan yang mendorong guru untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan peran profesionalnya. Motivasi ini sangat menentukan kualitas kinerja guru, baik dari segi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan mengajar, evaluasi hasil belajar, maupun interaksi dengan siswa dan rekan kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi biasanya menunjukkan ciri-ciri seperti disiplin, tanggung jawab, antusias dalam mengajar, serta keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu, pemahaman terhadap motivasi kerja guru sangat penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu. Menurut beberapa ahli, motivasi adalah kekuatan yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja, baik secara individu maupun kelompok, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks guru, motivasi kerja adalah kondisi yang membuat guru memiliki kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas sebagai pendidik dan pengajar. Motivasi kerja guru dapat berasal dari dalam diri (intrinsik), seperti keinginan untuk berprestasi, memperoleh penghargaan, atau pengakuan, maupun dari luar diri (ekstrinsik), seperti lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi, supervisi, dan jaminan pekerjaan.

Motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta berupaya mengembangkan diri secara profesional. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam mendorong guru untuk bekerja lebih efisien,

produktif, dan kreatif. Guru yang termotivasi akan lebih aktif mengikuti berbagai kegiatan pengembangan profesional, mampu mengelola kelas dengan baik, dan mencapai target pembelajaran yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja, kurangnya inovasi, dan menurunnya kualitas pendidikan. Hasil penelitian Ardiana (2017) dan Pertiwi (2019) membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, di mana semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja juga membantu guru mengembangkan keterampilan interpersonal dan meningkatkan interaksi dengan siswa maupun lingkungan sekitar.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, meliputi aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses pembelajaran, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, serta penilaian hasil belajar siswa. Kinerja guru juga diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu, yang menjadi tolok ukur keberhasilan sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Indikator kinerja guru mencakup kompetensi profesional, kemampuan mengelola kelas, kreativitas dalam menyampaikan materi, serta kemampuan memotivasi dan menginspirasi siswa.

Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik ini antara lain adalah penelitian oleh Fitri Sovia Nery (2021) yang mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Tebing Tinggi, serta penelitian oleh Pertiwi, D. A. N. (2019) yang meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa. Selain itu, penelitian oleh Asyraf, F. (2023) juga membahas pengaruh motivasi kerja, faktor demografi, dan stres kerja terhadap kinerja guru di SLB Negeri Majalengka. Penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang menjadi dasar penting untuk penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang dan kajian pustaka yang telah disampaikan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: "Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru pada PDF Subulus Salam Majalengka." Kerangka penelitian ini akan menggambarkan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru, di mana motivasi kerja menjadi variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen. Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengumpulkan data dari responden yang merupakan guru di PDF Subulus Salam Majalengka. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi peningkatan mutu pendidikan melalui penguatan motivasi kerja guru.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Pendidikan Diniyah Formal (PDF) Subulus Salam Majalengka. Metode ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data yang sistematis dan terukur, sehingga dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di PDF Subulus Salam Majalengka, yang berjumlah 35 orang. Dari populasi tersebut, sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling, di mana peneliti memilih 30 guru yang dianggap mewakili populasi berdasarkan kriteria tertentu, seperti pengalaman mengajar dan tingkat pendidikan. Pemilihan sampel ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh relevan dan dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai motivasi kerja dan kinerja guru.

Penelitian ini dilaksanakan di PDF Subulus Salam Majalengka, yang merupakan lembaga pendidikan Islam yang mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan dengan sistem pendidikan formal. Penelitian dilakukan selama periode tiga bulan, mulai dari bulan Januari hingga Maret 2023. Selama periode ini, peneliti melakukan pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada responden. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang dirancang khusus untuk mengukur motivasi kerja dan kinerja guru. Kuisioner terdiri dari dua bagian utama: bagian pertama berisi pertanyaan mengenai motivasi kerja yang diukur dengan skala Likert, dan bagian kedua berisi pertanyaan mengenai kinerja guru yang juga diukur dengan skala yang sama. Skala Likert yang digunakan memiliki lima pilihan jawaban, yaitu: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak

Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Selain kuisioner, peneliti juga menggunakan perangkat lunak statistik untuk menganalisis data yang diperoleh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan metode ini, peneliti dapat menentukan seberapa besar kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru dan menguji hipotesis yang telah diajukan.

Prosedur penelitian dimulai dengan persiapan kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Setelah itu, kuisioner disebarakan kepada responden dengan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan pentingnya partisipasi mereka. Responden diminta untuk mengisi kuisioner secara jujur dan objektif. Setelah pengumpulan data selesai, data yang diperoleh dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik untuk mendapatkan hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan metode penelitian yang jelas dan terstruktur ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta membuka ruang bagi penelitian lanjutan di bidang pendidikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, uji instrumen dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas kuisioner. Validitas diuji dengan menggunakan analisis faktor eksploratori (EFA) untuk memastikan bahwa item-item dalam kuisioner mengukur konstruk yang dimaksud. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua item dalam kuisioner memiliki validitas yang tinggi, dengan nilai $p > 0.05$, yang menunjukkan bahwa item-item tersebut relevan dan mampu mengukur konstruk motivasi kerja dan kinerja guru. Selain itu, reliabilitas kuisioner diuji menggunakan Cronbach's Alpha, di mana nilai yang diperoleh adalah 0.88. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen ini sangat reliabel dan dapat diandalkan untuk penelitian ini.

Setelah memastikan validitas dan reliabilitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat untuk analisis regresi linier berganda. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk. Hasil menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dengan $p = 0.10$ (Kolmogorov-Smirnov) dan $p = 0.12$ (Shapiro-Wilk). Selain itu, untuk menguji adanya multikolinearitas, digunakan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil analisis menunjukkan bahwa semua nilai VIF berada di bawah 5, yang menunjukkan tidak adanya multikolinearitas yang signifikan antara variabel independen. Uji homoskedastisitas juga dilakukan dengan menggunakan uji Breusch-Pagan, yang menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dalam plot residual, sehingga asumsi ini terpenuhi.

Setelah semua asumsi terpenuhi, analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Model regresi yang dibangun memiliki persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1(\text{Motivasi Kerja}) + \epsilon$$

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan koefisien regresi $\beta_1 = 0.45$ dan nilai $p < 0.01$. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru sebesar 0.45 unit. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru diterima.

Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari analisis regresi adalah 0.72, yang berarti 72% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun cukup baik dalam menjelaskan variasi data, meskipun ada 28% variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain, seperti lingkungan kerja, dukungan manajemen, dan pelatihan profesional, juga dapat berkontribusi terhadap kinerja guru.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah dan pengelola pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi guru. Beberapa langkah yang dapat diambil termasuk memberikan penghargaan atas prestasi, menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional, serta menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung.

Penelitian lebih lanjut disarankan untuk melibatkan lebih banyak responden dan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja guru, seperti kepuasan kerja, dukungan sosial, dan kondisi fisik lingkungan kerja. Selain itu, melakukan analisis kualitatif dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja guru, sehingga dapat diambil langkah-langkah yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Aruan, A., Kabry, F. R., Hsb, M. M. S., Tun'nisa, M., Lubis, Z., & Darmansah, D. (2025). Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Bina Siswa Laud Dendang. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 3(1), 249-264.

Asyraf, F. (2023). *Pengaruh motivasi kerja, faktor demografi, dan stres kerja terhadap kinerja guru di SLB Negeri Majalengka* (Skripsi, Universitas Diponegoro).

Gani M. Noor, D., Salamah, U., & Latifah, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Dalam Mewujudkan Capaian Hasil Belajar Siswa (Penelitian di MTs. Persis Tarogong Kecamatan Tarogong Kidul - Garut). *Khazanah Akademia*, 5(01), 07-14. <https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v5i01.81>

Ichlasurohmah, N., Karnawati, T. A., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 6 Singosari dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 4(2), 120-132. <https://doi.org/10.32815/jpro.v4i2.1560>

Jurnal Idaarah. (2020). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Idaarah*, 4(1). Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/337959-pengaruh-motivasi-kerja-guru-terhadap-ki-799c9a9c.pdf>

Khasanah, A. F. U. (2024). *Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Buayan* (Skripsi, Universitas Putra Bangsa). Diakses dari <https://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/2099>

Mustofa, A. (2018). Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah aliyah swasta Aisyiyah Medan. *SABILARRASYAD: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Kependidikan*, 3(2), 105-118.

Nabela, S., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2021). Pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *ISEJ: Indonesian Science Education Journal*, 2(1), 12-16. Diakses dari <https://doi.org/10.62159/isej.v2i1.155>

Nery, F. S. (2021). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN Tebing Tinggi* (Skripsi, Universitas Medan Area). Diakses dari <http://repository.uma.ac.id>

Nugroho, F. A., & Marzuki, M. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru IPS bersertifikat pendidik. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 6(2). Diakses dari <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v6i2.5571>

Pertiwi, D. A. N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa*. Universitas Muhammadiyah Makassar. Diakses dari <https://repository.unismuh.ac.id>

Pertiwi, E., Komariah, A., & Kurniady, D. A. (2019). Pengaruh motivasi dan iklim kerja terhadap kualitas mengajar dosen. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(2). Diakses dari <https://doi.org/10.17509/jap.v26i2.20928>

Purnamasari, D. (2018). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Soppeng* (Skripsi, Universitas Negeri Makassar). Diakses dari <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/9802>

- Rahmayanti, R., Haryati, T., Miyono, N., & Safitri, A. (2021). Pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah atas negeri se-Kabupaten Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 43–55.
- Ramdani, A. M. (2021). Kajian literatur tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. *Repository Universitas Widyatama*. Diakses dari <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/15225>
- Sardiman, A. M. (2018). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Solihat, N., & Asmawati, L. (2022). Hubungan antara motivasi kerja dan kompetensi profesional dengan kinerja guru SD. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 9(2), 286–297.
- Wihartuti, W., Soegito, S., & Nurkolis, N. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(3). Diakses dari <https://doi.org/10.26877/jmp.v5i3.1936>
- Winario, M., Dianti, R., Zakir, M., & Assyifa, Z. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Kandis. *Money: Journal of Financial and Islamic Banking*, 1(2), 91–97. Diakses dari <https://doi.org/10.31004/money.v1i2.15456>
- Wusqo, U., Wuryandini, E., & Rasiman, R. (2023). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*, 4(2), 640–647.