



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 3 No. 4 (2025) pp: 10-17

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Kontribusi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Arif Ismunandar¹

¹STIS Darusy Syafa'ah Lampung Tengah

¹arifismunandar86@gmail.com

Abstrak

Motivasi untuk mencapai prestasi dalam bekerja menjadi sangat penting untuk mencapai keberhasilan kinerja guru di sekolah. Keberadaan motivasi berprestasi dalam diri seorang guru penting diketahui dan dipahami, untuk kemudian dikembangkan guna mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. Tentu saja, pemanfaatan motivasi dan kepuasan kerja tersebut didasari atau dilandasi serta ditunjang dengan faktor-faktor pendukung lainnya. Penelitian ini termasuk penelitian jenis korelasi. Jenis ini dipilih karena penelitian ini bermaksud untuk mengungkapkan seberapa besar hubungan antara dua variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja guru di MTs Negeri Seyegan, Sleman, Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik yang berjumlah 48 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner) dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hipotesis yang diajukan adalah motivasi kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan lingkungan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sampel yang diambil adalah seluruh tenaga pendidik yang berjumlah 48 responden. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, sehingga semua guru dijadikan responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan komputer program SPSS 16 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan lingkungan kerja tidak berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

1. Latar Belakang

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya pendidikan pada sekolah. Hal ini disebabkan karena guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan dalam peningkatan mutu pendidikan. Dengan kata lain, salah satu persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu apabila dalam pelaksanaannya dilakukan oleh para pendidik profesional. Tinggi rendahnya mutu hasil belajar siswa banyak tergantung pada kemampuan mengajar guru. Apabila guru memiliki kemampuan mengajar yang baik, maka akan membawa dampak peningkatan iklim belajar mengajar yang baik.

Tugas dan tanggung jawab seorang pendidik tidaklah ringan. Guru merupakan salah satu faktor yang penting bagi keberhasilan dan kualitas pembelajaran. Hal ini berarti bahwa jika guru memiliki kinerja yang baik maka akan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyampaikan pelajaran dengan baik dan bermakna. Guru juga harus memfasilitasi tumbuhnya budi pekerti antara lain guru sebagai fasilitator, motivator, partisipan dan pemberi umpan balik (Kochhar, 2008).

Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sehingga banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan dan peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Sedangkan sebagai kunci utama di dalam peningkatan kualitas pendidikan adalah dengan memperbaiki mutu gurunya. Oemar Hamalik (2006) menyatakan bahwa “mutu guru turut menentukan mutu pendidikan, sedangkan mutu pendidikan akan menentukan mutu generasi muda sebagai calon warga negara dan warga masyarakat”. Peningkatan kurikulum yang berlaku saat ini di tingkat sekolah mengakibatkan

tugas dan peran guru semakin banyak. Guru memiliki tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik. Guru juga berperan dalam pengembangan kurikulum. Oleh karena itu, perlu adanya upaya-upaya dalam peningkatan kinerja guru yang diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan mutu guru tercantum dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa seorang guru berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan, (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Artinya, kewajiban guru perlu didukung dengan motivasi kerja untuk mencapai prestasi yang tinggi. Selain itu, guru seharusnya memiliki kompetensi atau kemampuan profesional, yaitu (1) penguasaan materi pelajaran, (2) penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, dan (3) penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya.

Berpijak pada permasalahan di atas, maka kondisi kinerja guru dihadapkan pada berbagai faktor. Sehingga faktor tersebut dapat turut menentukan tinggi rendahnya kinerja guru, salah satunya yaitu faktor motivasi. Guru yang dalam melaksanakan tugasnya didasari dengan motivasi kerja akan menunjukkan rasa senang, kesungguhan dan kegairahan dalam bekerja. Rasa senang terhadap pekerjaan diwujudkan dalam bentuk semangat dalam melaksanakan tugas, bersemangat dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dan bekerja secara optimal.

Sofyan (2003) mengatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan dan lingkungan. Motivasi berperan penting dalam meningkatkan aktivitas kerja, sebab seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat berhasil dan dapat mencapai hasil yang sebaik-baiknya. Motivasi kerja yang demikian akan membuat seorang guru bergairah dalam mendidik. Dalam kenyataannya masih ditemukan guru kurang termotivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam mendidik hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian dari kepala sekolah sehingga kinerja menurun serta tingkat kedisiplinan juga menurun.

Hal lain yang juga perlu diperhatikan berkaitan dengan permasalahan kinerja guru ialah lingkungan kerja. Dalyono (2001) mengatakan bahwa lingkungan sekolah dapat berpengaruh langsung maupun tidak langsung, baik dari dalam maupun dari luar. Hal tersebut dapat meliputi isinya seperti ruangan, iklim, dan lain-lain. Sehingga untuk mewujudkan iklim kerja yang kondusif dan suasana kerja yang nyaman maka diperlukan kerja sama dari berbagai pihak baik kepala sekolah, guru, dan karyawan lainnya. Lingkungan kerja yang mendukung, baik fisik maupun lingkungan sosial, akan membantu pencapaian tujuan kerja. Tempat kerja yang rapi dan bersih, tata ruang yang memadai, diikuti fasilitas yang memadai akan membuat suasana kerja menjadi nyaman. Hubungan yang baik antara kepala sekolah dengan wakil kepala sekolah, para guru, dan tenaga administrasi akan membuat iklim kerja menjadi harmonis sehingga memotivasi mereka untuk lebih produktif, maju, dan berprestasi. Dengan kata lain semakin meningkat kinerjanya.

Fenomena yang terjadi saat ini banyak guru-guru di sekolah mengalami permasalahan terhadap kinerjanya, permasalahan tersebut dapat muncul baik dari faktor motivasi maupun faktor lingkungan kerja, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja para guru. Banyak guru diantaranya belum termotivasi dalam dirinya, karena beranggapan bahwa upaya-upaya yang dilakukan selama ini yaitu mendidik hanya sebagai tugas rutin dan upaya pemenuhan kebutuhan semata bukannya untuk meraih keberhasilan dalam bekerja atau meraih prestasi kerja yang baik dalam karirnya sebagai guru. Sedangkan untuk lingkungan kerja guru diperlukan tatanan yang baik terutama di dalam ruang kerja guru sehingga para guru merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Serta tatanan yang baik juga perlu dilakukan agar guru tidak merasa jenuh terhadap rutinitas kerjanya.

Untuk itu perlu penanganan yang serius dalam mengembalikan motivasi kerja para guru serta menjaga lingkungan kerja guru agar para pendidik bekerja secara optimal dan tidak merasa terganggu dalam menjalankan kinerjanya. Untuk itu diperlukan peranan dan figur seorang kepala sekolah yang bertanggung jawab meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kenyamanan bagi para guru agar kinerja guru dapat meningkat serta tujuan sekolah dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka peneliti merasa tertarik melakukan penelitian untuk mengungkapkan seberapa besar kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri Seyegan, Sleman, Yogyakarta.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian jenis korelasi. Jenis ini dipilih karena penelitian ini bermaksud untuk mengungkapkan seberapa besar hubungan antara dua variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja guru di MTs Negeri Seyegan, Sleman, Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik yang berjumlah 48 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (*kuesioner*) dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda.

3. Hasil Penelitian

a. Analisis Deskriptif

Distribusi frekwensi ditujukan untuk mengetahui tingkat persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian yang diukur berdasarkan rentang skala interval. Pendapat responden, yaitu seluruh tenaga pendidik di MTs Negeri Seyegan Sleman mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru, akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1 Rentang Skala Interval

Skala	Keterangan
1	Sangat tidak setuju/(tidak pernah)
2	Tidak setuju/(kadang-kadang)
3	Setuju/(sering)
4	Sangat setuju/(selalu)

1. Motivasi kerja

Tingkat motivasi untuk peningkatan kinerja bagi para guru memiliki persentase yang cukup tinggi, ini dibuktikan dengan guru yang memilih sangat setuju dapat mencapai 60,41%, ini membuktikan bahwa intensitas guru dalam upaya peningkatan kinerja sangat baik, sedangkan guru yang memilih setuju mencapai 39,58%, Untuk keterangan tidak setuju dan sangat tidak setuju hanya 0%, yang artinya tidak ada guru yang memilih keterangan tersebut. Seperti ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2 Persepsi guru terhadap Motivasi kerja

Keterangan	F	%
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Setuju	19	39,58
Sangat setuju	29	60,41
Jumlah :	48	100

Sumber : Data primer

2. Lingkungan kerja

Tingkat persepsi guru terhadap kinerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, memiliki persentase yang cukup tinggi, ini terbukti dengan guru yang menilai sangat setuju sebesar 56,25%, serta 43,75 guru menilai bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk keterangan tidak setuju dan sangat tidak setuju hanya 0%, yang artinya tidak ada guru yang memilih keterangan tersebut. Seperti ditunjukkan pada tabel 3 berikut :

Tabel 3 Persepsi guru terhadap Lingkungan kerja

Keterangan	F	%
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Setuju	21	43,75
Sangat setuju	27	56,25
Jumlah :	48	100

Sumber : Data primer

3. Kinerja guru

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pendidik dalam mencapai target dan tujuan dalam setiap pekerjaannya serta sebagai rasa tanggung jawab terhadap atasan. Sebagian besar guru menilai sudah memiliki kinerja yang relatif baik, hal ini dibuktikan dengan guru yang memilih sangat setuju sebesar 60,41%, sedangkan 39,58 yang memilih setuju. Untuk keterangan tidak setuju dan sangat tidak setuju hanya 0%, yang artinya tidak ada guru yang memilih keterangan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja seluruh tenaga pendidik sudah baik, seperti ditunjukkan dalam berikut :

Tabel 4 Persepsi guru terhadap Kinerja guru

Keterangan	F	%
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Setuju	19	39,58
Sangat setuju	29	60,41
Jumlah :	48	100

Sumber : Data primer

b. Uji Hipotesis dan Analisis Data

1. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *SPSS 16 for windows* untuk mengetahui nilai dan makna hasil analisis regresi dan perspektif yang lebih luas. Berikut ini hasil pengujian hipotesisnya :

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi (Coefficients(a))

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
odel						
1	(Constant)	78.852	21.226		3.715	.001
	x1	.769	.259	.470	2.963	.005
	x2	-.209	.201	-.165	-1.041	.304

a Dependent Variabel: y
Sumber : Output SPSS

- H1 : Motivasi kerja (X1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
 Dari hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel 5 Diketahui nilai signifikansi untuk variabel X1 sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05, maka H1 dapat diterima, sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- H2 : Lingkungan kerja (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Dari hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel 5 Diketahui nilai signifikansi untuk variabel X2 sebesar 0,304 yang lebih besar dari 0,05, maka H2 tidak dapat diterima atau ditolak, sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2. Persamaan Regresi

Analisis regresi berganda adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linier berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel independen yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen. Selanjutnya untuk melakukan taksiran variasi nilai suatu variabel dependen disebabkan oleh variasi nilai beberapa variabel independen digunakan persamaan regresi linier berganda. Berdasarkan perhitungan dengan program *SPSS 16 for windows* diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,470X_1 + -0,165X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Koefisien X1 : 0,470, koefisien positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja guru, maka akan semakin meningkat kinerjanya. Sebaliknya, apabila motivasi kerja guru tidak baik, maka kinerja guru akan menurun.

Koefisien X2 : -0,165, koefisien negatif, artinya apabila lingkungan kerja kurang baik, maka dapat menurunkan tingkat kinerja guru. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja baik, maka akan meningkatkan kinerja guru.

3. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat efisiensi variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan fungsinya sebagai varian variabel dependen yaitu kinerja guru, yang dapat diketahui dari nilai *R square* (R^2) dan nilai signifikansi F statistik. Dari pengujian analisis regresi didapat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 6 Nilai R Square (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.410(a)	.168	.131	8.56446

a Predictors: (Constant), x2, x1
Sumber : *Output SPSS*

Pada hasil analisis regresi pada tabel 6 di atas diketahui nilai R^2 sebesar 0,168, yang dapat diartikan bahwa 16% variasi variabel kinerja guru mampu dijelaskan oleh variasi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja serta sisanya 84% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini, dan didapat nilai signifikansi F statistik sebesar $0,000 < 0,05$, yang dapat diinterpretasikan bahwa model variabel independen yang dijadikan varian dalam menjelaskan variasi variabel dependennya cukup baik dan efisien untuk dijadikan model dalam penelitian ini.

c. Pembahasan

Hipotesis I untuk variabel motivasi kerja dinyatakan diterima, yaitu motivasi kerja mempunyai kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri Seyegan Sleman. Motivasi kerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kebutuhan, keinginan dan dorongan dari dalam hati untuk berprestasi yang merupakan hasil interaksi antara usaha dan kepuasan dalam mencapai tujuan.

Motivasi untuk mencapai prestasi dalam bekerja menjadi sangat penting untuk mencapai keberhasilan kinerja guru di sekolah. Keberadaan motivasi berprestasi dalam diri seorang guru penting diketahui dan dipahami, untuk kemudian dikembangkan guna mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. Tentu saja, pemanfaatan motivasi dan kepuasan kerja tersebut didasari atau dilandasi serta ditunjang dengan faktor-faktor pendukung lainnya, misalnya kedisiplinan, kesejahteraan, pemberdayaan dan lain-lain. Motivasi seorang guru dipengaruhi oleh stimulus kekuatan yang berasal dari dalam diri seorang guru sehingga menggerakkan, mendorong, dan mengilhami seorang guru untuk melaksanakan berbagai tugas di sekolah. Menurut Sofyan dan Uno (2003: 106) motivasi

kerja seorang guru adalah suatu proses kegiatan untuk menggerakkan guru, agar perilaku guru dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan yang ingin dicapai berhubungan dengan proses pemenuhan kebutuhan manusia. Oleh karena itu, jenis motivasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu : (1) faktor kebutuhan, dan faktor pengarahan perilaku. Analisis terhadap “kebutuhan” merupakan upaya pemberian motivasi kepada seseorang dalam bekerja. Dalam konteks ini adalah guru. Artinya, seorang guru termotivasi untuk melakukan tugas pokok secara baik, apabila mengetahui secara benar bahwa ada kebutuhan yang tidak terpenuhi. Dengan bekerja secara sistematis, maka suatu saat kebutuhan akan dapat terpenuhi, dan (2) faktor pengarahan perilaku. Seorang guru akan mengarahkan perilaku ke arah pencapaian tujuan. Berarti guru yang merasa kebutuhannya tidak terpenuhi akan berusaha untuk mewujudkan kepuasan dengan cara menggerakkan potensi, kompetensi dan perilaku menuju tujuan yang hendak dicapai.

Dari uraian teoritis di atas, dapat didefinisikan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang-orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam bekerja. Kuat dan lemahnya dorongan motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan, dan aktivitas ini melibatkan baik fungsi fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya.

Hipotesis II untuk variabel lingkungan kerja tidak diterima atau ditolak, sehingga lingkungan kerja secara parsial tidak mempunyai kontribusi signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri Seyegan Sleman. Hal tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja belum mempunyai pengaruh dan hubungan yang kuat dalam peningkatan kinerja guru di MTs Negeri Seyegan Sleman. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, dalam persoalan kinerja, lingkungan kerja belum menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja guru. Hal tersebut bisa terjadi apabila fasilitas-fasilitas penunjang kinerja bagi para guru belum sepenuhnya tersedia, sehingga dapat menyebabkan kinerja guru dirasa belum maksimal. Namun, lingkungan kerja fisik dan non fisik dianggap sudah mendukung serta memiliki ketentuan yang dapat memberikan kenyamanan dan keamanan bagi para guru. Hal lain juga yang dianggap sudah baik yaitu adanya suasana kekeluargaan dan komunikasi antara guru-guru, para staf dan siswa sehingga dapat menjadikan suasana dalam lingkungan sekolah menjadi kondusif.

Galloway (1995: 49) juga menjelaskan bahwa suasana kerja sekolah dapat sebagai interaksi dengan kolega termasuk dengan atasan/kepala sekolah. Apabila proses komunikasi antara kepala sekolah, guru, staf dan siswa yang tidak berjalan dengan baik akan mengakibatkan timbulnya berbagai problem dalam hubungan antar sesama. Secara sadar atau tidak dapat menjadi hal-hal yang bersifat emosional dan kadang-kadang terakumulasi dalam perilaku-perilaku yang menyebabkan renggangnya hubungan antar pribadi, kerenggangan antara bawahan dengan atasan, sesama rekan kerja guru, guru dengan siswa, guru dengan masyarakat/orang tua wali murid. Untuk itu perlunya usaha dari berbagai pihak baik kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan lainnya ikut menjaga lingkungan kerja agar tetap baik, sehingga kinerja guru dan kinerja karyawan lainnya disekolah tidak terganggu dan tujuan sekolah dapat tercapai dengan baik. Serta pentingnya sarana pendukung kegiatan kinerja guru, agar dapat mempermudah kinerja dari guru.

Simpulan

Berdasarkan deskripsi data dan analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :1). Dari hasil pengujian Hipotesis I untuk variabel motivasi kerja dapat diterima, sehingga motivasi kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 2). Dari hasil pengujian Hipotesis II untuk variabel lingkungan kerja tidak dapat diterima atau ditolak, sehingga lingkungan kerja tidak berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru

Referensi

1. Asari, A., Arifin, A. H., Lubis, M. A., Ismunandar, A., Ashari, A., Agniya, U., Ayunda, W. A., & Pramudyo, G. N. 2023. *Manajemen E-Resource*. Mafy Media Literasi Indonesia.

2. A Ismunandar, *integrasi interkoneksi profesionalisme pendidik dan implementasi pendidikan karakter*, Ta'lim 4 (Universitas muhammadiyah Lampung), 34-49.
3. A Ismunandar, *Paradigma Pengembangan Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0*, An Najah (Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan) 1 (1), 45-57
4. A Kurnia, *Peningkatan Kemampuan Pendidik Di Era Society 5.0*, Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP) 6 (2), 388-397.
5. AP Rini, *Implikasi era revolusi industri 4.0 terhadap pengembangan kemampuan sumber daya manusia di perguruan tinggi*, Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP) 7 (2), 4831-4837.
6. Amstrong Michael. (1994). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
7. Anogara Pandji. (1992). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
8. As'ad, M. (1995). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.
9. Briant, K. A., Gray L. A., Gallegos P.B. (2005). *Performance theories in education. Power, pedagogy and the politics of identity*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Pulicher (LEA).
10. Dalyono, M. (2001). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: Reneka Cipta.
11. Depdiknas. (2005). *Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
12. Dessler, Gary. (2005). *A framework for human resources management*. (2nd ed). New Jersey: pearson educational, Inc. Upper Saddle River.
13. Douglas & Watson. (2009). *Effective leadership and emotional labor*: (versi elektronik). Proquest Educational Journals, 22, 21-24.
14. Galloway, D. (1995). *Sources of statisfaction and dissatisfaction for newzeeland primary school teacher*. Journal Education Research. Vol. 27.
15. Genefri. (1996). *Kinerja karyawan lulusan sekolah menengah kejuruan di perusahaan listrik negara cabang padang*. Tesis Magister IKIP Yogyakarta.
16. Gomez, F. C. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
17. Handoko, Hani, T., Dr. MBA dan Reksohadiprodjo Sukanto, Dr. M.Com. (1996). *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua Yogyakarta : BPF
18. Handoko, Hani, T. (1997). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPF.
19. Ismunandar, A. "*Dinamika Sosial dan Pengaruhnya terhadap Transformasi Sosial Masyarakat*". Tarbawiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan, 3 (2), 205-219. 2020. <https://doi.org/10.32332/tarbawiyah.v3i2.1810>.
20. Ismunandar, A. "*Integrasi interkoneksi pofesionalisme pendidik dan implementasi pendidikan karakter*". Ta'lim: Jurnal Agama Islam, 3 (2), 34-49. 2022. <https://doi.org/10.36269/ta'lim.v4i1.751>.
21. Ismunandar, A. *Strategi Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia di Era Digital: Tantangan dan Adaptasi pada Lembaga Pendidikan*, Bisma : Business and Management Journal, Vol. 3 No. 1 (2025), DOI: <https://doi.org/10.59966/bisma.v3i1.1644>
22. Ismunandar, A. *Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Employee Engagement dan Mutu Pendidikan*, Journal of artificial intelligence and digital business, Vol. 4 No. 1 (2025), DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i1.365>
23. Jones, F. Mazda & Lord, S. (2006). *Developing effective teacher performance*. London: Sage Publication Inc.
24. Lenenburg, A. C., & Lunenburg F. C. (2000). *Educational administration*. Singapore: Wadworth.
25. Mazda, J. F., & Lord S. (2006). *Developing effective teacher performance*. London: Sage Publication Inc.
26. Mahmudi. (2005). *Manajemen sektor public*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
27. M. Ngalim Purwanto. (1990). *Psikologi pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
28. Nazara, D. S., Se, M. M., Casriyanti, S. P., Fauzi, H., Trianto, E., Arif Ismunandar, M. M., Raule, J. H., Kes, S. K. M. M., Syamsuddin, A. R., & Jamil, I. M. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia” Teoritis dan Praktis”*. Cv. Mitra Cendekia Media.
29. Nitisemito. (1996). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
30. Oemar Hamalik. (2001). *Kurikulum dan pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
31. Oemar Hamalik. (2006). *Pendidikan guru berdasarkan pendekatan kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.
32. Paul Bennel. (2004). *Teacher motivation incentives in sub saharam Africa and asia*. Artikel juli 2004.
33. Priyatno, Duwi (2010), *Analisis SPSS*, Yogyakarta: MediaKom.
34. Purwanto. (2007). *Instrument penelitian social dan pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
35. Ridell, S. & Brown, S. (1992). *School effectiveness research*. London: University of London.
36. Rumijan. (2005). *Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai univesitas negeri Yogyakarta*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta.
37. Sahertian. (2000). *Kinerja guru sekolah dasar* (diakses tanggal 21 agustus 2008 <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>)
38. Shalahudin, M. (1990). *Pengantar psikologi pendidikan*. Surabaya: PT. Bina Ilmu.
39. Siagian, P. S. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta.

40. Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi II. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE-YKPN.
41. Soetjipto & Kosasi, R. (2007). *Profesi keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
42. Sofyan, H., & Uno B. H. (2003). *Teori motivasi dan aplikasinya dalam penelitian*. Gorontalo: Nurul Janah.
43. Sugiyono. (2007). *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
44. Sutermeister, R. (1974). *People and productivity*. New York: McGraw-Hil, Book Company.
45. Taufan iswandi, dkk., *Inovasi Manajemen Pendidikan di Madrasah: Studi Kasus Implementasi Program Penguatan Moderasi Beragama*, VOL. 13 NO. 1 (2025): JOURNAL ILMIAH RINJANI: MEDIA INFORMASI ILMIAH UNIVERSITAS GUNUNG RINJANI. <https://doi.org/10.53952/jir.v13i1.609>
46. Timpe. (1992). *Kinerja* (Terjemahan Sofyan Cikmat). New York: KEND Publishing Inc.
47. Tjahjono, Heru K. (2009), *Metode Penelitian Bisnis*, 1.0- Cet.1, Yogyakarta: Visi Solusi Madani.
48. Tjahjono, Heru K. (2009), *Metode Penelitian Bisnis*, 2.0-Cet.1 Yogyakarta: Visi Solusi Madani.
49. Wetik, J. L. (1986). *Penilaian kerja dan produktivitas*. Jakarta: Erlangga