

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PENGGERAK ANGKATAN 4 KABUPATEN MANDAILING NATAL

Sulhan Hamid H Lubis, Saut Purba, Paningkat Siburian, Osberth Sinaga

Universitas Negeri Medan, Indonesia

Email: sulhanhamid@gmail.com, sautpurbapurba@gmail.com,

siburianpaningkat@gmail.com, osbertsinaga@unimed.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan: 1) pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru penggerak, 2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru penggerak dan, 3) pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru penggerak. Rancangan penelitian ini berbentuk eksplanasi. Subjek penelitian ini seluruh guru penggerak di Kabupaten Mandailing Natal dengan berjumlah 60 orang. Instrumen pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data menggunakan analisis statistik inferensial dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data koefisien Freg = 0,809 ; sig. 0,450. semakin tinggi efikasi diri dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri dan semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja guru penggerak. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 36,186% terhadap kinerja. Artinya kedua variabel (efikasi diri dan motivasi kerja) memberikan kontribusi sebesar 36,186% terhadap tinggi rendahnya kinerja.

Kata Kunci: Efikasi Diri; Motivasi kerja; Kinerja Guru Penggerak

Abstract

The purpose of this study is to describe: 1) the effect of self-efficacy on the performance of the driving teacher, 2) the effect of work motivation on the performance of the driving teacher, and 3) the effect of self-efficacy and work motivation on the performance of the driving teacher. This research design is in the form of an explanation. The subjects of this study were all teachers in Mandailing Natal Regency, totaling 60 people. The instrument of data collection was through a questionnaire. Data analysis used inferential statistical analysis with multiple linear regression analysis. Based on the results of data analysis, the coefficient of Freg = 0.809; sig. 0.450. the higher the self-efficacy and the higher the work motivation, the higher the performance. On the other hand, the lower the self-efficacy and the lower the work motivation, the lower the performance of the driving teacher. Based on the results of this study, it can be stated that the hypothesis proposed in this study is accepted. The results of this study also prove that self-efficacy and work motivation contribute 36.186% to performance. This

means that the two variables (self-efficacy and work motivation) contribute 36.186% to the high and low performance.

Keywords: *Self-Efficacy; Work Motivation; Motivating Teacher Performance*

Pendahuluan

Efikasi diri merupakan keyakinan bahwa seseorang memiliki kapabilitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik (Coolquit, 2017). Efikasi diri adalah kepercayaan diri seseorang dalam melakukan tugas. Ciri utama dari orang yang memiliki efikasi diri yaitu memiliki kompetensi dan kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai pencapaian sebuah prestasi. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terkait keberhasilan dirinya mengatasi situasi yang sulit (Ivancevich Jr, n.d. 2012). Definisi efikasi diri menurut Wagner dan Hollenback (Gibson, James L., John M. Ivancevich, n.d. 2012) penilaian seseorang tentang kemampuan dirinya melaksanakan rangkaian tindakan terkait situasi khusus yang dihadapinya. Efikasi diri mencerminkan usaha seseorang dan ketahanan diri dalam menghadapi rintangan ataupun tekanan. Seseorang yang memiliki efikasi diri memiliki cara dalam bersikap dan bertindak menghadapi situasi, mampu menghadapi situasi apapun dan menghasilkan sesuatu yang bernilai positif.

Pendapat (Manurung, Hidayat, Patras, & Fatmasari, 2018) mengatakan bahwa efikasi diri merupakan sikap dan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas mencapai keberhasilan. Efikasi diri tercermin dari 3 indikator; 1) keyakinan dapat mengatasi kesulitan atau rintangan, 2) keyakinan dengan kemampuan dan, 3) keyakinan untuk membangkitkan semangat dan menciptakan peluang keberhasilan. Dari kajian teori para ahli efikasi diri itu dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang dengan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara baik (Ismail et al., 2022). Dengan melakukan sintesis terhadap pendapat para ahli, indikator seseorang yang memiliki efikasi diri antara lain: 1) percaya dengan potensi diri, 2) motivasi menyelesaikan tugas, 3) memiliki ketekunan, 4) memberikan usaha yang lebih dan, 5) ketahanan dalam menghadapi masalah (abdulla, 2022).

Motivasi merupakan suatu dorongan bagi individu baik dalam diri maupun dari luar yang dapat mempengaruhi etos kerja atau kualitas kerja individu motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi menurut Indah dalam (Lian, n.d.2021) motivasi adalah motivasi untuk keinginan memperoleh suatu dari dalam hati untuk membuktikan dalam bentuk prestasi.

Dalam melaksanakan tugas, motivasi kerja bagi guru sangatlah penting untuk kelancaran dan keberhasilan proses belajar mengajar agar tujuan pendidikan tercapai sesuai Undang Undang Sisdiknas no 20 tahun 2003 pasal 3. Motivasi mendorong seseorang (guru) untuk berbuat dan menggerakkan kegiatan yang akan dilakukan. Motivasi juga menentukan dan menyeleksi arah pekerjaan. Motivasi kerja guru dipengaruhi berbagai faktor. Secara garis besar motivasi kerja guru dipengaruhi faktor

intrinsik dan ekstrinsik (Simarmata, 2020). Faktor intrinsik yaitu faktor yang muncul dari dalam diri yang didorong oleh keinginan seperti harapan dan cita-cita. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor yang mempengaruhi dari luar diri seperti lingkungan, penghargaan dan kegiatan yang dilaksanakan.

Indikator motivasi kerja guru (Hamzah & Winardi, 2017) terlihat dalam 4 hal yaitu: 1) tanggung jawab melakukan kerja, 2) prestasi yang dicapai, 3) pengembangan diri dan, 4) kemandirian dalam bertindak. Dalam dimensi internal Hamzah (2017) mencirikan dengan: 1) tanggung jawab guru melaksanakan tugas, 2) pelaksanaan tugas dengan target yang jelas, 3) mempunyai kejelasan tujuan dan menantang, 4) ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, 5) memiliki perasaan senang dalam bekerja, 6) selalu berusaha untuk mengungguli orang lain dan, 7) mengutamakan prestasi dari yang dikerjakan. Sementara itu dalam dimensi eksternal (Hamzah B. Uno, n.d.2017) membuat indikator antara lain: 1) Berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja, 2) senang memperoleh pujian dari yang dikerjakan, 3) bekerja dengan harapan memperoleh insentif dan, 4) bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian teman dan atasan.

Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins, Stephen P., n.d. 2016). Kinerja bila dikaitkan dengan guru merupakan kemampuan yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya dalam bidang pendidikan. Kinerja guru dinyatakan baik apabila tujuan tercapai sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. (RI, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu banyak penelitian yang menyelidiki Efikasi diri guru dalam konteks yang berbeda. Menurut Chis 2018 dalam (Syafarani, 2021) meneliti peran efikasi diri dan dukungan sosial guru dalam mengurangi stres dan tekanan psikologis mereka. Dia menemukan bukti tipis yang mendukung efek positif efikasi diri pada stress. Penelitian lainnya terhadap rendahnya kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh berbagai macam faktor diantaranya kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, organisasi tempat guru mengajar, kepemimpinan kepala sekolah maupun adanya kebijakan pemerintah tentang pendidikan (abdulla, 2022). Kinerja guru dengan orientasi penguasaan teori dan hafalan, menyebabkan kemampuan siswa tidak dapat berkembang secara optimal dan utuh seperti apa yang diinginkan (Hartiwi, Kozlova, & Masitoh, 2020). Senada dengan itu, (Hamzah & Winardi, 2017) mengemukakan kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja dan faktor lainnya. Kinerja guru menjadi optimal bila diintegrasikan dengan komponen persekolahan lainnya seperti kepada sekolah dan peserta didik.

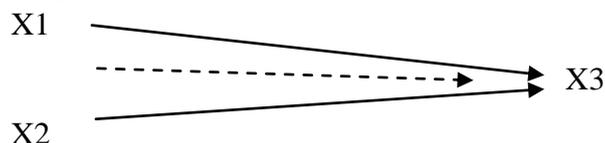
Fenomena yang terjadi di lapangan ditemukan masih ada Guru Penggerak angkatan 4 di kabupaten Mandailing Natal yang belum memiliki efikasi diri yang baik, seperti belum semua Guru Penggerak angkatan 4 di kabupaten Mandailing Natal

percaya dengan potensi dirinya, masih terlambat menyelesaikan tugas di LMS dari waktu yang ditetapkan, masih menunda-nunda pekerjaan. Sampai ada Guru Penggerak guru penggerak angkatan 4 di kabupaten Mandailing Natal yang hampir mengundurkan diri dari Program Guru Penggerak yang dilaksanakan selama 9 bulan. Selain itu kinerja Guru Penggerak juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Temuan di lapangan Guru Penggerak angkatan 4 kabupaten Mandailing belum sepenuhnya memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya. Belum adanya penelitian yang membahas tentang efikasi diri dan motivasi kerja khususnya Guru Penggerak terlebih lagi lokasi di Kabupaten Mandailing Natal membuat hal yang menarik bagi peneliti untuk membahas hal ini. Ini tidak terlepas dari Program Guru Penggerak ini dilakukan selama 9 bulan dengan mengikuti 10 modul baik secara sinkronus maupun asinkronus. Guru Penggerak yang mengikuti program ini atas keinginan sendiri dan tidak mendapatkan insentif kecuali uang pulsa Rp 150.000 per bulan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru penggerak, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru penggerak dan, pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru penggerak angkatan 4 Kabupaten Mandailing Natal.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi (explanatory research) yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab akibat (kausal) antar variabel melalui pengujian hipotesis. Ditinjau dari tingkat eksplanasi asosiatif, penelitian ini menemukan ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat dan berapa besar pengaruhnya.



Gambar 1
Hubungan Antar Variabel Penelitian

Keterangan:

X1 = Efikasi diri

X2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Guru

= Pengaruh secara parsial

= Pengaruh secara simultan

Dalam hal ini efikasi diri (X1) dan motivasi kerja (X2) merupakan variabel bebas dan kinerja guru penggerak (Y) merupakan variabel terikat. Populasi penelitian ini seluruh Calon Guru Penggerak angkatan 4 Kabupaten Mandailing Natal berjumlah 60 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen angket (kuisinoner) online dengan cara menyebar link google form kepada responden. Skala

pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Instrument yang telah disusun kemudian dilakukan uji coba kepada 28 orang responden.

Data yang diperoleh dari subjek melalui skala ukur ditransformasikan ke dalam angka-angka menjadi data kuantitatif, sehingga data tersebut dapat dianalisis dengan pendekatan statistik. Analisis data kuantitatif pada penelitian ini dan uji hipotesis penelitian dengan menggunakan Analisis Regresi Dua Prediktor, dimana yang menjadi prediktor pertama (variabel bebas 1 = X1) adalah efikasi diri dan prediktor kedua (variabel bebas 2 = X2) adalah motivasi kerja, sedangkan yang menjadi kriterium (variabel terikat) adalah kinerja. Kedua variabel bebas ini akan diuji secara bersamaan, sehingga dapat dilihat pengaruhnya terhadap variabel terikat. Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis Regresi 2 Prediktor, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi : Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru penggerak. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien Freg = 0,809 ; sig. 0,450. Ini menandakan bahwa semakin tinggi efikasi diri dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri dan semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja guru penggerak. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 36,186% terhadap kinerja. Artinya kedua variabel (efikasi diri dan motivasi kerja) memberikan kontribusi sebesar 36,186% terhadap tinggi rendahnya kinerja. Sisanya sebesar 64,814% pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja, dimana faktor-faktor lain tersebut dalam penelitian ini tidak dilihat dalam penelitian ini, diantaranya adalah faktor individu dan situasi kerja atau situasional yang semua itu terdapat dalam kemampuan (kemampuan komunikasi interpersonal), motivasi, pengetahuan pekerjaan, tingkat pendidikan, persepsi, tujuan, nilai-nilai, keahlian, kompetisi, lingkungan sosial atau tekanan situasi, umur, jenis kelamin, masa, dan jabatan atau keterlibatan kerja. Secara terpisah, efikasi diri memberikan kontribusi sebesar 11,2% terhadap tinggi rendahnya kinerja, sementara motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 9,2% terhadap tinggi rendahnya kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan yang disampaikan (Miner, Bassof, & Moorman, 2001) menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain sikap (meliputi keyakinan, perasaan, dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu), keterlibatan kerja (tingkat seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri), perilaku

(tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus), partisipasi (tingkat seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan-kegiatan organisasi) dan penampilan (tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi termasuk kuantitas dan kualitas). Keseluruhan faktor-faktor ini mencakup efikasi diri dan motivasi kerja. Efikasi diri yang mempengaruhi proses berpikir, motivasi dan kondisi perasaan yang semuanya berperan terhadap apa yang dilakukan. Individu dengan efikasi diri yang rendah dalam mengerjakan tugas tertentu akan cenderung menghindari tugas itu. Kondisi ini akan membuat individu sulit untuk meraih kinerja yang optimal. Individu yang merasa sulit untuk memotivasi diri akan mengurangi usahanya atau menyerah dalam berbagai macam rintangan yang dihadapinya. Efikasi diri juga mempengaruhi besar usaha dan ketahanan individu dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tantangan untuk dihadapi daripada sebagai ancaman untuk dihindari. Jadi faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri yaitu suatu tugas yang dirasakan sulit harus di hadapinya dengan berbagai situasi tertentu melalui keyakinan akan kemampuannya sendiri.

Guru penggerak memiliki ciri yang profesional ditandai dengan adanya penguasaan kemampuan/ kompetensi yang dimiliki guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Seorang guru penggerak dapat menguasai materi serta konsep-konsep mata pelajaran yang diampunya, akan dapat melakukan proses pembelajaran yang berpihak pada siswa. Menurut [Effendi \(1997\)](#) faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di sekolah adalah pengetahuan guru itu sendiri. Oleh karena itu, guru harus senantiasa berusaha meningkatkan pengetahuannya agar mempunyai wawasan yang luas demi peningkatan kinerjanya.

Motivasi kerja yang dimiliki guru akan mendorong guru untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja serta menyebabkan guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Jika seorang guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka guru tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan keras, tekun, dan dengan dedikasi tinggi sehingga akan tercapai hasil yang maksimal. Hal ini selaras dengan pendapat [\(Uno, 2008\)](#) yang menyatakan bahwa motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan kinerja atau prestasi kerja. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya.

[Castetter \(dalam sagala 2007\)](#) menegaskan bahwa kualitas proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru-gurunya. Seorang guru akan dapat melaksanakan tugasnya dengan apabila memiliki pengetahuan dan keterampilan serta wawasan yang luas dalam bidangnya. Hal ini didasarkan dengan pemikiran bahwa seorang guru akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik apabila memiliki pengetahuan dan keterampilan serta wawasan yang luas dalam bidangnya. Untuk meningkatkan kinerjanya, guru harus selalu berusaha tepat waktu, menggunakan metode dan strategi pembelajaran dengan tepat, serta mengikuti seminar atau pelatihan sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

Apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka guru akan memberikan yang terbaik demi kemajuan organisasinya. Motivasi dalam hal ini berfungsi sebagai pendorong usaha dalam pencapaian prestasi. Motivasi kerja guru dapat berasal dari dalam diri guru (motivasi intrinsik) maupun dari luar diri guru (motivasi ekstrinsik). Motivasi yang berasal dari dalam diri guru akan menimbulkan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang lebih baik dibandingkan dengan dorongan yang berasal luar diri guru. Guru yang merasa mampu menerapkan pembelajaran yang disenangi siswa serta memiliki hubungan yang harmonis baik dengan siswa maupun orang tua siswa, akan berdampak pada kinerja guru yang optimal. Seorang guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik apabila memiliki tingkat motivasi dan kemampuan yang mendukung penyelesaian tugasnya tersebut. Motivasi yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu tidak akan efektif tanpa didukung oleh pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dengan demikian, aspek kemampuan dan motivasi seseorang secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap kinerjanya (Ivanova, Gubanova, Shakirova, & Masitoh, 2020).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah dikemukakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu, koefisien Freg = 0,809 ; sig. 0,450. semakin tinggi efikasi diri dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri dan semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja guru penggerak. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 36,186% terhadap kinerja. Artinya kedua variabel (efikasi diri dan motivasi kerja) memberikan kontribusi sebesar 36,186% terhadap tinggi rendahnya kinerja.

Bagi sekolah, Koordinasi antara kepala sekolah, para guru dan karyawan perlu ditingkatkan agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan baik. Pihak sekolah diharapkan dapat mendukung program-program pemerintah dalam rangka peningkatan profesionalisme guru demi tercapainya pembelajaran yang berkualitas. Bagi Dinas Pendidikan, Dalam upaya mempertahankan serta meningkatkan kinerja guru, Dinas Pendidikan hendaknya senantiasa melakukan perencanaan strategik dalam pengembangan dan peningkatan profesionalisme guru secara berkesinambungan dengan cara mengadakan pelatihan-pelatihan dan pendidikan bagi guru ekonomi. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya, Dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi dalam memecahkan permasalahan yang terkait dengan kinerja guru.

BIBLIOGRAFI

- Abdulla. (2022). Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Efikasi Diri dan Kepemimpinan Visioner. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 37–42. [Google Scholar](#)
- Coolquit. (2017). *Organization Behavior*, New York, Mcgraw-Hill. [Google Scholar](#)
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly. (N.D.). Robert Konopaske.(2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes*, Fourteenth Edition. Singapore: The Mcgraw-Hill Companies. [Google Scholar](#)
- Hamzah B. Uno. (N.D.). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis Di Bidang Pendidikan)*. Jakarta, Bumi Aksara. [Google Scholar](#)
- Hamzah, Hamzah, & Winardi, Sugeng. (2017). Sistem Informasi Layanan Sms Gateway Bagi Bidan dalam Program Pws-Kia. *Respati*, 9(26). [Google Scholar](#)
- Hartiwi, Heriana, Kozlova, Anna Yu, & Masitoh, Fitri. (2020). The Effect Of Certified Teachers And Principal Leadership Toward Teachers' Performance. *International Journal Of Educational Review*, 2(1), 70–88. [Google Scholar](#)
- Ismail, Jeffrit Kalprianus, Hari Nugroho, S. E., MM, M. S. E., Intan Hesti Indriana, M. M., Hendrayady, Agus, Sos, S., Sarjana, Sri, Melan Susanty Purnamasari, S. E., MM, C. M. A., & Nur Syamsiyah, S. T. (2022). *Pengantar Manajemen*. Media Sains Indonesia. [Google Scholar](#)
- Ivanova, Tatyana, Gubanova, Natalia, Shakirova, Indira, & Masitoh, Fitri. (2020). Educational Technology As One Of The Terms For Enhancing Public Speaking Skills. *Universidad Y Sociedad*, 12(2), 154–159. [Google Scholar](#)
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok, Rajawali Pers. [Google Scholar](#)
- Kompri. (N.D.). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Gurukompri*. (N.D.). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru Dan Siswa*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.U Dan Siswa, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. [Google Scholar](#)
- Lian, B. (N.D.). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja, *Jurnal Manajemen Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*, Volume 46 Nomor 1 Januari Juni 2021. [Google Scholar](#)
- Manurung, Santa, Hidayat, Rais, Patras, Yuyun Elizabeth, & Fatmasari, Rhini. (2018). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Perbaikan Pelatihan, Penjaminan Mutu, Kompetensi Akademik Dan Efikasi Diri Dalam Organisasi Pendidikan. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 69–85. [Google Scholar](#)
- Miner, Anne S., Bassof, Paula, & Moorman, Christine. (2001). *Organizational*

- Improvisation And Learning: A Field Study. *Administrative Science Quarterly*, 46(2), 304–337. [Google Scholar](#)
- RI, Kementerian Pendidikan Nasional. (2019). Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. [Google Scholar](#)
- Robbins, Stephen P., And Timothy A. Judge. (N.D.). *Organizational Behavior*, 16th Edition, New Jersey, Pearson Prentice Hall. [Google Scholar](#)
- Sa, Dalam, & Gala. (2007). kualitas proses belajar mengajar. *jurnal.fkip.uns.ac.id*. [Google Scholar](#)
- Simarmata, Risda Herawati. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 654–660. [Google Scholar](#)
- Soleh, Asep Muhamad, & Tobari, N. Kesumawati. (2019). Development Of Practical Manual As A Learning Media For Simulator Aircraft Rescue And Fire Fighting. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 8(10), 523–526. [Google Scholar](#)
- Syafrani, Lini. (2021). Iklim Sekolah, Efikasi Diri Dimoderisasi Oleh Emosi Terhadap Kelelahan Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 1683–1689. [Google Scholar](#)
- Uno, Yoshiharu. (2008). The Nonlifting Sign And Forceps Biopsy. *Gastrointestinal Endoscopy*, 68(5), 1026–1027. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Sulhan Hamid H Lubis, Saut Purba, Paningkat Siburian, Osberth Sinaga (2022)

First publication right:

Syntax Idea

This article is licensed under:

