

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 5 Abiansemal di Badung

Ni Luh Putu Rina Kemala Dewi⁽¹⁾

⁽¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: rinapramertha@gmail.com

ABSTRACT

This investigate points to decide the impact of work inspiration and competency improvement on educator execution at SMP Negeri 5 Abiansemal in Badung. The investigate strategy utilized is quantitative. The investigate area is at SMP Negeri 5 Abiansemal in Badung. The test utilized was 34 respondents. The information investigation procedures utilized are Legitimacy Test, Unwavering quality, Classical Presumptions, Different Direct Relapse, Coefficient of Assurance, T Test and F Test. Based on the investigate comes about, the comes about appear that work inspiration features a critical positive impact on educator execution as prove by the t esteem = 3.239 and the noteworthiness esteem = 0.000, competency improvement encompasses a critical positive impact on educator execution as prove by the t count = 2.999 and centrality esteem = 0.000, and at the same time work inspiration and competency advancement have a positive and critical impact on educator execution as prove by the F count = 25.660 and importance esteem = 0.000. The greatness of the impact of the free variable on educator execution is 59.9%. The recommendation in this inquire about is that the leaders of SMP Negeri 5 Abiansemal in Badung ought to make a arrangement of giving grants to the leading instructors, continuously give support to instructors and intermittently give preparing to instructors, so that afterward instructors will be able to make strides their instruction.

Keywords: *Work Motivation, Competency Development, Teacher Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 5 Abiansemal di Badung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Lokasi penelitian di SMP Negeri 5 Abiansemal di Badung. Sampel yang digunakan sebanyak 34 responden. "Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F . Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dibuktikan dengan nilai t hitung = 3,239 dan nilai signifikansi = 0,000, pengembangan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dibuktikan dengan nilai t hitung = 2,999 dan nilai signifikansi = 0,000, dan secara simultan motivasi kerja dan pengembangan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dibuktikan dengan nilai F hitung = 25,660 dan nilai signifikansi = 0.000. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja guru adalah 59,9%. Saran dalam penelitian ini adalah pemimpin SMP Negeri 5 Abiansemal di Badung hendaknya membuat kebijakan pemberian penghargaan untuk guru terbaik, selalu memberikan dorongan kepada guru dan secara berkala memberikan pelatihan kepada guru, agar nantinya guru".

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Pengembangan Kompetensi, Kinerja Guru*

Pendahuluan

Penelitian dilakukan di SMP Negeri 5 Abiansemar Jalan Raya Geri Abiansemar Badung. SMP Negeri 5 Abiansemar merupakan sekolah menengah pertama bersertifikat pemerintah dan disponsori oleh Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Badung, berkomitmen menyelenggarakan pembelajaran unggul dengan menyediakan tenaga handal dan lingkungan pendidikan yang kondusif bagi pengembangan karakter dan peningkatan akademik. Tujuannya adalah untuk menciptakan peluang. Keberhasilan SMP Negeri 5 Abiansemar sebagai sekolah unggulan sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia (guru) SMP Negeri 5 Abiansemar. SMP Negeri 5 Berdasarkan observasi di Abiansemar ditemukan permasalahan terkait kinerja guru dalam aktivitasnya. Hal ini terlihat dari data kinerja guru tahun 2021-2022 yang dikumpulkan pada bagian akademik SMP Negeri 5 Abiansemar. Berikut data kinerja 4.444 guru tahun 2021-2022.

Tabel 1. Data Kinerja Guru pada SMP Negeri 5 Abiansemar Tahun 2021-2022

No	Penilaian	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Jumlah Guru	Persentase (%)	Jumlah Guru	Persentase (%)
1	75,01-80,00 (Kurang)	2 Orang	5,9	4 Orang	11,8
2	80,01-85,00 (Cukup)	4 Orang	11,8	10 Orang	29,4
3	85,01-90,00 (Baik)	28 Orang	82,3	20 Orang	58,8
4	90,01-95,00 (Sangat Baik)	-	-	-	-
	Jumlah	34	100%	34	100%

Sumber: SMP Negeri 5 Abiansemar (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1, diketahui bahwa terjadi penurunan penilaian kinerja guru pada tahun 2022. Penilaian guru kategori nilai 75,01-80,00 (kurang) pada Tahun 2021 sebanyak 2 orang (5,9%) mengalami peningkatan pada Tahun 2022 sebanyak 4 orang (11,8%). Penilaian guru kategori nilai 80,01-85,00 (cukup) pada Tahun 2021 sebanyak 4 orang (11,8%) mengalami peningkatan pada Tahun 2022 sebanyak 10 orang (29,4%). Penilaian guru kategori nilai 85,01-90,00 (baik) pada Tahun 2021 sebanyak 28 orang (82,3%) mengalami penurunan pada Tahun 2022 sebanyak 20 orang (58,8%).

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian permasalahan terkait dengan motivasi kerja guru. Dijelaskan bahwa tingkat absensi guru SMP Negeri 5 Abiansemar tahun 2022 mengalami fluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 3,14 persen. Karena itu termasuk kategori tinggi, sebab menurut (Dwipayana dan Sariyanthi, 2018) mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3 persen, dan di atas 3 sampai 10 persen sudah termasuk tingkat absensi tinggi. Rata absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember sebesar 3,34% dan rata

absensi terendah terjadi pada bulan April dan Juli sebesar 2,94%. Rendahnya motivasi kerja guru dikarenakan ketidaksesuaian motivasi finansial berupa kompensasi yang diterima oleh guru.

Diketahui bahwa kompensasi finansial yang diterima oleh guru di SMP Negeri 5 Abiansemal bervariasi tergantung jabatan guru. Hal ini menimbulkan kecemburuan antara guru karena ada perbedaan kompensasi yang diterima, tanpa mengurangi tugas dan tanggung jawab yang dijalankan. Guru honorer memperoleh gaji harian sebesar Rp. 125.000/ hari dan tidak memperoleh tunjangan terutama tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja yang sangat penting saat bekerja. Kurangnya motivasi finansial yang dirasakan guru mempengaruhi kinerja guru. Penurunan kinerja guru juga disebabkan oleh rendahnya upaya pengembangan kompetensi guru yang dilakukan SMP Negeri 5 Abiansemal Kabupaten Badung. Adapun data pengembangan kompetensi guru yang dilakukan selama tahun 2022, disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Pengembangan Kompetensi Guru SMP Negeri 5 Abiansemal Tahun 2022

No	Jenis Pengembangan	Rancangan (Orang)	Pencapaian (Orang)
1	Workshop Kurikulum	34	30
2	Pembuatan Karya Tulis Ilmiah/ PTK	34	32
3	Pendidikan Profesi Guru/ Sertifikasi	34	28

Sumber: SMP Negeri 5 Abiansemal (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas, diketahui bahwa tidak semua guru mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi yang telah di programkan oleh bagian kepegawaian SMP Negeri 5 Abiansemal. Beberapa guru tidak mengikuti kegiatan tersebut karena beberapa persyaratan yang belum dilengkapi oleh guru, waktu pelaksanaan yang bertepatan dengan kepentingan pribadi guru tersebut, serta beberapa guru tidak mengikuti karena menurut mereka kegiatan tersebut tidak penting untuk mereka. Hal tersebut dikarenakan kurangnya sosialisasi dari bagian kepegawaian tentang pentingnya kegiatan pengembangan kompetensi ini kepada guru, sebelum kegiatan tersebut dilaksanakan.

Berdasarkan fenomena serta teori, hubungan antara variabel motivasi kerja dan pengembangan kompetensi secara empiris dan teoritis adalah signifikan terhadap kinerja guru, yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut akan diuji kembali **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 5 Abiansemal Kabupaten Badung”**.

(Dwiyanti et al., 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak atau motivasi dalam pikiran seseorang untuk bertindak positif dan tepat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Motivasi kerja merupakan keinginan bekerja yang

mempengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan hasil serangkaian proses baik internal maupun eksternal seseorang yang menimbulkan sikap antusias ketika melakukan suatu aktivitas tertentu. Ketika mencapai tujuan yang diinginkan, karyawan harus memiliki motivasi tinggi dan sukses. Pada dasarnya motivasi kerja dijadikan sebagai solusi untuk mencapai tujuan. Motivasi terhadap pekerjaan juga menentukan kesuksesan. Suatu organisasi tanpa motivasi tidak dapat mencapai tujuan dan sasarannya. Pernyataan ini didukung oleh temuan (Diana et al., 2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sebuah studi oleh Aprila dkk. (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kajian (Prasetyo, E.T., & Marlina, 2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut.:

H1: “Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru”

(Kasmir, 2016) menyatakan kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Semakin banyak keterampilan dan keahlian yang Anda miliki, semakin akurat Anda dapat melakukan pekerjaan seperti yang ditentukan. Kompetensi memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, kemampuan mempengaruhi kinerja seseorang. Pernyataan tersebut didukung oleh temuan Aulia (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatech India. Penelitian Martini (2020) menunjukkan bahwa aspek kompetensi pegawai dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Sari et al., 2022) menunjukkan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut.:

H2: “Pengembangan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru”

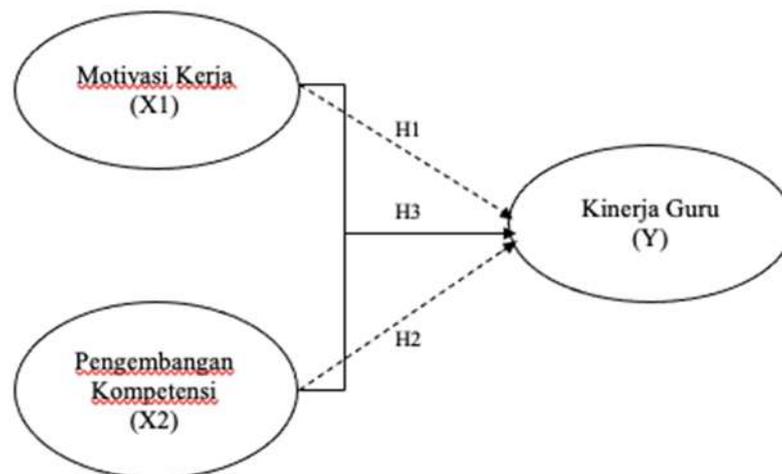
Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja dan pengembangan keterampilan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan rangsangan terhadap keinginan dan dorongan individu dalam bekerja, sikap yang terarah dan terarah, serta memberikan atau menciptakan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Arisanti, dkk. , 2019). Kompetensi memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, kemampuan mempengaruhi kinerja seseorang. studi oleh Aprida dkk. (2020) menunjukkan bahwa

motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya dengan memotivasi karyawan Anda dalam melakukan pekerjaannya, Anda dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian (Al-Bana et al., 2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kompetensi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: “Motivasi kerja dan pengembangan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru”

Metode Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana peneliti tersebut akan dilakukan. Penelitian ini akan dilaksanakan pada SMP Negeri 5 Abiansemal yang beralamat di Jalan Raya Gerih, Abiansemal Badung. “Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 5 Abiansemal di Badung sebanyak 34 orang. Untuk penelitian ini, berhubung subjek populasi hanya 34 orang, maka semua populasi dijadikan sampel, dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus), dimana nantinya data dikumpulkan melalui proses penyebaran kuisioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda”. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Aprida, dkk (2020), Aulia (2021)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini data lolos “uji validitas dan reliabilitas dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang didapatkan lebih besar dari 0,30 serta nilai *alphanya* yang lebih dari 0,60. Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan tingkat

singnifikansi yang didapat sebesar 0,200". Penelitian ini juga memiliki data yang layak dikaji sebab berdasarkan uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas data tidak memiliki gejala yang mengganggu hasil penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.368	1.654		1.432	.162
	Motivasi kerja	.330	.102	.455	3.239	.003
	Pengembangan kompetensi	.251	.084	.422	2.999	.005

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber : Data diolah 2023

Persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = 2,368 + 0,330X_1 + 0,251 X_2 + e$$

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,239$ dan nilai signfikansi = 0,003. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diana, dkk (2020), Aprida, dkk (2020) Harefa (2020), Prasetyo (2020), dan Rina, dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan pengembangan kompetensi terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,999$ dan nilai signfikansi = 0,005. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru (Y) diterima. Hal ini berarti semakin baik pengembangan kompetensi maka akan meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 5 Abiansemal di Badung". Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aulia (2021), Martini (2020), Sari (2020), Ngebu (2018), dan Sudirman (2017) menyatakan bahwa pengembangan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.623	.599	1.838

a. Predictors: (Constant), Pengembangan kompetensi, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber : Data diolah 2024

Hal ini berarti 62,3% variasi variabel kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari

ketiga variabel independen motivasi kerja (X1) dan pengembangan kompetensi (X2). Sedangkan sisanya ($100\% - 62,3\% = 37,7\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.310	2	86.655	25.660	.000 ^b
	Residual	104.690	31	3.377		
	Total	278.000	33			

a. Dependent Variable: Kinerja guru

b. Predictors: (Constant), Pengembangan kompetensi, Motivasi kerja

Sumber : Data diolah 2024

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variabel motivasi kerja dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 25,660$ dan nilai signifikansi = 0.000. "Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel simultan motivasi kerja (X1) dan pengembangan kompetensi (X2) maka akan meningkatkan kinerja guru (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X1) dan pengembangan kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja dan pengembangan kompetensi maka akan meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 5 Abiansemal di Badung".

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan pengembangan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Abiansemal di Badung. Melihat hasil penelitian, pemimpin SMP Negeri 5 Abiansemal di Badung hendaknya membuat kebijakan pemberian penghargaan untuk guru terbaik. SMP Negeri 5 Abiansemal di Badung hendaknya selalu memberikan dorongan kepada guru. SMP Negeri 5 Abiansemal di Badung hendaknya secara berkala memberikan pelatihan kepada guru, agar nantinya guru.

Daftar Pustaka

- Basro, M. (2018). Teori manajemen pribadi. Jakarta: Prenada Merdia Grup
- Diana K. , Rinaldi Tanda M. , Dibyo A. , dan Putri M. (2022). Motivasi dan sikap apoteker dalam pengelolaan persediaan obat di apotek di Kota Palu. Jurnal Farmasi Acfarindo, 783, 15-21. <https://doi.org/10.37089/jofar.vi0.110>
- Diponojoro Press Hamzah B. Uno (2014) Teori motivasi dan pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara

-
- Dwiyanti, N.K.A. , Heryanda, K.K. , dan Susila, G.P. AJ (2020). Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pd Bpr Bank Buleleng 45. *Perspektif : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 50. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23154>
- Eddy Strisno, (2009). *Manajemen pribadi*. Jakarta: Grup Media Kencana Prenada
- Ghozali, I. (2018). *Analisis multivariat menggunakan program IBM SPSS 25*. Semarang : Universitas
- Hamzah B. Uno dan Nina Lametengo. (2010). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hamzah, H. (2016). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis dalam pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara Irawati Pristiani, *Hambatan spontanitas di tempat kerja*. Bandung: PT Remaja Rozdakariya
- Karweti, E. (2010). Pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pendidikan luar biasa di kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 77-89.
- Kashmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)* PT Rajagrafindo Persada.
- Kashmir. (2019). *Analisis laporan keuangan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo
- Lia Yulia, (2017). Pengaruh motivasi kerja guru dan kemampuan pedagogik terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten, Disertasi Program Penelitian Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta,
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Mankunegara (2018). *Mengelola sumber data manusia*. Bandung : Rozdakarya Mustika Suristio
- Ningsi. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung , Disertasi Manajemen Pendidikan Islam dan Keguruan Fakultas
- NP.Albana, A. Zaidan, Al-Khairi, PA (2021). Analisis dampak pekerjaan fisik terhadap beban kerja pekerja UMKM produksi kerupuk XYZ. Seminar dan Konferensi Nasional IDEC, 2018, 2-7.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Persada Kompri. (2016). *Motivasi belajar dari sudut pandang guru dan siswa*. Bandung: PT Remaja Rozdakarya
- Prasetyo, ET, Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Prihartanta, W. (2015). teori motivasi. *Jurnal Adaviya*, 1(83).
- Priyono, B. H. , Qomariah, N. , Winahyu, P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 4(2), 144.
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Sari, NM Y. , Ida Bagus, W. , Widyawati, S.R. (2022). PT Pengaruh kemampuan karyawan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja. *BPR Ashi Sempidi, Badun. Verte*, 2(2), 848–855.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan penelitian pengembangan*. Bandung : PT Alfabet.

- Taitin Eka Ardiana, (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi pada SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Volume 17, No. 02, Program Penelitian Akuntansi, Jurusan Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponologo
- Tarbiya, Nirmalawaty, C.M. , Rivaldi, A. , dan Mujazi, M. (2020). Motivasi untuk menjadi seorang guru. *Jurnal Pendidikan Guru*. 1(1)
- Trai, F. (2020). Manfaat program pelatihan guru. Jakarta: Pelatihan Guru
- Tsukiyo, (2015). Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten. *Jurnal FKIP Universitas Widiya Darma Klaten (Jawa Tengah, Indonesia)*. 159
- Yulfita Aini, (2017). Pengaruh motivasi internal dan eksternal serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Kano*. 1(1)