



Research Article

Membangun Motivasi Kinerja yang Efektif untuk Tenaga Pendidik di MIN 2 Kota Bandung

Asri Sulastr¹, Mulyawan Safwandy Nugraha²

1. Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung
E-mail: astrimiastry@gmail.com 
2. Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung
E-mail: mulyawan@uinsgd.ac.id



Copyright © 2026 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : April 25, 2026
Accepted : June 12, 2026

Revised : May 27, 2026
Available online : July 31, 2026

How to Cite: Asri Sulastr¹ and Mulyawan Safwandy Nugraha (2026) "Building Effective Performance Motivation for Educators at MIN 2 Bandung City", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 9(2), pp. 3285–3295. doi: 10.31943/afkarjournal.v9i2.2063.

Building Effective Performance Motivation for Educators at MIN 2 Bandung City

Abstract. The focus of this research is how to describe the motivation to improve the performance of educators at MIN 2 Bandung City. The method used is a descriptive method with a quantitative approach which is further supported by a questionnaire as a data collection tool. The location of this research is Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bandung City with a sample of educators who served as research respondents. The results of this study illustrate that motivation has a sufficient influence on educator performance. As many as 50% of educators feel motivated, and there are 4.5% of educators who feel unmotivated to perform well. Regarding personal satisfaction with educator performance,

50% feel satisfied, 22.7% feel very satisfied, but there are 4.5% of educators who feel dissatisfied with their performance.

Keywords: Motivation, Teaching Staff, Elementary Madrasah.

Abstrak. Fokus penelitian ini ialah bagaimana mendeskripsikan motivasi untuk membangun kinerja tenaga pendidik di MIN 2 Kota Bandung. Metode yang digunakan ialah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang selanjutnya didukung dengan angket atau kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Lokasi penelitian ini di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Kota Bandung dengan sampel pendidik yang dijadikan sebagai responden penelitian. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa bahwa motivasi memiliki pengaruh yang cukup terhadap kinerja pendidik. Sebanyak 50% pendidik yang merasa termotivasi, dan terdapat 4,5% pendidik yang merasa tidak termotivasi untuk melakukan kinerja dengan baik. Mengenai kepuasan pribadi terhadap kinerja pendidik terdapat 50% merasa puas, 22,7% merasa sangat puas, namun terdapat 4,5% pendidik yang merasa tidak puas dengan kinerjanya.

Kata Kunci : Motivasi, Tenaga Pendidik, Madrasah Ibtidaiyah.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya manusia sejak kelahirannya telah dibekali potensi dan hak untuk memilih dan mengambil keputusan. Adanya keinginan manusia untuk melakukan sesuatu didasari oleh motivasi yang merupakan bagian dari faktor motivasi yang telah melekat dalam diri masing-masing. Dalam hal kinerja, manusia membutuhkan motivasi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal. Berbagai kendala dalam melakukan pekerjaan salah satunya ialah kurangnya motivasi. Namun, pengaruh lain seperti lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri dapat berdampak pada kinerja seseorang. Motivasi beserta faktor yang mengiringinya juga harus seimbang guna menciptakan lingkungan kerja nyaman dan saling mendukung. Dalam dunia pendidikan sebuah lembaga membutuhkan tenaga pendidik yang mampu membantu mewujudkan tujuannya untuk meningkatkan kualitas lembaga tersebut.

Peran seorang pendidik sangat sentral, fokusnya tidak hanya untuk menjamin keberhasilan belajar peserta didik namun dalam mengurus administrasi sebagai pendukung aktivitas pembelajaran maupun sebagai tanggung jawab kepada lembaga. Di lembaga pendidikan Islam khususnya di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Kota Bandung memiliki komitmen terhadap pengembangan pendidikan berbasis nilai keagamaan. Keberhasilan dari sebuah lembaga pendidikan bergantung pada kinerja para tenaga pendidik. Agar maksimal dalam menjalankan kinerjanya, selain motivasi sebagai faktor intrinsik yang dimiliki oleh setiap individu juga diperlukan faktor ekstrinsik yang mengimbanginya seperti adanya sebuah apresiasi dari pekerjaan yang dilakukan, pengakuan, serta tunjangan yang sesuai dengan beban kerja yang dilakukan. Tunjangan menjadi salah satu faktor penentu sejauh mana tenaga pendidik dapat termotivasi untuk melakukan kinerjanya dengan baik. Ketika pendidik telah memiliki motivasi yang kuat maka para pendidik dapat menjalankan

tanggung jawabnya dengan semangat serta menuntaskan kewajiban dirinya dengan baik (Nanti et al. 2022:14433).

Jika melihat data berdasarkan (Ercindonesia 2024) saat ini banyak pendidik yang mengambil pekerjaan sampingan akibat dari salary atau gaji yang dinilai kurang layak bagi para pendidik. Hal ini menjadi salah satu faktor menurunnya motivasi kerja pendidik. Adapun pendidik yang mengajar di lembaga Bimbingan Belajar (Bimbel) dinyatakan sebanyak 39,1%, sebagai pedagang sebanyak 29,3%, sebagai petani sebanyak 12,8%, sebagai buruh sebanyak 4,4%, sebagai konten creator sebanyak 4,0%, sebagai driver ojek online sebanyak 3,1%, sebagai penceramah sebanyak 1,3%, sebagai penulis sebanyak 0,8%, dan lainnya sebanyak 4,8% hal ini menyatakan bahwa pendidik memiliki tingkat kelayakan hidup yang lebih rendah. Di lapangan dapat terlihat fenomena para pendidik dengan segala tantangan yang dihadapinya, selain beban kerjanya yang kompleks juga kurangnya pemberian penghargaan dari atasan kepada para pendidik. Pemberian penghargaan atau adanya pengakuan terhadap kinerja yang telah dilakukan bukanlah tanda pamrih seorang pendidik, namun ini berhubungan dengan motivasi.

Hasil survei awal, peneliti menemukan adanya ketidaksesuaian antara ekspektasi tenaga pendidik terhadap dukungan lembaga dengan realita yang dialami. Dalam konteks motivasi kinerja pendidik ini terdapat beberapa pembahasan, namun peneliti menemukan perbedaan dengan penelitian lain. Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain cenderung mengarah pada lembaga pendidikan umum sedangkan studi yang mendalami bagaimana dinamika dalam motivasi kerja pada lembaga pendidikan Islam masih terbatas. Dengan menggali strategi berdasarkan teori motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg mengenai teori dua faktor diharapkan artikel ini menjadi sumbangan wawasan mengenai pembahasan motivasi kerja terhadap pendidik di lembaga pendidikan Islam dalam membangun motivasi di lingkungan kerja secara efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis motivasi yang dibangun oleh para pendidik untuk memaksimalkan kinerjanya. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif. Penelitian ini juga dibantu dengan melakukan teknik wawancara dengan para pendidik di MIN 2 Kota Bandung serta menyebarkan angket. Pada pertanyaan angket tersebut dirancang untuk mengukur beberapa aspek motivasi berdasarkan teori Herzberg. Metode yang digunakan untuk melakukan proyek ini adalah dengan melakukan survei kepuasan kinerja melalui link google form dengan 22 responden pendidik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil data deskriptif pada setiap variable penelitian:

Tabel 1. Data Statistik Variabel X dan Y Dihitung Menggunakan SPSS.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_X	22	25	54	43.91	6.865
Total_Y	22	11	39	31.36	5.900
Valid N (listwise)	22				

Dilihat dari sasaran responden yaitu sebanyak 22 pendidik di MIN 2 Kota Bandung. X merupakan variabel yang berkaitan dengan motivasi. Sedangkan Y merupakan variabel yang menggambarkan data dari kinerja pendidik.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja Pendidik ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.583	4.431

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pendidik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	597.136	1	597.136	30.413	<.001 ^b
	Residual	392.682	20	19.634		
	Total	989.818	21			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Kinerja Pendidik

Berikut ini koefisien hubungan antara variabel dependen (X) dengan variabel independent (Y).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.564		2.978	.007
	Kinerja Pendidik	.904	.164	.777	<.001

a. Dependent Variable: Motivasi

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi memiliki arti yaitu sebagai keinginan atau penggerak kemauan seseorang untuk bekerja. Selain itu motivasi juga memiliki arti sebagai segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Saifullah 2020:604). Motivasi yang memiliki arti menggerakkan, atau dapat diartikan sebagai suatu keinginan yang kuat dan timbul dalam pribadi manusia. Motivasi intrinsic merupakan sebuah naluri yang sejatinya telah ada di dalam diri individu. Dengan sendirinya seseorang yang memiliki motivasi, ia akan berusaha untuk meraih apa yang diinginkannya dengan kesungguhan dan membuktikannya dengan sikap atau perilaku (Yashak et al. 2020). Salah satu tokoh yang mengemukakan teori motivasi yaitu Frederick Herzberg. Teori yang dikemukakannya mengenai teori dua faktor yaitu faktor kebersihan (hygiene) dan faktor motivasi. Herzberg menggunakan istilah hygiene karena hal tersebut berhubungan dengan pemeliharaan dan kesehatan terhadap karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, di dalam dunia industri dinilai sangat dibutuhkan untuk menghilangkan berbagai bahaya yang terjadi di lingkungan kerja. Identifikasi teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg dapat dibandingkan dalam tabel di bawah ini (Andjarwati 2015):

Tabel 2. Perbandingan Kebutuhan Dua Faktor Herzberg

Faktor Kebersihan	Faktor Motivasi
• Jumlah sumber risiko	• Adanya dorongan untuk kepuasan yang jumlahnya terbatas
• Perbaikan sanitasi hanya berdam	• Perbaikan daya pendorong dapat memberikan pengaruh jangka panjang
• Kebutuhan sanitasi berkembang secara alami	• Kebutuhan motivator yang tidak ada batasnya
• Kebutuhan sanitasi sangat menentukan	• Tidak adanya jawaban bagi kebutuhan motivator
• Tidak ada jawaban pasti terhadap kebutuhan faktor hygiene	

Faktor kebersihan (hygiene) merupakan dasar psikoogis yang dibutuhkan seorang karyawan untuk menghindari risiko yang terkait dengan lingkungan kerja. Sedangkan faktor motivasi ialah dasar sisi psikologis yang dibutuhkan untuk pengembangan

pribadi. Faktor higienis (factor hygiene) merupakan salah satu dari kebutuhan dari seseorang yang bersifat berkelanjutan karena pada faktor ini layaknya seperti siklus yang akan kembali lagi ke nol jika faktor ini telah terpenuhi. Selanjutnya Faktor motivasi (motivation factors) ini yang berkaitan dengan kebutuhan psikologis seseorang terlebih dalam urusan perasaan perfect dalam bekerja (Wedadjati and Helmi 2022). Herzberg berpandangan jika kepuasan kerja hadir karena adanya faktor motivasi yang berasal dari diri individu dan jika terdapat ketidakpuasan kerja hal tersebut berasal dari adanya faktor ekstrinsik seperti salary, kondisi kerja, keamanan kerja, status, peraturan atau kebijakan perusahaan, hubungan intrapersonal antara sesama rekan kerja (Munir 2022).

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saifullah (Saifullah 2020) pada tahun 2020 dengan judul penelitian “Determinasi Motivasi dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesi; Guru (Studi Kasus di SMA Negeri 1 Kota Bima) Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia”. Penelitian ini berfokus pada motivasi guru dalam melaksanakan tugas menjadi jembatan untuk mengukur kinerja guru. Untuk menumbuhkan motivasi serta kinerja guru yang diharapkan maka diperlukan pemimpin dan guru yang memiliki kompetensi yang sesuai dan profesional. Tujuan dari artikel ini yaitu untuk mengetahui bagaimana hubungan antara pemimpin dan guru terhadap motivasi serta kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Nanti dkk pada tahun 2022 (Nanti et al. 2022:14432) yang berjudul “Komunikasi Efektif Kepala Sekolah sebagai Upaya untuk Menumbuhkan Motivasi Kerja Guru”. Penelitian ini berfokus pada bagaimana sekolah memiliki peranan penting di lembaga pendidikan untuk membantu motivasi kerja dan hubungan intra personal yang sehat untuk mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis peran komunikasi yang efektif dari seorang pemimpin dalam membangun motivasi kinerja guru di sekolah.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan psikologis seseorang untuk melakukan aktivitas dan mewujudkan tujuan tertentu di lingkungan kerjanya. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja pendidik sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap kualitas pengajaran dan keberhasilan proses pembelajaran. Pendidik yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan cenderung lebih kreatif dalam mengajar. Pada hakikatnya seorang pendidik memiliki kemampuan yang tinggi untuk melakukan inovasi serta meningkatkan kinerjanya akan tetapi, terdapat beberapa faktor yang kemudian menjadi penghambat para pendidik dalam mengembangkan kemampuan tersebut secara maksimal (Aprida, Fitria, and Nurkhalis 2020:161).

Sebagaimana yang dinyatakan oleh Herzberg bahwa teori yang dikemukakannya mengenai teori dua faktor yaitu faktor higienis dan faktor motivasi. Kedua faktor tersebut tidak berkaitan satu sama lain, faktor motivasi sendiri akan menjadi penyebab kepada kepuasan yang tinggi sedangkan faktor higienis sebagai faktor ekstrinsik atau konteks pekerjaan yang mengakibatkan ketidakpuasan kerja (Zulkafli and Mahbob 2020:2).

Kinerja Guru

Kinerja merupakan kesediaan dan kesanggupan individu atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab serta fungsinya dengan hasil sesuai dengan yang diharapkan (Nursam

2017:169). Kinerja juga didefinisikan sebagai catatan mengenai hasil-hasil yang didapatkan dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Sulisworo 2009:1). Kinerja guru adalah gambaran mengenai sikap, kemampuan atau keterampilan yang dimiliki, nilai, serta pengetahuan guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Selain itu kinerja kerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan potensi dan kemampuan dari seorang guru dalam melakukan tugasnya di lembaga pendidikan. Kinerja guru ini menjadi faktor utama yang harus dimiliki agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara menyeluruh atau komprehensif, karena itulah alasan pemerintah menyelenggarakan penilaian kinerja guru. Kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Terkadang faktor tersebut datang dari individu itu sendiri seperti masih rendahnya motivasi kerja, pengetahuan, dan wawasan. Selain itu juga datang dari rekan kerja, pimpinan, serta lingkungan di sekitar tempat kerja. Biasanya guru dapat dipengaruhi oleh semangat kerja dari rekan kerjanya, dan lingkungan kerja yang nyaman juga akan sangat mempengaruhi terhadap semangat kerja (Muspawi 2021:101).

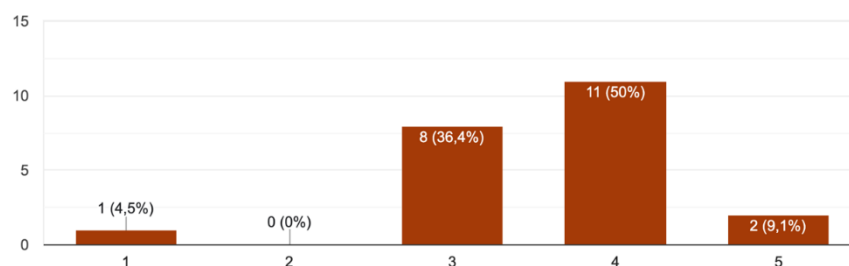
Gambaran Motivasi Kerja Tenaga Pendidik di MIN 2 Kota Bandung

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Kota Bandung merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berbasis nilai-nilai keislaman memiliki tenaga pendidik yang mayoritasnya berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan para pendidik di madrasah tersebut, ditemukan bahwa mayoritas guru merasa termotivasi oleh rasa tanggung jawab mereka terhadap siswa, namun masih ada ruang untuk meningkatkan motivasi melalui kebijakan dan fasilitas yang lebih baik. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru dapat dibagi menjadi dua kelompok utama yaitu, faktor Internal yang meliputi kepuasan atas pencapaian pribadi dalam mendidik siswa, perasaan dihargai oleh rekan kerja, kepala madrasah, dan orang tua siswa. kesempatan untuk mengembangkan kompetensi profesional. Faktor eksternal yaitu kondisi kerja yang nyaman, seperti fasilitas ruang kelas yang memadai, sistem penghargaan yang adil, termasuk insentif dan kenaikan pangkat. kebijakan manajemen madrasah yang mendukung guru, tantangan utama dalam meningkatkan motivasi kerja di MIN 2 Kota Bandung meliputi minimnya program penghargaan formal, kurangnya pelatihan yang relevan, dan beban administratif yang cukup besar bagi guru.

Hasil kuesioner faktor motivasi berdasarkan teori Herzberg mengenai pengakuan hasil kerja, rasa tanggung jawab, penghargaan dari atasan serta kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Saya merasa mendapatkan pengakuan atas hasil kerja saya dari atasan.

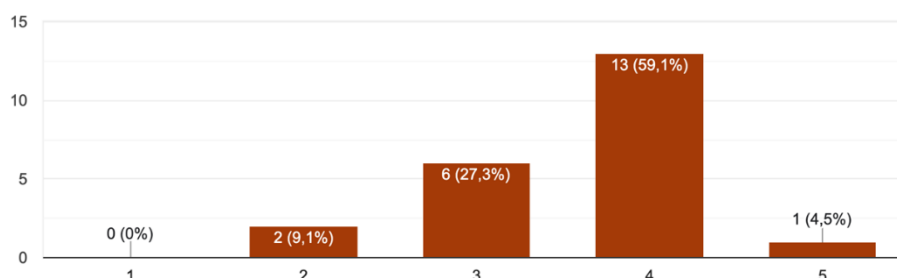
22 jawaban



Jika dikaitkan dengan kemungkinan kombinasi dari teori dua faktornya Herzberg, berdasarkan hasil wawancara dengan para guru di MIN 2 Kota Bandung sejauh ini menjalani pekerjaan sebagai pendidik di lembaga pendidikan tersebut merasakan kenyamanan dan merasa ada pengakuan atas hasil kinerja dari kepala madrasah. Adanya motivasi atau faktor intrinsik yang datang dari diri menjadi salah satu alasan para guru untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selain itu guru juga memiliki kesempatan untuk berkembang secara lebih profesional. Berdasarkan hasil kuesioner ada 4,5% guru yang merasa tidak termotivasi, 36,4% guru yang merasa biasa-biasa saja, 50% dengan jumlah 11 orang yang merasa termotivasi di tempat mereka bekerja saat ini dan 9,1% guru yang merasa sangat termotivasi dengan pekerjaannya.

5. Prestasi saya diakui dan dihargai oleh pimpinan sekolah.

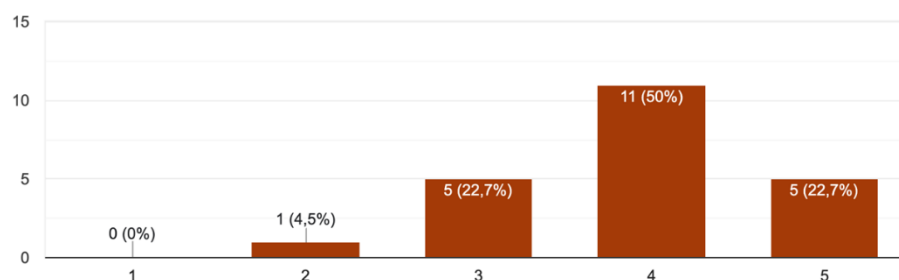
22 jawaban



Mengenai prestasi yang diakui dan dihargai oleh pimpinan madrasah dari jumlah 22 responden yang menjawab maka didapatkan hasil yaitu 59,1% merasa prestasinya dihargai oleh atasan, 27,3% merasa biasa-biasa saja, 9,1 % merasa tidak dihargai dan 4,5% merasa sangat dihargai oleh atasan. Pada faktor ini nilai yang paling tinggi adalah para guru merasa diprestasinya dihargai oleh atasan sebanyak 59,1% dan persentase terendah dengan hasil 4,5% yaitu guru yang merasa prestasinya sangat dihargai.

6. Pekerjaan ini memberikan kepuasan pribadi yang besar.

22 jawaban



Berdasarkan hasil dari kuesioner mengenai kepuasan pribadi terhadap kinerjanya dapat dinyatakan dari persentase terbesar yaitu 50% dengan kepuasan kinerja yang dirasakan oleh guru, hasil yang sama yaitu 22,7% antara guru yang merasa biasa saja dan guru yang merasa sangat puas dengan pekerjaannya. Adapun persentase terendah dari faktor kepuasan kerja dengan hasil persentase 4,5%. Implikasi dari hasil proyek ini terhadap psikologi organisasi yaitu adanya hasil analisis berdasarkan teori Herzberg bahwa perlunya penyeimbangan kedua faktor motivasi tersebut untuk menghasilkan kinerja pendidik yang optimal.

Adapun dari hasil wawancara dengan para guru yang mengungkapkan bahwa perlunya pengadaan diklat atau pelatihan setiap tahun yang berhubungan dengan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) karena menurutnya salah satu motivasi yang datang dari dirinya yaitu mengenai passionnya dalam berinteraksi dengan para peserta didik, dan kenyamanannya dalam mengajar. Selain itu sekolah juga harus memberikan kesempatan untuk guru-guru dalam mengikuti course dan melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Selanjutnya kontribusi dari proyek ini terhadap pemahaman masalah dalam organisasi yaitu mengenai kepala madrasah yang dapat melakukan evaluasi mengenai peningkatan faktor pemeliharaan (hygiene factor) agar dapat mendukung faktor motivasi intrinsik para guru dengan tujuan agar kinerja guru dapat dilaksanakan sesuai fungsinya.

Strategi untuk Membangun Motivasi Kerja yang Efektif

Membangun motivasi kerja yang efektif membutuhkan pendekatan yang holistik, mencakup aspek manajemen, kebijakan, dan pengembangan individu. Berikut adalah strategi yang dapat diterapkan yaitu peran institusi yaitu menyediakan program penghargaan untuk guru berprestasi, memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan profesional guru, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui kebijakan yang mendukung. Kemudian adanya peran Kepala Madrasah yaitu menjadi teladan dalam menciptakan budaya kerja yang positif, mengadakan komunikasi rutin dengan guru untuk mendengarkan aspirasi mereka, membangun hubungan kerja yang baik antarpegawai. Dampak motivasi kerja terhadap kinerja pendidik

Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik. Guru yang termotivasi cenderung mengajar dengan lebih efektif dan inovatif, menunjukkan dedikasi

tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas tambahan, meningkatkan hasil belajar siswa melalui metode pembelajaran yang kreatif, sebaliknya, kurangnya motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan kualitas pembelajaran, rendahnya semangat kerja, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

KESIMPULAN

Jika ditinjau dari survei kepuasan kinerja di MIN 2 Kota Bandung dari jumlah 22 responden tidak semua merasa puas dengan kinerjanya. Dengan hasil kuesioner yang beragam dengan mayoritas banyak yang merasa puas dengan kinerjanya berdasarkan teori dua faktor Herzberg sehingga penulis beranggapan bahwa model teori motivasi Herzberg ini jika diimplementasikan di MIN 2 Kota Bandung ternyata memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja kerja pendidik dengan syarat lembaga harus memiliki pemahaman mengenai beberapa faktor motivasi dan faktor pemeliharaan agar tercipta lingkungan yang lebih solid dan produktif bagi tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, Tri. 2015. "Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Xy Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland." *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen* 2(01). doi: <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>.
- Aprida, Yopi, Happy Fitria, and Nurkhalis Nurkhalis. 2020. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research* 1(2):160–64. doi: <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.16>.
- Ercindonesia. 2024. Data Guru Beserta Sampingan Kerja. Indonesia.
- Munir, Misbakhul. 2022. "MOTIVASI ORGANISASI: Penerapan Teori Maslow, McGregor, Frederick Herzberg Dan McLelland." *AL-IFKAR: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman* 17(01):154–68.
- Muspawi, Mohamad. 2021. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21(1):101–6. doi: <http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>.
- Nanti, Sri, Leni Suryanti, Muharnis Muharnis, and Demina Demina. 2022. "Komunikasi Efektif Kepala Sekolah Sebagai Upaya Untuk Menumbuhkan Motivasi Kerja Guru." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6(2):14432–37. doi: <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4716>.
- Nursam, Nasrullah. 2017. "Manajemen Kinerja." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2(2). doi: <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>.
- Saifullah, Saifullah. 2020. "Determinasi Motivasi Dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus Di SMAN Negeri 1 Kota Bima) Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 1(2):600–621. doi: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i2.340>.
- Sulisworo, Dwi. 2009. "Pengukuran Kinerja." in Universitas Ahmad Dahlan.
- Wedadjati, Ratna Sesotya, and Sulaiman Helmi. 2022. "Evaluasi Kepuasan Karyawan

- Berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory." *MBIA* 21(3):246–62.
- Yashak, Alia, Mohamad Syafiq Ya Shak, Mohd Haniff Mohd Tahir, Dianna Suzieanna Mohamad Shah, and Mohd Faisal Mohamed. 2020. "Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg Dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam.: Herzberg Two-Factor Theory's Motivation Factor and the Islamic Studies Teachers Motivation Level." *Sains Insani* 5(2):65–74. doi: <https://doi.org/10.33102/sainsinsani.vol5no2.192>.
- Zulkafli, Nazrin, and Maizatul Haizan Mahbob. 2020. "Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja." *Jurnal Wacana Sarjana* 4(3):1–11.