

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PROFESIONALISME GURU, DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU

Abror*

MAN 4 Mandailing Natal

abrorspd1983@gmail.com

*Abror

DOI: 10.56832/pema.v3i3.376

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh iklim organisasi, profesionalisme guru, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di MAN 4 Mandailing Natal. Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia agar dapat keluar dari masalah pendidikan. Namun dalam kenyataannya bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih terus bermasalah. Pengaruh iklim organisasi dapat mempengaruhi profesionalitas guru sehingga mampu memberikan pengaruh yang berarti pada kondisi kinerja guru. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik statistik inferensial. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Tingkat kecenderungan dari Iklim organisasi di MAN 4 Mandailing Natal masih berada pada kategori kurang baik. (2) Tingkat kecenderungan dari profesionalisme guru di MAN 4 Mandailing Natal masih berada pada kategori cukup baik. (3) Tingkat kecenderungan dari Motivasi Berprestasi guru di MAN 4 Mandailing Natal masih berada pada kategori kurang mempunyai motivasi berprestasi. (4) Tingkat kecenderungan dari kinerja guru di MAN 4 Mandailing Natal masih berada pada kategori kurang baik.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kinerja Guru, Motivasi Berprestasi, Profesionalisme.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of organizational climate, teacher professionalism, and achievement motivation on teacher performance at MAN 4 Mandailing Natal. Teachers are one of the elements in the field of education who participate actively and place their position as professionals to be able to improve the quality of education in Indonesia so that they can get out of educational problems. However, in reality, the quality of education in Indonesia is still problematic. The influence of organizational climate can affect teacher professionalism so that it can have a significant influence on teacher performance conditions. This research was conducted using quantitative methods with data analysis techniques used were inferential statistical techniques. Based on the results of the research, it can be concluded as follows: (1) The level of tendency of organizational climate at MAN 4 Mandailing Natal is still in the unfavorable category. (2) The trend level of teacher professionalism at MAN 4 Mandailing Natal is still in the pretty good category. (3) The trend level of teacher achievement motivation at MAN 4 Mandailing Natal is still in the category of lacking achievement motivation. (4) The trend level of teacher performance at MAN 4 Mandailing Natal is still in the unfavorable category.

Keywords: Organizational Climate, Teacher Performance, Achievement Motivation, Professionalism.

Copyright ©2023 Permapendis Provinsi Sumatera Utara, All Right Reserved

PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakikatnya adalah usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemajuan manusia sehingga memperoleh nilai lebih untuk mampu mandiri baik sebagai individu maupun sebagai warga masyarakat. Hal ini sesuai dengan isi atau tujuan yang terkandung dalam UUSPN No. 20 Tahun 2003 pasal 3 menyatakan "Pendidikan bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan". Pendidikan mempunyai waktu yang tak terbatas dan berlangsung seumur hidup (*long life education*). Oleh karena itu, lembaga pendidikan merupakan alat yang paling efektif untuk merekonstruksi dan memperbaiki kehidupan dan penghidupan masyarakat.

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas, unggul dan kompetitif. Kegiatan pendidikan di sekolah menempatkan sekolah sebagai salah satu institusi sosial yang keberadaannya melaksanakan kegiatan pembinaan potensi guru dan transformasi nilai budaya bangsa yang bertanggung jawab terhadap proses pengembangan kemampuan individualitas, moralitas dan sosialitas guru di sekolah. Kegiatan inti organisasi sekolah mengelola SDM yang diharapkan menghasilkan lulusan

yang berkualitas, sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Lulusan sekolah diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembangunan bangsa. Sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan oleh orang-orang yang profesional (Sagala, 2016: 71).

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar-mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Dalam melakukan pelayanan pendidikan dan pengajaran, guru sebagai pemimpin dan manajer yang memiliki kemampuan khusus dalam bidang pengajaran. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Uno (2008: 15) bahwa guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan.

Mulyasa (2005) guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Dengan demikian guru dituntut untuk memiliki profesionalisme, dan motivasi yang tinggi terhadap institusinya sebagai wujud kinerja yang lebih tinggi. Selanjutnya dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada pasal 1 ayat 1 dikatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya (1) mendidik; (2) mengajar; (3) membimbing; (4) mengarahkan; (5) melatih; (6) menilai, dan (7) mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini di jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dalam hal ini sangat jelas tuntutan profesionalitas guru. Profesionalitas yang dimilikinya

akan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh seorang guru.

Uraian di atas mengatakan bahwa guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia agar dapat keluar dari masalah pendidikan. Namun dalam kenyataannya bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih terus bermasalah. Betapapun pemerintah telah berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui pemberian pelatihan kepada guru-guru, peningkatan penghasilan, pengadaan sarana dan prasarana bahkan juga telah diberikan beasiswa pendidikan untuk peningkatan jenjang pendidikan, namun belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Banyak guru yang tidak menunjukkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, selalu menganggap bahwa mengajar hanyalah sekedar mentransfer berbagai ilmu kepada siswa di sekolah. Sehingga tanpa kesungguhannya guru merasa bahwa ilmu itu bisa dicari sendiri oleh siswa. Pemikiran semacam ini akan menjadi ancaman yang serius bagi dunia pendidikan di tanah air, sebab bila konsep ini makin berkembang maka kebangkitan pendidikan di tanah air tidak akan terwujud. Banyak guru yang tidak dengan sungguh-sungguh menunjukkan kinerjanya, pembelajaran yang tidak variatif, keterampilan dalam melaksanakan tugas, penilaian hasil belajar yang kurang baik adalah indikasi-indikasi kinerja yang sangat rendah dari guru. Dengan berbagai alasan, guru tidak semaksimal mungkin mempersiapkan pembelajaran dengan baik, kehadiran yang sangat rendah serta tidak menunjukkan kemampuan sesuai

dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang yang profesional di sekolah.

Dari data yang dikemukakan *United National Development Project* (UNDP) tahun 2000 menyatakan, mutu SDM Indonesia berada di urutan 109, jauh di bawah Malaysia dan Brunai yang masing-masing berada pada urutan ke 61 dan 32, Data yang ditunjukkan oleh *United National Educational Scientific and Cultural Organization* (UNESCO) tahun 2000 mengemukakan bahwa kualitas pendidikan Indonesia pada urutan 119 jauh di bawah Negara berkembang. Hal ini juga terlihat rendahnya kinerja guru di MAN 4 Mandailing Natal.

Melalui hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara langsung dengan guru, diperoleh informasi bahwa guru yang tidak memiliki kinerja yang tinggi dapat dipengaruhi iklim organisasi yang kurang kondusif, profesionalisme guru yang belum tercapai, dan motivasi berprestasi yang rendah di suatu lembaga pendidikan tersebut. Maka dapat diasumsikan bahwa melalui iklim organisasi yang baik, profesionalisme guru, dan motivasi berprestasi yang tinggi dari seorang guru akan mampu menghasilkan kinerja guru yang tinggi pula. Beberapa fenomena yang menunjukkan bahwa di MAN 4 Mandailing Natal, mengalami masalah-masalah kinerja. Dari data arsip pegawai yang diperoleh masih ada guru memiliki jenjang pendidikan Non S1 dan mengajar tidak pada kualifikasi yang dimilikinya. Tanggung jawab guru masih rendah ditunjukkan dengan masih ada guru yang belum mampu menyusun sendiri program pembelajaran, program tahunan dan lain sebagainya. Beberapa guru belum mampu mengoperasikan media pembelajaran berbasis computer, sehingga hal-hal yang berhubungan dengan pembaharuan pembelajaran

yang telah banyak beredar di internet belum dapat dimanfaatkan untuk mendorong atau mendukung perkembangan pendidikan.

Selain itu, melalui observasi langsung yang dilakukan ke dalam kelas bahwa guru ketika dalam melaksanakan program pembelajaran masih ditemukan guru yang mengajar hanya mencatat dan memberi tugas kepada murid dan tidak sesuai dengan program pembelajaran yang telah disusun sebagai mana mestinya. Masih terdapat guru tidak membawa program pembelajaran ke dalam kelas. Masih ada guru yang tidak melaksanakan pengawasan atau pengamatan terhadap peserta didik melalui daftar hadir, artinya guru tidak mengabsensi siswa sebelum pembelajaran berlangsung. Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah.

Menurut Mangkunegara (2019: 9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Thoha (2007) mengemukakan bahwa kinerja adalah ukuran kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Dari itu dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang kita tunjukkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Robbins (2016) mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja: (1) faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; (2) faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, kepuasan kerja, dan motivasi; (3) faktor organisasi: struktur

organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem pengajaran (*reward system*) dan kinerja juga dapat diukur melalui uraian tugas karena tugas yang diemban seseorang pegawai sudah tercantum dalam uraian tugas, sehingga dapat dinilai melalui uraian tugas. Sedangkan menurut Rivai, *et.al.* (2018: 21) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan yang perlu dipertimbangkan dan diperhatikan adalah *ability* dan *motivasi*. Dikatakan *ability* adalah *knowledge* dan *skill*, selanjutnya *motivation* dikatakan adalah *attitude dan situation*.

Dijelaskan pula perilaku pemimpin yang direktif, partisipatif, berorientasi prestasi, serta pemimpin yang suportif. Selanjutnya dikatakan bahwa faktor kontingensi lingkungan dapat berupa struktur tugas, sistem ototitas/wewenang resmi dan kelompok kerja, serta faktor kontingensi bawahan berupa lokus kendali, pengalaman (profesionalisme), serta persepsi kemampuan.

Dari beberapa teori di atas dapat dikatakan bahwa iklim organisasi berhubungan dengan kinerja guru. Iklim organisasi adalah suatu kualitas masukan yang relative dari lingkungan organisasi yang merupakan pengalaman yang dialami anggota organisasi mempengaruhi tingkah laku mereka. Menurut Yamin & Maisah (2010) iklim organisasi adalah seperangkat sifat-sifat lingkungan kerja yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh karyawan, serta diduga punya pengaruh besar terhadap perilaku mereka dalam pekerjaan itu. Oleh karena itu iklim organisasi dibangun melalui kegiatan dan mempunyai akibat atau dampak bagi organisasi dalam lingkungan organisasi itu.

Dari teori di atas juga dapat dikemukakan bahwa profesionalisme seorang guru dapat berpengaruh

terhadap kinerja guru. Profesionalisme menjadi taruhan ketika menghadapi tuntutan-tuntutan pembelajaran demokratis karena tuntutan tersebut merefleksikan suatu kebutuhan yang semakin kompleks yang berasal dari siswa, oleh karena itu dituntut guru tidak sekedar memiliki kemampuan menguasai pelajaran semata tapi juga kemampuan lainnya yang bersifat psikis, strategis dan produktif. Tuntutan demikian ini hanya bisa dijawab oleh guru yang profesional, karena dalam kenyataan guru professional akan dapat menyelenggarakan proses belajar mengajar (PBM) yang menyenangkan sehingga dapat mendorong kreatifitas pada diri siswa. Dalam hal ini guru ditantang untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia (SDM) generasi yang akan datang sebagai generasi yang berkualitas. Profesionalisme bukan sekedar menguasai teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknis bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja guru, termasuk diantaranya motivasi berprestasi. Salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan seseorang dalam pekerjaan adalah motivasi. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan motivasi berprestasi menurut Robbins (2016: 222) adalah dorongan untuk unggul berprestasi berdasar seperangkat standar, untuk berupaya keras supaya sukses. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya. Dorongan itu adalah

dorongan untuk berprestasi. Yang didasari kebutuhan dan mendorong individu untuk melakukan aktivitas untuk pemenuhan kebutuhan.

Menurut *Teori Hedonisme* dalam Winardi (2017) mengatakan bahwa para pegawai atau guru harus diberi motivasi secara tepat agar tidak malas dan mau bekerja dengan baik, apabila terpenuhi kesenangannya. Oleh karena itu, setiap menghadapi persoalan yang perlu pemecahan manusia cenderung memilih alternatif pemecahan yang dapat mendatangkan kesenangan dari pada yang mengakibatkan kesukaran, kesulitan, dan penderitaan. Implikasi dari teori ini ialah adanya anggapan bahwa semua orang akan termotivasi meningkatkan kinerjanya apabila dapat mendatangkan hal-hal yang menyenangkan, misalnya seorang guru akan termotivasi untuk bekerja apabila terpenuhi kesejahteraan, gaji, perlindungan serta jaminan dari pimpinannya. Guru akan menunjukkan kualitas kerjanya, jumlah kerjanya serta tanggung jawabnya dalam menuntaskan atau dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Sejatinya penelitian tentang variabel iklim organisasi, profesionalisme guru dan motivasi berprestasi telah banyak dikaji secara terpisah. Di antaranya membahas dari aspek pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru (Janah, *et.al.*, 2019: 224-229; Liana, 2012), profesionalitas dan kinerja guru (Pamungkas & Jabar, 2014: 265-278; Turangan, 2017), serta motivasi berprestasi dan kinerja guru (Candra, *et.al.*, 2020: 690-695; Setyanti, 2020: 60-77; Haryanti, 2017). Berangkat dari berbagai *literature review* ini, maka perbedaannya dengan penelitian ini ialah peneliti mengkaji 3 variabel tersebut untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja guru secara bersamaan. Ditambah lagi, latar penelitian berbeda

dengan penelitian-penelitian relevan terdahulu.

Dengan menemukan berbagai variabel yang mempengaruhi kinerja baik secara empiris maupun konseptual maka hal ini dapat digunakan untuk memahami, memprediksi dan menemukan alternatif fenomena permasalahan kinerja seperti yang diamati di MAN 4 Mandailing Natal. Dari uraian di atas maka iklim organisasi, profesionalisme guru, dan motivasi berprestasi guru sangat penting diteliti untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap peningkatan kinerja guru. Beranjak dari pemikiran inilah maka direncanakan suatu penelitian yang berjudul "*Pengaruh Iklim Organisasi Profesionalisme Guru dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 4 Mandailing Natal*".

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu fakta diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang telah dimiliki atau menguji apa yang akan terjadi. Menurut Sugiyono (2009: 14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) atau sering disebut dengan pola hubungan sebab akibat. Penelitian ini juga menggunakan kajian korelatif dengan menempatkan variabel. Menurut Kusnendi (2005: 3) analisis jalur digunakan untuk

menganalisis pula hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel penyebab (variabel eksogen) terhadap variabel akibat (variabel endogen). Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik *statistic inferensial*. Menurut Sugiyono (2009: 207) dalam penelitian kuantitatif untuk menganalisis data digunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial selanjutnya dijelaskan statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diperlukan untuk populasi (generalisasi).

Penelitian ini dilaksanakan di MAN 4 Mandailing Natal, di rencanakan mulai bulan November 2022 s/d Februari 2023. Hal ini dilakukan adalah untuk mempermudah dan memperlancar pelaksanaan penelitian di MAN 4 Mandailing Natal. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Ridwan (2008: 37). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di MAN 4 Mandailing Natal.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagian sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Arikunto dalam Ridwan (2008: 39) yaitu sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian ini adalah 100 orang atau 25% dari jumlah populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2013: 120), yang menyatakan bahwa untuk pengambilan sampel jika jumlah subyeknya besar lebih dari 100 dapat diambil antara 10 - 15%, atau 20 -25% atau lebih dan apabila subyeknya kurang

dari 100, lebih baik ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling/random sampling* atau pengambilan sampel secara acak yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel yang representatif. Teknik ini dilakukan karena memperhitungkan jumlah guru dari tiap sekolah tidak sama dengan demikian karakteristik populasi akan terwakili secara optimal di dalam sampel begitu banyak.

Pengumpulan data berhubungan erat dengan proses pengajuan hipotesis. Untuk itu, dalam pengumpulan data untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang mungkin timbul dilakukan dengan cermat dan untuk menjamin keabsahan dan keakuratan data dilakukan dengan menemui langsung para responden dengan memberikan angket untuk diisi dan angket tidak diperkenankan dibawa pulang. Dalam penelitian ini ada empat data ubahan yang dikumpulkan yaitu:

- Data kinerja guru, dijang dengan angket.
- Data iklim organisasi, dijang dengan angket.
- Data profesionalisme dijang dengan angket.
- Data motivasi berprestasi, dijang dengan angket.

Dalam mengumpulkan data angket dan soal yang digunakan instrumen disusun oleh peneliti mengacu pada hakekat ubahan dan aspeknya serta beberapa instrumen penelitian. Langkah penyusunan instrumen berdasarkan konsep dan teori yang diuraikan terdahulu, kemudian dirumuskan ke dalam bentuk defenisi operasional yang kemudian dijabarkan dalam bentuk kisi-kisi sesuai dengan komponen-komponennya.

Berdasarkan indikator variabel penelitian disusun questioner pernyataan yang harus diisi oleh responden berdasarkan model skala Likert. Tiap kisi-kisi dibuat menjadi butir-butir soal dengan lima alternatif jawaban, yaitu : (a). Sangat Sering/Sangat Setuju, (b). Sering/Setuju, (c). Kadang-kadang/Ragu-Ragu, (d). Jarang/Tidak Setuju, dan (e). Tidak Pernah/Sangat Tidak Setuju. Pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam instrumen ini terdiri dari pernyataan positif dan negatif. Untuk jawaban yang bersifat positif jawaban Sangat Sering/Sangat Setuju diberikan skor 5, Sering/Setuju diberi skor 4, Kadang-Kadang/Ragu-Ragu diberi skor 3, Jarang/Tidak Setuju diberi skor 2, dan skor Tidak Pernah/Sangat Tidak setuju diberi skor 1. Untuk jawaban yang bersifat negatif jawaban Sangat Sering diberikan skor 1, Sering diberi skor 2, Kadang-Kadang diberi skor 3, Jarang diberi skor 4, dan skor Tidak Pernah diberi skor 5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, maka untuk menjawab hipotesis dilakukan perhitungan. Hipotesis 1 menyatakan bagaimana pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja guru. Dari perhitungan pada lampiran 36 halaman 205 didapat $y = 0,32$. Selanjutnya dilakukan uji-t didapat nilai $t_h = 3,32$ sedangkan t_t dengan $N = 100$ pada taraf signifikansi 5% ($y = 0,05$) sebesar 1,65 dengan demikian t_h lebih besar dari harga t tabel $t_h(3,32) > t_t(1,65)$. Dari hasil analisis ini maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja guru (Putri, 2021).

Hipotesis 2 menyatakan bagaimana pengaruh antara profesionalisme terhadap kinerja guru. Dari hasil

perhitungan pada lampiran 36 halaman 205 diperoleh $y = 0,42$ selanjutnya dilakukan uji-t diperoleh $t_h = 5,02$ sedangkan t_t dengan $N = 100$ pada taraf signifikansi 5% ($y = 0,05$) sebesar 1,65 dengan demikian t_h lebih besar dari harga t_t , $t_h(5,02) > t_t(1,65)$. Dari hasil analisis ini, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru (Dewi, 2015).

Hipotesis 3 menyatakan bagaimana pengaruh antara motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru. Dari hasil perhitungan pada lampiran 36 halaman 205 diperoleh $y = 0,31$, selanjutnya dilakukan uji-t diperoleh $t_h = 3,21$ sedangkan t_t dengan $N = 100$ pada taraf signifikansi 5% ($y = 0,05$) sebesar 1,65 dengan demikian t_h lebih besar dari harga t_t , yaitu $t_h(3,21) > t_t(1,65)$. Dari hasil analisis ini, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi motivasi berprestasi guru dapat berpengaruh terhadap kinerja guru (Wardana, 2013: 98-109).

Hipotesis 4 menyatakan bagaimana pengaruh antara iklim organisasi terhadap motivasi berprestasi guru. Dari hasil perhitungan pada lampiran 36 halaman 205 diperoleh $y = 0,47$. Selanjutnya dilakukan uji-t diperoleh $t_h = 5,24$ sedangkan t_t dengan $N = 100$ pada taraf signifikansi 5% ($y = 0,05$) sebesar 1,65 dengan demikian t_h lebih besar dari harga t_t tabel $t_h(5,24) > t_t(1,65)$. Dari hasil analisis ini maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru (Rohmawati, 2017: 69-78).

Hipotesis 5 menyatakan bagaimana pengaruh antara profesionalisme terhadap motivasi berprestasi guru. Dari hasil perhitungan

pada lampiran 36 halaman 205 diperoleh $y = 0,33$. Selanjutnya dilakukan uji-t diperoleh $t_h = 3,44$ sedangkan t_t dengan $N = 100$ pada taraf signifikansi 5% ($y = 0,05$) sebesar 1,65 dengan demikian t_h lebih besar dari harga t_t ($t_h(3,44) > t_t(1,65)$). Dari hasil analisis ini maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi profesionalisme dapat berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru (Dewi, 2015).

Temuan Penelitian

Iklim organisasi telah memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 0,32 atau 32%, dan sisanya sebesar 0,68 atau 68 % yang merupakan pengaruh selain dari iklim organisasi. Artinya, masih ada 68% lagi variabel lain diluar variabel iklim organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu pengaruh dari hubungan antara sesama guru diluar dari organisasi yang juga menjadi pengaruh yang penting dalam menunjang kinerja guru.

Profesionalisme guru memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 0,42 atau 42%, dan sisanya sebesar 0,58 atau 58% yang merupakan pengaruh diluar dari profesionalisme. Artinya masih ada 58% lagi variabel lain diluar variabel profesionalisme yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu variabel kemampuan individualistik. Kemampuan individualistik ini mampu memberikan pengaruh yang bernilai 58% kepada guru guna meningkatkan kinerja guru tersebut. Kemampuan individualistik tersebut meliputi kemampuan bersosialisasi, kemampuan analisis, dan kemampuan kognitif serta kemampuan psikomotorik yang memang lahir secara alami dari diri sendiri.

Motivasi berprestasi memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja

guru sebesar 0,31 atau 31%, dan sisanya sebesar 0,69 atau 69%. Artinya masih ada 69% lagi variabel lain diluar variable motivasi berprestasi yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Variable yang memiliki nilai 69% tersebut merupakan variable dukungan. Dukungan kepada guru mampu meningkatkan 69% kinerja guru dikarenakan dukungan merupakan hal yang mampu membuat manusia bereaksi lebih baik dari sebelumnya.

Iklim organisasi memberikan pengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi guru sebesar 0,47 atau 47% dan sisanya sebesar sebesar 0,53 atau 53% . Artinya masih ada 53% lagi variabel lain diluar variable iklim organisasi yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi guru. Variable yang bernilai 53% tersebut adalah kondisi lingkungan. Kondisi lingkungan tempat tinggal guru mampu mempengaruhi motivasi berprestasi guru hingga 53% dikarenakan faktor dari pengaruh orang-orang tempat tinggal tersebut mampu membuat motivasi guru menjadi baik atau menjadi buruk.

Profesionalisme guru memberikan pengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi guru sebesar 0,33 atau 33% dan sisanya sebesar 0,67 atau 67%. Artinya masih ada 67% lagi variabel lain diluar variable profesionalisme yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi guru. Variable tersebut adalah tekanan pekerjaan. Tekanan pekerjaan mampu memberikan pengaruh terhadap motivasi berprestasi guru. Hal ini dikarenakan tuntutan beban dari tekanan pekerjaan mampu menekan perkembangan guru menjadi buruk atau mengembangkan motivasi guru menjadi baik.

Secara Inferensial

Hipotesis pertama menyatakan terdapat pengaruh langsung antara iklim organisasi (X1) terhadap kinerja guru (X4) sebesar 32% dan sisanya 68% merupakan pengaruh lain di luar iklim organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Artinya masih ada 68% lagi variabel lain di luar variabel iklim organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu pengaruh dari hubungan antara sesama guru di luar dari organisasi yang juga menjadi pengaruh yang penting dalam menunjang kinerja guru.

Hipotesis kedua menyatakan: terdapat pengaruh langsung antara profesionalisme guru (X2) terhadap kinerja guru (X4) sebesar 42% dan sisanya 58% merupakan pengaruh lain di luar profesionalisme yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Artinya masih ada 58% lagi variabel lain diluar variable profesionalisme yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu variable kemampuan individualistik. Kemampuan individualistik ini mampu memberikan pengaruh yang bernilai 58% kepada guru guna meningkatkan kinerja guru tersebut. Kemampuan individualistic tersebut meliputi kemampuan bersosialisasi, kemampuan analisis, dan kemampuan kognitif serta kemampuan psikomotorik yang memang lahir secara alami dari diri sendiri.

Hipotesis ketiga menyatakan: terdapat pengaruh langsung antara motivasi berprestasi (X3) terhadap kinerja guru (X4) sebesar 31% dan sisanya 69% merupakan pengaruh lain di luar motivasi berprestasi yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Artinya masih ada 69% lagi variabel lain diluar variable motivasi berprestasi yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Variable yang memiliki nilai 69% tersebut merupakan variable dukungan. Dukungan kepada guru mampu meningkatkan 69% kinerja guru

dikarenakan dukungan merupakan hal yang mampu membuat manusia bereaksi lebih baik dari sebelumnya.

Hipotesis keempat menyatakan: terdapat pengaruh langsung antara iklim Organisasi (X1) terhadap motivasi berprestasi (X3) sebesar 47% dan sisanya 53% merupakan pengaruh lain di luar iklim organisasi yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi guru. Artinya masih ada 53% lagi variabel lain diluar variable iklim organisasi yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi guru. Variable yang bernilai 53% tersebut adalah kondisi lingkungan. Kondisi lingkungan tempat tinggal guru mampu mempengaruhi motivasi berprestasi guru hingga 53% dikarenakan faktor dari pengaruh orang-orang tempat tinggal tersebut mampu membuat motivasi guru menjadi baik atau menjadi buruk.

Hipotesis kelima menyatakan: terdapat pengaruh langsung antara profesionalisme guru (X2) terhadap motivasi berprestasi (X3) sebesar 33% dan sisanya 57% merupakan pengaruh lain di luar profesionalisme guru yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi guru. Artinya masih ada 67% lagi variabel lain diluar variable profesionalisme yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi guru. Variable tersebut adalah tekanan pekerjaan. Tekanan pekerjaan mampu memberikan pengaruh terhadap motivasi berprestasi guru. Hal ini dikarenakan tuntutan beban dari tekanan pekerjaan mampu menekan perkembangan guru menjadi buruk atau mengembangkan motivasi guru menjadi baik.

Secara Deskriptif

Penelitian ini melihat bahwa iklim organisasi mempengaruhi kontingensi lingkungan, dan faktor kontingensi bawahan. Hubungannya dengan

penelitian ini adalah kinerja guru dipengaruhi iklim organisasi. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa iklim organisasi akan memengaruhi kinerja guru. Sebab sesuai dengan pendapat Muhammad (2016) bahwa iklim organisasi adalah seperangkat sifat-sifat kerja yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh karyawan, serta diduga punya pengaruh besar terhadap perilaku mereka dalam pekerjaan itu. Oleh sebab itu organisasi dibangun oleh anggota organisasi itu sendiri dapat menyenangkan dapat juga tidak menyenangkan, dengan demikian iklim organisasi dibangun melalui kegiatan dan mempunyai akibat atau dampak bagi organisasi. Dengan iklim yang demikian, guru dalam melakukan tugasnya semakin termotivasi kearah yang lebih baik. Karena Steve dalam Usman (2019: 200) mengemukakan bahwa iklim organisasi sangat berhubungan dengan kinerja.

Tingkat kecenderungan iklim organisasi termasuk dalam kategori kurang, oleh karena itu perlu dikembangkan dan ditingkatkan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan organisasi. Untuk meningkatkan kualitas kinerja guru masih diperlukan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja kerja sebesar 68%, hal ini memungkinkan untuk mencari faktor-faktor tersebut untuk mengoptimalkan iklim organisasi.

Penelitian ini menemukan adanya pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh antara profesionalisme terhadap kinerja guru. Artinya profesionalisme dapat menjelaskan kinerja guru. Guru harus memiliki profesionalisme yaitu memiliki keyakinan bahwa pembelajaran yang berkualitas dapat terlaksana dengan kinerja yang baik. maka dalam hal ini perlu dikembangkan dan semakin

ditingkatkan hal-hal yang dapat menumbuhkan profesionalisme guru dalam mengajar kearah yang lebih baik lagi. Sehingga dalam melaksanakan tugas guru bekerja secara profesional, dengan demikian siswa yang akan menerima pembelajaran akan semakin tertarik dan termotivasi untuk belajar. Tingkat kecenderungan profesionalisme termasuk dalam kategori cukup, oleh karena itu perlu ditumbuhkan dan dikembangkan keterampilan dan kemampuan yang dapat meningkatkan profesionalisme guru. Untuk meningkatkan profesionalisme guru masih diperlukan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 58%, hal ini memungkinkan untuk mencari faktor-faktor tersebut untuk mengoptimalkan profesionalisme guru.

Dari hasil temuan penelitian terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi guru maka kinerja guru semakin baik pula. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Pace & Faules (2006) bahwa pegawai bekerja dengan produktif atau tidak tergantung kepada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis serta keperilakuan lainnya.

Tingkat kecenderungan motivasi berprestasi termasuk dalam kategori kurang, oleh karena itu perlu dikembangkan dan ditingkatkan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru. Adapun kegiatan yang dapat dilakukan di antaranya mengadakan pelatihan, *workshop*, seminar, dan lain-lain. Untuk meningkatkan kinerja guru masih diperlukan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 69%, hal ini memungkinkan

untuk mencari faktor-faktor tersebut untuk mengoptimalkan motivasi berprestasi guru.

Penelitian ini menemukan ada pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi berprestasi. Iklim organisasi memberi pengaruh sebesar 47%. Tinggi rendahnya motivasi berprestasi dipengaruhi secara langsung oleh iklim organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi pula motivasi berprestasi guru. Dari hasil temuan penelitian, terdapat pengaruh profesionalisme terhadap motivasi berprestasi guru. Variabel profesionalisme memberi pengaruh sebesar 33%. Tinggi rendahnya motivasi berprestasi guru dipengaruhi secara langsung oleh profesionalisme guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme maka motivasi berprestasi guru semakin baik pula.

Instrumen dalam penelitian ini diuji coba sebelum digunakan pada sampel penelitian, sehingga pengambilan kesimpulan tidak akan menyimpang dari kenyataan, hasil ujicoba reliabilitas seluruh instrumen termasuk pada kategori sangat tinggi. Perhitungan angket variabel terhadap iklim organisasi adalah 0,887, angket variabel profesionalisme adalah 0,897, motivasi berprestasi guru adalah 0,890, dan angket variabel kinerja guru adalah 0,906.

Implikasi Penelitian

Upaya peningkatan kinerja guru melalui iklim organisasi diperlukan upaya-upaya dari berbagai pihak: Penting bagi kepala sekolah sebagai pemimpin untuk membangun iklim organisasi sebab sesuai dengan kajian teoretis bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif akan dapat menciptakan

kinerja yang tinggi. Dalam meningkatkan iklim organisasi, seorang kepala sekolah menjaga kekompakan antara sesama guru, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dan warga sekolah serta menciptakan rasa memiliki terhadap sekolah. Implikasinya kepala sekolah sangat perlu untuk menciptakan suasana yang nyaman. Hal ini dapat dilihat dari observasi penulis selama penelitian berlangsung. Temuan penulis dalam penelitian ini dapat dilihat dari adanya kesenjangan antara guru satu sama lainnya. Secara spesifik kesenjangan tersebut lahir dari perbedaan strata pendidikan dan kondisi ekonomi masing-masing guru. Dari permasalahan ini kepala sekolah diharapkan menjadi penengah dan menciptakan suasana yang lebih kekeluargaan.

Upaya peningkatan kinerja guru melalui profesionalisme guru diperlukan upaya-upaya dari berbagai pihak: Kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan orang yang turut menentukan kinerja guru terutama menyangkut kebijakan yang berkenaan dengan profesionalisme setiap guru. Membangun profesionalisme dalam mengajar kearah yang lebih baik lagi dan memberikan keyakinan bahwa pembelajaran yang berkualitas dapat dilaksanakan dan kinerjanya akan semakin baik, sehingga dalam memberikan pembelajaran guru akan semakin profesional, dengan demikian siswa yang akan menerima pembelajaran akan semakin tertarik dan termotivasi untuk belajar.

Guru yang memiliki profesionalisme yang tinggi sangat relevan dengan tugas guru sebagai orang yang mentransfer ilmu pengetahuan, keterampilan kepada siswa. Ketika satu metode, pendekatan tidak membuahkan hasil yang maksimal, guru tidak boleh putus asa tetapi yakin bahwa ada cara lain yang bis membuat siswa lebih berhasil. Ini adalah aplikasi dari konsep

profesionalisme yang menumbuhkan kualitas kerja yang maksimal.

Dari temuan penulis selama penelitian terhadap profesionalitas guru, masih ada guru yang menganggap *sepele* tugas yang sedang diemban dalam melaksanakan profesinya sebagai guru. Temuan ini berdasarkan pengamatan penulis yang akhirnya menghasilkan kesimpulan bahwa penyebab hal tersebut adalah kurangnya kesadaran diri terhadap tanggung jawab. Maka sebagai solusi, untuk meningkatkan profesionalisme guru agar dalam taraf yang baik, para guru perlu mengikuti pelatihan-pelatihan yang sejalan dengan profesi keguruan yang saat ini dimiliki.

Upaya peningkatan kinerja guru melalui motivasi berprestasi guru: Dalam temuan penulis selama penelitian ini berlangsung, kinerja guru dalam peningkatan kualitas guru yang berprestasi melalui motivasi masih dalam kategori rendah. Motivasi guru dalam meningkatkan kualitas kinerja masih hanya sebatas di pemenuhan kewajiban semata. Secara spesifik, motivasi yang diperlukan guru dalam meningkatkan kinerja berprestasi adalah pengakuan dari pihak-pihak tertentu agar motivasi tersebut lahir dan terpelihara.

Untuk meningkatkan kinerja guru melalui motivasi berprestasi, diperlukan upaya-upaya dari berbagai pihak: (1) Kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan orang yang turut menentukan motivasi berprestasi guru terutama menyangkut kebijakan yang berkenaan dengan kelangsungan sistem organisasi, pemberian kompensasi, penghargaan dan hal lainnya. (2) Komite sekolah bersama dengan kepala sekolah merencanakan kompensasi atau intensif kepada guru-guru yang menunjukkan pekerjaan dan prestasi yang baik. (3) Kepada guru diberikan tanggung jawab melaksanakan suatu pekerjaan dan

diberi pula penghargaan kepada tanggung jawab yang telah dicapai, serta bila memungkinkan kompensasi sebagai konsekuensi dari tanggung jawab itu perlu diberikan kepada guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut; (1) Tingkat kecenderungan dari Iklim organisasi di MAN 4 Mandailing Natal masih berada pada kategori kurang baik. (2) Tingkat kecenderungan dari profesionalisme guru di MAN 4 Mandailing Natal masih berada pada kategori cukup baik. (3) Tingkat kecenderungan dari Motivasi Berprestasi guru di MAN 4 Mandailing Natal masih berada pada kategori kurang mempunyai motivasi berprestasi. (4) Tingkat kecenderungan dari kinerja guru di MAN 4 Mandailing Natal masih berada pada kategori kurang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Candra, A., Sabandi, A., Syahril, S., & Zikri, A. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Insentif Terhadap Motivasi Berprestasi Guru. *Jurnal Basicedu*, 4(3), 2020: 690-695. <http://www.jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/379>.
- Dewi, T.A. (2015). Implementasi Multimedia Interaktif dalam Pembelajaran Ekonomi di Sekolah. *Promosi: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 3(2). <http://fkip.ummetro.ac.id/journal/index.php/ekonomi/article/view/328>.
- Haryanti, T. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Tunas Pemuda. *Research and Development Journal of Education*, 4(1). <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/RDJE/article/view/2067>.
- Janah, R., Akbar, Z., & Yetti, E. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 224-229. <https://www.obsesi.or.id/index.php/obsesi/article/view/236>.
- Kusnendi, K. (2005). *Analisis Jalur Konsep dan Aplikasi dengan Program SPSS & Lisrel 8*. Bandung: UPI.
- Liana, Y. (2012). Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(2). <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jma/article/view/285>.
- Mangkunegara, P.A. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Muhammad, A. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Cet. II. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pamungkas, W., & Jabar, C.S.A. (2014). Pengaruh Profesionalitas, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMKN di Kabupaten Boyolali. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(2), 265-278. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/2454>.
- Putri, K. (2021). Pengaruh Iklim, Kultur, dan Kinerja Struktur Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan di SMP Negeri 1 Hampanan Perak. *Skripsi, STAI DA Gresik*. <https://jurnal.staidagresik.ac.id/index.php/attaqwa/article/download/180/111>.

- Ridwan, E.A.K. (2008). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analisis)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, M., et.al. (2018). *Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Terj. Benjamin M. Jakarta: Indeks.
- Rohmawati, N.E. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi di SD Negeri Kecamatan Ciamis). *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 5(1), 69-78. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/adpen/article/view/146>.
- Sagala, S. (2016). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Setyanti, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi. *SIKIP: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 1(1), 60-77. <http://ejournal.sttikat.ac.id/index.php/sikip/article/view/38>.
- Sugiyono, S. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, T. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Turangan, J.K. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 5(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16171>.
- United National Development Project (UNDP) tahun 2000.
- United National Educational Scientific and Cultural Organization (UNESCO) tahun 2000.
- Uno, H.B. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wardana, D.S. (2013). Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), 98-109. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/1361>.
- Winardi, J. (2017). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Yamin, M., & Maisah, M. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.