

Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri 5 Banda Sakti Lhokseumawe

Ramlan

Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe, Aceh

ramlan@iainlhokseumawe.ac.id

 <https://doi.org/10.47766/ahdaf.v2i2.1656>

ABSTRACT

This study aims to determine the partial effects of (1) motivation on teacher performance, (2) competence on teacher performance, and (3) the combined effect of motivation and competence on teacher performance. The research was conducted at SD Negeri 5 Banda Sakti using a quantitative method, with data processing techniques multiple regression analysis. The sample was collected using the total sampling technique, with the entire population of 30 teachers included in the sample. Data was gathered using a Likert-scale questionnaire. The findings showed that, partially, (1) the direct effect of motivation on teacher performance was 27.4; and (2) the direct effect of competence on teacher performance was 22.0. Simultaneously, the combined effect of motivation and competence on teacher performance was 43.50, while the remainder was influenced by other factors not examined in this study. The research recommends that synergy between motivation and competence should be fostered through comprehensive development programs, while teacher welfare must also be addressed to maintain their commitment. Regular performance evaluations are necessary to identify further development needs, and additional research is suggested to explore other factors affecting teacher performance.

Keywords: *Teacher Motivation, Teacher Competence, Teacher Performance*

Copyright Holder: ©Ramlan (2024)

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial: 1) motivasi terhadap kinerja guru, 2) kompetensi terhadap kinerja guru, 3) motivasi dan kompetensi secara Bersama-sama terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan pada SD Negeri 5 Banda Sakti Lhokseumawe dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*, dengan populasi guru sebanyak 30 orang yang seluruhnya digunakan sebagai sampel. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner “skala likert”. Temuan penelitian secara parsial adalah: 1) Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja guru sebesar 27.4%. 2) Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 22.0%. Temuan penelitian secara simultan menyatakan, motivasi dan kompetensi guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 43.50%, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Penelitian ini memberikan rekomendasi, bahwa sinergi antara motivasi dan kompetensi perlu didorong

melalui program pengembangan yang menyeluruh, sementara kesejahteraan guru juga harus diperhatikan guna menjaga komitmen mereka. Evaluasi kinerja secara berkala diperlukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan lebih lanjut, dan penelitian tambahan dianjurkan untuk menemukan faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.

Kata Kunci: *Motivasi Guru, Kompetensi guru, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Guru memiliki peran sentral dalam menentukan mutu pendidikan yang diselenggarakan secara formal oleh pemerintah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya mendidik, membimbing, melatih, mengarahkan, menginstruksikan, dan mengevaluasi peserta didik, mulai dari pendidikan anak usia dini hingga pendidikan dasar. Selain itu, dalam Pasal 8 dan Pasal 10 (1), disebutkan bahwa guru harus memiliki berbagai kompetensi, termasuk kompetensi mengajar, karakter, sosial, dan profesional, yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan khusus.

Data Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Dirjen GTK) menunjukkan bahwa rasio rata-rata guru terhadap siswa adalah 1:16. Saat ini terdapat 2.906.239 guru yang mengajar di 218.234 sekolah dengan total siswa mencapai 45.073.800 (Badan Pusat Statistik, 2020). Berdasarkan angka ini, kebutuhan guru secara kuantitatif dinilai sudah terpenuhi, karena Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) menyebutkan bahwa rasio ideal guru-siswa untuk jenjang SD adalah 1:29.

Meskipun secara kuantitatif sudah terpenuhi, kualitas dan kompetensi guru masih menjadi sorotan. Data dari Dirjen GTK menunjukkan bahwa hanya 52,3% dari 2.906.239 guru di Indonesia berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pemerintah terus berupaya meningkatkan kompetensi guru melalui pendidikan lanjutan, pelatihan, seminar, serta tunjangan sertifikasi. Langkah-langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa guru tidak hanya memenuhi standar kuantitatif, tetapi juga memiliki kinerja yang optimal dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Berdasarkan laporan World Bank 2023, Indonesia menempati posisi 70 dari 100 negara dalam hal kualitas pendidikan, dengan sedikit perbaikan namun masih menghadapi banyak tantangan (World Bank, 2023). Uji Kompetensi Guru (UKG) 2015 juga mencatat bahwa hanya 30% guru yang lulus dengan nilai minimal 80, dan hingga 2021 rata-rata nilai UKG belum mencapai 70 poin (Veirissa, 2021). Rendahnya kompetensi ini berpotensi merusak citra profesi guru, padahal kualitas guru merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan mutu pendidikan.

Hasil pra-survei di SD Negeri 5 Banda Sakti mengungkapkan beberapa masalah terkait kinerja guru, seperti kurangnya motivasi, penggunaan metode pengajaran yang konvensional, dan minimnya variasi dalam pengajaran. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya kinerja guru berdampak langsung pada mutu pendidikan. Menurut Nurla et al. (2021), kebahagiaan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja guru, sehingga kenyamanan kerja harus diperhatikan agar kinerja meningkat.

Beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru di antaranya adalah gaji/kompensasi, motivasi, sarana prasarana, dan kepemimpinan (Mumtaz & Rindaningsih, 2023). Motivasi, dalam hal ini, merupakan elemen penting yang dapat meningkatkan kinerja seorang guru, sementara kompetensi adalah modal utama dalam menjalankan tugas keprofesionalannya secara efektif.

Colquitt menjelaskan bahwa motivasi adalah seperangkat kekuatan yang mempengaruhi perilaku individu. Ia menyebutkan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang sedang terhadap komitmen organisasi (Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, 2015). Sementara itu, Robbins menyatakan motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan dikondisikan oleh kemampuan seseorang untuk bertindak dalam memenuhi sebagian kebutuhan (Robbins, 1996). Kedua definisi ini memberikan pandangan yang komplementer tentang motivasi, baik dari perspektif individu maupun organisasi.

Adapun kinerja (*job performance*) adalah prestasi kerja atau aktual prestasi yang dicapai seseorang) (Prabu Mangkunegara, 2011). Kinerja seorang pekerja (prestasi kerja) adalah hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikannya dalam melaksanakan tugasnya dan kewajiban. Secara konseptual, kinerja adalah nilai yang dimiliki sejumlah karyawan perilaku yang positif dan negatif mempengaruhi keberhasilan organisasi tujuan. Lebih lanjut menurut Rivai, kinerja diartikan sebagai milik seseorang atau kesediaan kelompok untuk menyelesaikan suatu kegiatan sesuai tugasnya dan dengan hasil yang diinginkan (Rivai & Basri, 2005). Fahmi menyatakan bahwa menurut Armstrong dan Baron, "kinerja adalah hasil kerja yang sangat berhubungan dengan tujuan strategis organisasi, pelanggan kebahagiaan, dan kontribusi ekonomi (Fahmi, 2016).

Teori-teori yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menunjukkan bahwa banyak aspek yang perlu dipertimbangkan, termasuk sarana prasarana, stres, motivasi, kepercayaan, dan etika (Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, 2015). Selain itu, faktor-faktor lain seperti kepribadian, budaya, kepemimpinan, dan lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja individu. Keterbatasan intelektual, psikologis, serta kondisi eksternal seperti status ekonomi dan perubahan teknologi juga turut berperan.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat adanya kesenjangan antara kinerja guru yang diharapkan dengan kenyataan yang terjadi di SD Negeri 5 Banda Sakti. Jika masalah ini tidak segera diatasi, maka akan berdampak pada mutu pendidikan, mengingat kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu kualitas pendidikan di tingkat satuan pendidikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menganalisis kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 5 Banda Sakti, dengan fokus pada pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan kinerja guru serta memberikan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel dalam model penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Dasar Negeri 5 Banda Sakti, dengan total jumlah sebanyak 30 orang. Penarikan sampel dilakukan menggunakan teknik total sampling, yang berarti seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini (Sugiyono, 2015).

Instrumen Penelitian Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur tiga variabel utama: motivasi, kompetensi, dan kinerja guru. Setiap item dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator yang relevan dengan teori motivasi dan kinerja.

Teknik analisis data dilakukan melalui dua tahap, yaitu: Pertama, analisis deskriptif; data dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai variabel yang diteliti. Analisis deskriptif ini mencakup perhitungan nilai rata-rata (mean), nilai tengah (median), nilai yang sering muncul (modus), serta penyebaran data (deviasi standar). Kedua, analisis inferensial; untuk menguji hipotesis, digunakan analisis inferensial dengan metode analisis regresi berganda (Goss-Sampson, 2019).

Analisis ini melibatkan uji asumsi yang meliputi: 1) Uji normalitas, untuk memastikan distribusi data normal, 2) Uji Linearitas, untuk mengevaluasi hubungan linear antar variabel, dan 3) Uji hipotesis, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2016). Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi terbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji normalitas dapat dilakukan mengetahui data populasi apakah berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Apabila L_{hit} diperoleh $< L_t$ (5%), artinya galat taksiran berasal dari data populasi distribusi normal. Apabila L_{hit} diperoleh $> L_t$ (5%), artinya galat taksiran yang ditemukan bukan asal data populasi distribusi normal.

Tabel 1: Perhitungan Normalitas dengan Summary

No	Variabel	L_{hit}	L_{tab}	Hasil
1.	Motivasi (X_1) terhadap Kinerja guru (Y)	0,001	0,058	Galat taksiran berdistribusi normal.
2.	Kompetensi Guru (X_2) terhadap Kinerja guru (Y)	0,020	0,058	Galat taksiran berdistribusi normal.
3.	Motivasi (X_1) dan Kompetensi Guru (X_2) terhadap Kinerja guru (Y)	0,001	0,058	Galat taksiran berdistribusi normal.

Dari rangkuman hasil perhitungan tersebut di atas diperoleh nilai $L_{hitung} < L_t$ (0,05), artinya L_{hitung} 0,001 $< L_t$ (0,058) dapat disimpulkan bahwa data sebaran secara keseluruhan galat taksiran tidak menyimpang, dan dikatakan berdistribusi normal, arti lain bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Linearitas

Kriteria pengujiannya: tolak H_0 jika, signifikansi nilai $F_{hitung} > 0,05$ atau terima H_0 jika, signifikansi nilai $F_{hitung} < 0,05$. Tabel Ringkasan Hasil Uji Linearitas dan Uji Signifikansi.

Tabel 2: Rangkuman Hasil Uji Linieritas dan Uji Keberartian

No	Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen	Uji Linieritas			Uji Keberartian Regresi		
		F_h	Sig.	Status	F_h	Sig.	Status
1	X_1 dengan Y	2,747	0,007	Linier	1,129	0,001	Signifikan
2	X_2 dengan Y	2,209	0,029	Linier	1,039	0,001	Signifikan
3	X_1 dan X_2 dengan Y	43,50	0,001	Linier	1,503	0,000	Signifikan

Sesuai dengan uraian hasil perhitungan sebelumnya, nilai F_{hitung} lebih besar dari (0,05) yang berarti F_h 2,747 $>$ sig 0,05. Artinya persamaan regresi tersebut signifikansi dan asumsi linieritas untuk variabel motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru terpenuhi.

Dari hasil penelitian yang disajikan, beberapa analisis dapat diuraikan berdasarkan uji normalitas dan uji linearitas:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Hasil dari perhitungan normalitas menunjukkan bahwa nilai Lhitung untuk semua variabel (motivasi, kompetensi guru, dan gabungan keduanya terhadap kinerja guru) lebih kecil dari Ltabel pada tingkat signifikansi 5% (0,058). Berikut rincian analisis:

- a. Motivasi terhadap Kinerja Guru: $L_{hitung} = 0,001 < L_{tabel} = 0,058 \rightarrow$ Data berdistribusi normal.
- b. Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru: $L_{hitung} = 0,020 < L_{tabel} = 0,058 \rightarrow$ Data berdistribusi normal.
- c. Motivasi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru: $L_{hitung} = 0,001 < L_{tabel} = 0,058 \rightarrow$ Data berdistribusi normal.

Karena semua nilai Lhitung lebih kecil dari Ltabel, dapat disimpulkan bahwa galat taksiran berasal dari data populasi yang berdistribusi normal. Ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi, sehingga analisis selanjutnya dapat dilanjutkan dengan aman tanpa bias yang disebabkan oleh penyimpangan distribusi data.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memeriksa apakah hubungan antara variabel eksogen (motivasi dan kompetensi) dan variabel endogen (kinerja guru) bersifat linear. Kriteria pengujiannya adalah:

- a. Jika signifikansi nilai $F_{hitung} < 0,05$, maka hubungan antar variabel bersifat linear.
- b. Jika signifikansi nilai $F_{hitung} > 0,05$, maka hubungan tidak linear.

Hasil Uji Linearitas:

- a. Motivasi terhadap Kinerja Guru: $F_{hitung} = 2,747$ dengan $Sig. = 0,007 \rightarrow$ Hubungan linear.
- b. Kompetensi terhadap Kinerja Guru: $F_{hitung} = 2,209$ dengan $Sig. = 0,029 \rightarrow$ Hubungan linear.
- c. Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru: $F_{hitung} = 43,50$ dengan $Sig. = 0,001 \rightarrow$ Hubungan linear.

Seluruh hasil uji menunjukkan hubungan yang bersifat linear, karena semua nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya, variabel motivasi dan kompetensi memiliki hubungan linear dengan kinerja guru, sehingga persamaan regresi yang digunakan valid untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut.

3. Uji Keberartian (Signifikansi) Regresi

Uji signifikansi regresi digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (motivasi dan kompetensi) secara signifikan mempengaruhi variabel terikat (kinerja guru). Kriteria pengujiannya adalah:

- Jika signifikansi $F_{hitung} < 0,05$, maka hubungan signifikan.
- Jika signifikansi $F_{hitung} > 0,05$, maka hubungan tidak signifikan.

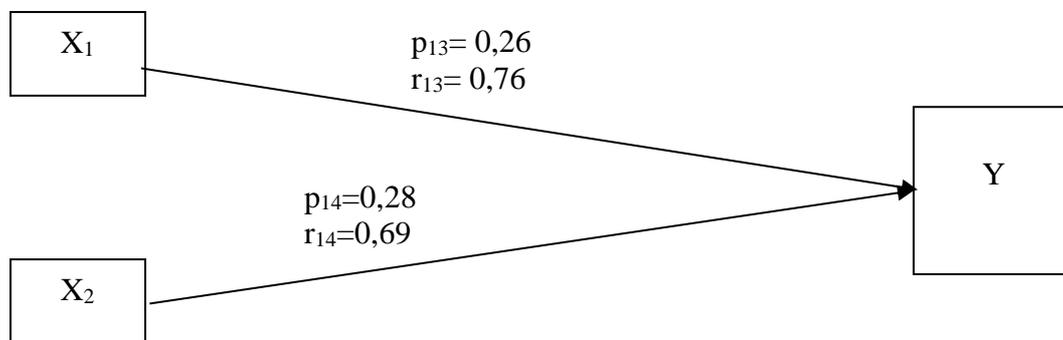
Hasil Uji Keberartian:

- Motivasi terhadap Kinerja Guru: $F_{hitung} = 1,129$ dengan $Sig. = 0,001$ → Hubungan signifikan.
- Kompetensi terhadap Kinerja Guru: $F_{hitung} = 1,039$ dengan $Sig. = 0,001$ → Hubungan signifikan.
- Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru: $F_{hitung} = 1,503$ dengan $Sig. = 0,000$ → Hubungan signifikan.

Semua nilai F_{hitung} menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Hal ini berarti motivasi dan kompetensi secara bersama-sama atau terpisah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Dari analisis uji normalitas, linearitas, dan keberartian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi-asumsi statistik dasar, yaitu berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linear serta signifikan. Oleh karena itu, model regresi yang diterapkan valid dan dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja guru.

Uji Hipotesis



Gambar 1: Hubungan Kausal Empiris X_1 , X_2 , X_3 , dan Y

melakukan pekerjaan dengan kejujuran, kejujuran, dan integritas (Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, 2015).

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi guru dapat berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari luar, seperti dukungan lingkungan sekolah, penghargaan, dan kesempatan pengembangan profesional (motivasi ekstrinsik). Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk terus memberikan dukungan bagi peningkatan motivasi guru melalui penghargaan, pengakuan, dan fasilitas yang memadai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi guru dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa guru Sekolah Dasar memiliki kemampuan atau kecakapan. Hal ini sesuai dengan penjelasan Dahlan, kompetensi melibatkan kecakapan, kewenangan, kekuasaan, dan kemampuan, yang secara keseluruhan mempengaruhi bagaimana guru dapat berfungsi dengan baik dalam lingkungan pendidikan (M. Dahlan, 2010). Hasan mengartikan kompetensi guru sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh seorang guru untuk melaksanakan tugas keprofesionalannya. Ini berarti bahwa kompetensi bukan hanya tentang memiliki pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga tentang bagaimana mengintegrasikan dan menerapkannya dalam praktik sehari-hari di sekolah (Hasan, 2008).

Kompetensi guru juga tercermin dalam pelaksanaan tugas keprofesionalan, seperti yang diatur dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Seorang guru yang kompeten tidak hanya dituntut memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang akademik, tetapi juga mampu menerapkan pengetahuan tersebut secara efektif dalam kegiatan pengajaran sehari-hari. Guru yang kompeten juga harus memiliki keterampilan sosial dan emosional yang memungkinkan mereka membangun hubungan yang baik dengan siswa dan rekan kerja, serta mampu mengelola kelas dengan baik.

Keterkaitan Sarana Prasarana dengan Kinerja

Hasil pemuatan ini dapat menguatkan teori Colquitt et al. (2009) menyatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti mekanisme individu (sarana prasarana, stres, sarana prasarana, kepercayaan, keadilan dan etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan). Teori ini juga, digunakan sebagai dasar pengajuan model teoretis variabel penelitian, yaitu Model Integrasi Perilaku individu yang menjelaskan bahwa sarana prasarana secara langsung mempengaruhi kinerja guru. Temuan penelitian ini, sesuai dengan hasil penelitian Ilyas menyatakan

bahwa sarana prasarana menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras (Ilyas, 2022). Hal ini menjelaskan bahwa motivasi dan kompetensi guru berpengaruh langsung terhadap kinerja guru sekolah dasar Negeri 5 Banda Sakti.

Kondisi fisik lingkungan sekolah yang nyaman dan fasilitas yang lengkap, seperti ruang kelas yang memadai, alat bantu mengajar, dan akses terhadap teknologi, dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengajaran. Oleh karena itu, sekolah harus memastikan bahwa sarana prasarana yang tersedia memadai untuk mendukung kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan beberapa hasil temuan serta pembahasan penelitian yang telah dipaparkan pada bagian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan kausal asositif antara variabel eksogenus dan variabel endogenus. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus.

1. Motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru sekolah Dasar Negeri 5 Banda Sakti, artinya semakin baik motivasi, maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 5 Banda Sakti.
2. Kompetensi Guru berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru sekolah Dasar Negeri 5 Banda Sakti, artinya semakin baik kompetensi guru, maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 5 Banda Sakti.
3. Motivasi dan Kompetensi Guru secara simultan berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 5 Banda Sakti. Artinya semakin baik motivasi dan kompetensi guru maka akan semakin baik kinerja guru di SD Negeri 5 Banda Sakti.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2020). *Statistik Pendidikan 2020*. Badan Pusat Statistik.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, and M. J. W. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment.* *Organizational Behaviour*. McGraw-Hill Education.
- Erlanda, Nina, Saiful Bahri, and S. S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal of Education Research*, 5(4), 2355–4361. <https://www.jer.or.id/index.php/jer/article/view/1575/861>.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar manajemen sumber daya manusia konsep dan kinerja. *Jakarta: Mitra Wacana Media*, 25.
- Goss-Sampson, M. A. (2019). *Analisis Statistik Menggunakan Jasp: Buku Panduan Untuk Mahasiswa*. University of Greenwich.

<https://doi.org/10.6084/m9.figshare.9980744>.

Hasan, A. (2008). *Kompetensi Profesional Guru*. Remaja Rosdakarya.

Ilyas. (2022). Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 2(1), 34–40.

<https://doi.org/10.54371/jiepp.v2i1.158>.

M. Dahlan. (2010). *Manajemen Pendidika*. Rineka Cipta.

Mumtaz, S., & Rindanigsih, I. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Literature Review. *Academic Journal Research*, 1(1), 48–57.

<https://doi.org/10.61796/acjoure.v1i1.12>.

Nurla, Y., Al Munawwarah, R., Mustafa, H., & Sani, A. (2021). Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 4 Soppeng.

Amkop Management Accounting Review (AMAR), 1(1).

<https://doi.org/10.37531/amar.v1i1.127>.

Prabu Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.

Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.

Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-7). Prehallindo.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Veirissa, A. H. (2021). kualitas guru di Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, 4(1), 267–272.

<https://proceeding.unnes.ac.id/snpasca/article/view/861>.

World Bank. (2023). *Country Reports and Education Statistics*. World Bank.