

PENGARUH KEBUTUHAN INSENTIF DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KEPUASAN GURU DI SD IQRA' TUAH SAKATO MUARA BULIAN

Devita Hardivia Angel¹, Amiruddin² Zilawati³ Muhammad Yusup⁴, Fitri Nasution⁵
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Pendidikan Islam dan Keguruan,
Universitas Islam Batanghari¹⁻⁵

Email: devitahardiviaangel03@gmail.com¹, amiruddinbakar28@gmail.com²,
zilazaini92@gmail.com³ yusup9253@gmail.com⁴, Fitrinassution21@gmail.com⁵

Keywords

*Incentive needs,
Achievement Motivation,
Teacher Satisfaction,
Elementary Education.*

*Kebutuhan Insentif,
Motivasi Berprestasi,
Kepuasan Guru,
Pendidikan Dasar.*

Abstract

This research aims to analyze the influence of the need for incentives and achievement motivation on the job satisfaction of teachers at SD IQRA' Tuah Sakato Muara Bulian. The background of this research is based on the importance of internal and external factors in enhancing the performance and satisfaction of educators. A quantitative method is used, with data collection conducted through surveys by distributing questionnaires to all teachers at the school. The data is processed using multiple regression analysis to identify the effect of each independent variable on the dependent variable. The findings of the study reveal that both the need for incentives and achievement motivation have a positive and significant effect on teachers' job satisfaction. This finding indicates that providing appropriate incentives and encouragement to excel can enhance teachers' satisfaction in performing their duties and responsibilities. This research is expected to serve as a guideline for the school in designing policies that support the welfare and motivation of teachers sustainably.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh kebutuhan insentif dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru di SD IQRA' Tuah Sakato Muara Bulian. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya faktor internal dan eksternal dalam meningkatkan kinerja serta kepuasan tenaga pendidik. Metode kuantitatif digunakan dengan pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh guru di sekolah tersebut. Data diolah dengan analisis regresi berganda guna mengidentifikasi pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependen. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa Hasil baik kebutuhan insentif maupun motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian insentif yang sesuai serta dorongan untuk berprestasi dapat meningkatkan kepuasan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman bagi pihak sekolah dalam merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan motivasi guru secara berkelanjutan.

1. PENDAHULUAN

Definisi umum dari pendidikan adalah usaha manusia untuk mengembangkan karakter yang sesuai dengan norma-norma masyarakat. Dengan menghasilkan sumber daya manusia yang berkaliber tinggi, pendidikan juga menjadi dasar fundamental bagi kemajuan suatu negara. Guru yang berkualitas juga dibutuhkan untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas.

Guru sering disebut sebagai pemimpin pendidikan karena mereka adalah salah satu elemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam membantu siswa tumbuh menjadi dewasa dan mandiri. Karena mereka memainkan peran utama dalam upaya mencapai delapan Standar Nasional Pendidikan (SNP) yaitu standar isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian, merupakan lompatan penting agar mutu Pendidikan nasional tetap terjaga. Terlebih, kualitas guru yang unggul memicu efek berantai positif pada aspek lain dalam sistem Pendidikan. Karena itu, peningkatan mutu guru di semua Tingkat Pendidikan adalah Langkah strategis nasional yang tak bisa ditawar.

Hampir setiap orang menginginkan kepuasan saat menjalankan aktivitas pekerjaan mereka, begitu juga dengan seorang guru mereka mencari kepuasan kerja dari pekerjaan mereka yaitu sebagai seorang pendidik. Menurut (Ita Tryas Nur Rochbani et al, 2022) menyatakan bahwa guru yang tidak puas dengan organisasinya cenderung bermalas-malasan, bersikap cuek dan acuh, mengajar dengan buruk, kurang disiplin, dan bahkan pada tingkat yang lebih tinggi mencari cara untuk keluar atau meninggalkan organisasinya.

Posisi paling kritis dipegang oleh kepuasan kerja guru disetiap aktivitas pembelajaran, baik dilingkungan kelas maupun di luar kelas. Guru, yang berada di garis depan pendidikan, harus dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka melalui hubungan mereka dengan siswa.

Untuk menghasilkan guru pendidik yang berkualitas hal ini bisa terpengaruh oleh beberapa faktor, diantaranya faktor insentif dan motivasi berprestasi. Karena insentif salah satu aspek yang mempengaruhi pendorong terhadap motivasi dan kepuasan guru. Dengan adanya kepuasan dengan demikian, secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja guru.

Nawawi mengemukakan bahwa insentif bagi suatu perusahaan berarti memberikan penghargaan terhadap tenaga kerja telah berkontribusi dalam mencapai tujuannya dengan bekerja. Handoko menjelaskan bahwa insentif berfungsi sebagai motivasi yang diberikan kepada para pegawai supaya mampu bekerja sesuai atau lebih baik dari standar yang berlaku (Hafidulloh et al, 2021). Sedangkan Pangaben, menyatakan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang menghubungkan upah dengan tingkat produktivitas, insentif berfungsi sebagai penghargaan atau apresiasi dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Sonya Sidjabat, 2021).

Dapat disimpulkan bahwa, pandangan yang dikemukakan oleh para ahli di atas terkait dengan insentif, bisa diartikan bahwa insentif merupakan bentuk apresiasi bisa berupa material ataupun non material yang diberikan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk penghargaan atas kontribusinya, yang bertujuan supaya karyawan mampu bekerja dengan semangat yang lebih tinggi dan menunjukkan kinerja unggul agar bisa merealisasikan tujuan organisasi. Dengan kata lain, pemberian insentif ini ialah pemberian bisa terkait dengan uang, bonus, penghargaan, ucapan terimakasih, piagam dan lain sebagainya, yang di dapatkan di luar penghasilan pokok karyawan sebagai apresiasi organisasi atas pencapaian kerja dan kontribusi karyawannya.

Menurut Ayu & Sinaulan, faktor yang mempengaruhi proses pemberian penghargaan dalam bentuk insentif di Perusahaan melibatkan, antara lain: 1) kinerja, 2) Lama Bekerja, 3) Senioritas, 4) Kebutuhan, 5) Keadilan dan kelayakan (Dennis Chang et al, 2021).

Menurut (Lukman Hakim et al, 2021), selain insentif, motivasi berprestasi juga menjadi hal terpenting dalam kepuasan kerja guru. Motivasi berprestasi dapat diartikan dengan adanya tekad untuk meningkatkan kompetensi diri, baik dengan meneruskan studinya atau memperluas wawasan yang dimiliki melalui pembelajaran mandiri atau belajar secara otodidak, seperti membaca dan belajar teknologi, seperti internet untuk memberikan pengetahuan yang kian hari kian berkembang.

Menurut McClelland, motivasi berprestasi adalah usaha untuk mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan baik berupa prestasi orang lain atau prestasi sendiri (Ferdy Leuhery et al, 2023). Menurut Jhonson dalam Anwar Prabumangkunegara, mendefinisikan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu

yang memacu di dalam diri seseorang agar melaksanakan suatu usaha maupun kerjaan dengan sepenuh hati dan sebaik-baiknya guna mendapatkan prestasi dengan predikat yang terpuji (Rani Novianti, 2022). Motivasi berprestasi menurut Djaali, ialah motivasi untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan semaksimal mungkin berlandaskan tolak ukur keunggulan tertentu, serta mengacu pada ukuran pencapaian yang ditentukan melalui penilaian atas kinerja seseorang (Syaiful Sagala, 2017).

Berbagai teori yang telah disampaikan oleh para pakar sebelumnya berhubungan dengan motivasi berprestasi dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi merupakan usaha serta keyakinan diri sendiri agar bisa menggapai tujuan pembelajaran sesuai dengan tolak ukur keberhasilan tertentu serta memiliki kemampuan untuk menghadapi segala hambatan dan rintangan dalam pencapaian tujuan. Apabila guru memiliki motivasi berprestasi yang baik dalam bekerja, maka motivasi berprestasi ini bisa meningkat dengan pesat melalui kinerja yang dilakukan oleh guru. Sebaliknya, apabila guru tidak memiliki motivasi berprestasi dalam menjalankan tugas, maka kinerja yang dihasilkan cenderung rendah atau kurang optimal.

Menurut David McClelland dalam Mangkunegara, menjelaskan karakteristik pribadi yang memiliki dorongan berprestasi yang tinggi, sebagai berikut, yaitu: 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, 2) Berani mengambil dan memikul resiko, 3) Memiliki tujuan yang realistis, 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan (Wartini, 2020).

Jadi dalam upaya memperbaiki kepuasan kerja guru merupakan bagian dari aspek yang sangat krusial, sebab berhubungan langsung dengan kinerja guru, yang pada gilirannya menjadi salah satu strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada siswa. Menurut (Slamet Riyadi, 2022), Ada beberapa faktor yang menjadi dasar perlunya kajian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja guru. Pertama, guru memegang peranan penting di dalam dunia pendidikan. Kedua, indikasi penurunan performa guru dapat diukur dengan dilihat semakin banyaknya guru yang lalai dalam melaksanakan tugas. Ketiga, peningkatan kualitas Pendidikan formal guru, disamping sarana prasarana, kurikulum, sistem manajemen dan pengadaan buku sebagai sumber belajar.

Baik dalam lingkungan sekolah maupun di tempat guru bertugas, kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan menjadi harapan setiap guru. Kepuasan kerja guru akan tercapai dan dirasakan apabila kebutuhan dirinya telah terpenuhi baik kebutuhan lahir

maupun kebutuhan batin guru, salah satunya kebutuhan insentif dan motivasi berprestasi. Kepuasan kerja guru merupakan faktor terpenting dalam upaya meningkatkan kinerja, oleh karenanya setiap jenjang pendidikan perlu berusaha memfasilitasi peningkatan kinerja guru demi kemajuan kinerja sekolah secara keseluruhan.

Sedangkan menurut para ahli terkait dengan kepuasan guru yaitu Luthan, mendefinisikan kepuasan kerja merefleksikan perasaan antusias yang timbul sebagai konsekuensi dari evaluasi individu terhadap pekerjaan maupun pengalaman kerja yang dijalani. Poster dalam Luthans menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih anatar apa yang seharusnya diperoleh seseorang dengan apa yang benar-benar diterimanya dalam lingkungan kerja. Wexley dan Yulk, menjelaskan kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana seseorang merasa puas dengan pekerjaan yang dijalankannya serta penilaian umum terhadap pekerjaannya, jauh didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam (Mukhtar et al, 2017).

Jadi maksud pendapat beberapa ahli di atas maka di dalam organisasi kerja seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya jika individu dapat menumbuhkan perasaan aspek pekerjaan yang terus berkembang dan bertambah. Lewat penghargaan (*reward*), gaji yang memadai, iklim kerja yang menyenangkan dengan arahan yang memperhatikan kebutuhan karyawan.

Maka berdasarkan paparan di atas yang menjadi indikator kepuasan kerja guru sesuai dengan pendapat Luthans sebagai berikut: 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji atau upah, 3) Pengawasan, 4) Kesempatan Promosi dan 5) Rekan Kerja (Akmaluddin, 2023).

Jadi dengan pemberian insentif yang kurang memadai dan mencukupi serta kurangnya motivasi berprestasi, guru tidak akan mampu merasakan kepuasan kerja di institusi Pendidikan tanpa adanya dukungan yang memadai. Guru akan cenderung melakukan aliensi (perenggangan) terhadap pekerjaannya. Seperti tidak berperan aktif dalam melaksanakan tugas, kehilangan semangat dalam proses mengajar, dan cenderung menolak kebijakan dan nilai-nilai yang telah ditetapkan.

Insentif dan motivasi berprestasi guru begitu besar pengaruhnya terhadap kepuasan guru di dalam organisasi, selain dapat meningkatkan kinerja guru, insentif juga dapat memberikan dorongan terhadap guru agar menumbuhkan motivasi berprestasi guru dan meningkatkan kualitas guru.

Berdasarkan *grand tour* awal, peneliti di lapangan dan wawancara kepada beberapa guru di SD IQRA' Tuah Sakato Muara Bulian, menemukan bahwa semua guru di sana itu masih honorer. Dan kurangnya kepuasan guru itu disebabkan karena kurangnya insentif yang diterima. Jadi kurangnya insentif di sana bisa mengakibatkan kurangnya kepuasan terhadap guru.

Dan peneliti melakukan *grand tour* lanjutan terkait dengan data insentif yang diterima di sana itu bersifat finansial dan juga non finansial. Adapun insentif yang bersifat finansial yaitu untuk guru yang melakukan pekerjaan di luar jam pelajaran seperti mengajar pramuka itu mendapatkan insentif berjumlah Rp 25.000 untuk sekali pertemuan. Sedangkan untuk guru kelas/wali kelas itu juga mendapat insentif tetapi tidak bisa ditetapkan nominalnya karena, itu disesuaikan dengan musyawarah antar guru, kepala sekolah dan bendahara sekolah. Sedangkan insentif yang bersifat non finansial yang diberikan sekolah kepada guru di SD Iqra' Tuah sakato Muara Bulian yaitu baru sekedar ucapan terimakasih dari kepala sekolah yang telah melakukan pekerjaan di luar jam pelajaran.

Sedangkan terkait dengan motivasi berprestasi guru di SD Iqra' Tuah Sakato Muara Bulian dalam menjalankan tugasnya sudah cukup baik dan juga Sebagian besar guru sudah datang tepat waktu, dan sudah menjaga kebersamaan antar sesama guru. Namun sebagian guru masih ada yang terlambat, keluar kelas sebelum jam pelajaran selesai, terlambat masuk ke kelas saat pergantian jam, terkadang guru masih merasakan jenuh dan kurang semangat dalam mengajar (Observasi, SD IQRA' Tuah Sakato Muara Bulian, 2023).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan penelitian yang bersifat kuantitatif, karena data yang diperoleh disajikan dalam bentuk angka-angka. Penelitian kuantitatif ini melibatkan intervensi atau perlakuan terhadap suatu penelitian. Penelitian kuantitatif termasuk dalam penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang menggambarkan suatu fenomena melalui data statistik atau angka-angka yang kemudian dianalisis untuk menemukan jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2017), penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, sebab metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini dinamakan kuantitatif karena data penelitian berupa

angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Hal ini didasarkan pada tujuan penelitian yaitu akan mencari besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel insentif, motivasi berprestasi dan kepuasan guru.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Hasil Pengujian Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dengan cara menentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian yaitu:

Ho: data terdistribusi secara normal

Ha: data tidak terdistribusi secara normal.

Apabila nilai signifikansi (sig) hasil perhitungan lebih besar dari Tingkat signifikan α (alpha) yaitu sebesar 0,05, maka data tersebut disebut berdistribusi normal. Dan apabila nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari nilai α (alpha), maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

Normalitas Data Insentif (X1), Motivasi Berprestasi (X2) dan Kepuasan Guru (Y)

Hasil perhitungan data menggunakan aplikasi SPSS versi 26, seperti dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Insentif	.129	20	.200*	.981	20	.947
Motivasi_Berprestasi	.130	20	.200*	.969	20	.731
kepuasan_Guru	.139	20	.200*	.979	20	.916

Data diolah dengan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas, Insentif diperoleh nilai sig = 0,947. Motivasi Berprestasi diperoleh sig = 0,731, dan Kepuasan Guru diperoleh nilai sig = 0,916. Jika nilai sig > dari nilai α (alpha) 0,05. Maka data variabel tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

Oleh karena itu, berdasarkan hasil tes uji normalitas di atas, maka variabel Insentif Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Guru dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Homogenitas Varians

Menurut (Sambas Ali Muhidin et al, 2009), dalam pengujian homogenitas, jika nilai r (*probability value/critical value*) lebih kecil atau sama dengan ($=$) dari Tingkat α yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran skor dari masing-masing variabel adalah homogen. Sebaliknya, jika nilai r melebihi batas α , maka skor-skor variabel menunjukkan sebaran yang tidak seragam atau heterogeny. pengujian homogenitas dalam peelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26, yang dijabarkan berikut.

Insentif atas Kepuasan Guru

Uji homogenitas dengan bantuan program SPSS versi 26, didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Homogenitas Insentif atas Kepuasan Guru
Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Hasil Insentif	Based on Mean	.305	1	38	.584
	Based on Median	.312	1	38	.580
	Based on Median and with adjusted df	.312	1	36.588	.580
	Based on trimmed mean	.315	1	38	.578

Berdasarkan hasil analisis maka, diperoleh nilai r (sig) sebesar 0,584, yang lebih besar dari pada tingkat α (*alpha*) yang ditentukan 0,05 ($0,584 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada variabel insentif dan skor-skor pada variabel kepuasan guru menyebar secara homogen.

Motivasi Berprestasi atas Kepuasan Guru

Uji homogenitas dengan bantuan program SPSS versi 26, didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas Motivasi Berprestasi atas Kepuasan Guru
Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Hasil Motivasi Berprestasi	Based on Mean	.037	1	38	.848
	Based on Median	.073	1	38	.789
	Based on Median and with adjusted df	.073	1	37.980	.789
	Based on trimmed mean	.042	1	38	.839

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai r (sig) sebesar 0,848, yang lebih besar dari pada tingkat α ($alpha$) yang ditentukan 0,05 ($0,848 > 0,05$). Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa pada variabel motivasi berprestasi dan skor-skor pada variabel kepuasan guru menyebar secara homogen.

1. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Persamaan Regresi Insentif dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Guru
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.261	26.607		.423	.677
1 Insentif	.372	.155	.441	2.400	.028
Motivasi Berprestasi	.578	.198	.537	2.922	.010

Data diolah dengan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan hasil koefisien regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$\hat{Y} = 47,418 - 0,114 X_1 + 0,567 X_2$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Kepuasan Guru

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel insentif

β_2 = Koefisien regresi variabel motivasi berprestasi

X_1 = Variabel insentif

X_2 = Variabel motivasi berprestasi

Dari persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

- 1) Nilai konstanta = 11,261 artinya menunjukkan bahwa apabila variabel X (insentif dan motivasi berprestasi) adalah nol (0) atau tetap, maka nilai kepuasan guru sebesar 11,261.
- 2) Nilai Koefisien regresi variabel insentif terhadap kepuasan guru sebesar 0,372 artinya apabila insentif meningkat (1) satuan, maka kepuasan guru juga akan mengalami kenaikan sebesar 11,261.

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa pengaruh insentif (X_1) terhadap kepuasan guru (Y), atau kepuasan guru ditentukan oleh insentif sebesar 0,372 atau 37,2%.

- 3) Nilai Koefisien regresi variabel motivasi berprestasi terhadap kepuasan guru sebesar 0,578 artinya apabila motivasi berprestasi meningkat satu-satuan, maka kepuasan guru juga akan mengalami kenaikan sebesar konstanta yaitu 11,261.

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa motivasi berprestasi (X_2) terhadap kepuasan guru (Y), atau kepuasan guru ditentukan oleh motivasi berprestasi sebesar 0,578 atau 57,8%.

Analisis Determinasi (R^2)

Untuk mengkaji secara simultan pengaruh insentif dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan guru, dilakukan analisis statistik menggunakan metode regresi ganda. Yang menghasilkan Proses pengelolaan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Koefisien Regresi Ganda dan Koefisien Determinasi Insentif (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Kepuasan Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.365	4.480

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Insentif

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,432, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,432 atau 43,2% sementara sisanya atau e sebesar 0,568 atau 56,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) dan Secara Simultan (Uji f)

Pengujian hipotesis ke 1 dan 2 dapat dilihat dari hasil perhitungan secara parsial (uji t), dan pengujian hipotesis ke 3 dapat dilihat dari perhitungan secara simultan (uji f), yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS vers 26 sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Persamaan Uji Parsial (Uji t) Insentif (X₁) dan Motivasi Berprestasi (X₂) terhadap Kepuasan Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.261	26.607		.423	.677
	Insentif	.372	.155	.441	2.400	.028
	Motivasi Berprestasi	.578	.198	.537	2.922	.010

a. Dependent Variable: Kepuasan Guru

Hipotesis Pertama: Terdapat Pengaruh Langsung Insentif terhadap Kepuasan Guru

Hipotesis pertama, menyatakan bahwa insentif (X₁) berpengaruh langsung terhadap kepuasan guru (Y). Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0: \rho_{y.x1} \leq 0$$

$$H_a: \rho_{y.x1} > 0$$

Dengan kriteria pengujian hipotesis:

H₀ ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau jika nilai sig < 0,05

H_a diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau jika nilai sig > 0,05

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas yang menggunakan uji parsial (uji t), diolah dengan menggunakan program SPSS versi 26, untuk melihat pengaruh variabel insentif (X₁) terhadap kepuasan guru (Y). nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel distribusi t dengan nilai α sebesar 5% (0,05) dengan memperlihatkan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $20-2-1 = 17$. Dimana n (jumlah responden), k (jumlah variabel independent/bebas). Yang kemudian diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,739. Dari hasil perhitungan pada tabel 26 di atas diperoleh nilai t_{hitung} variabel insentif sebesar 2,400 dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,400 > 1,739$), maka secara parsial insentif memiliki pengaruh terhadap kepuasan guru.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara insentif dan kepuasan guru di SD IQRA' Tuah Sakato Muara Bulian. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Hipotesis Kedua: Terdapat Pengaruh Langsung Motivasi Berprestasi (X₂) terhadap Kepuasan Guru (Y)

Hipotesis kedua, menyatakan bahwa motivasi berprestasi (X₂) berpengaruh langsung terhadap kepuasan guru (Y). Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0: \rho_{v.x1} \leq 0$$

$$H_a: \rho_{v.x1} > 0$$

Dengan kriteria pengujian hipotesis:

H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau jika nilai $sig < 0,05$

H_a diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau jika nilai $sig > 0,05$

Berdasarkan hasil pegujian hipotesis di atas yang menggunakan uji parsial (uji t), diolah dengan menggunakan program SPSS versi 26, untuk melihat pengaruh variabel motivasi berprestasi (X_2) terhadap kepuasan guru (Y). nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel distribusi t dengan nilai α sebesar 5% (0,05) dengan memperlihatkan derajat kebebasan (df) $n - k - 1$ atau $20 - 2 - 1 = 17$. Dimana n (jumlah responden), k (jumlah variabel independent/bebas). Yang kemudian diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,739. Dari hasil perhitungan pada tabel 26 di atas diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi berprestasi sebesar 2,922, dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,922 > 1,739$), maka secara parsial motivasi berprestasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan guru.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi berprestasi dan kepuasan guru di SD IQRA' Tuah Sakato Muara Bulian. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Hipotesis Ketiga: Terdapat Pengaruh Langsung Insentif (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Kepuasan Guru (Y)

Hipotesis Ketiga menyatakan bahwa insentif (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) berpengaruh langsung terhadap kepuasan guru (Y).

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0: \rho_{v.x1} \leq 0$$

$$H_a: \rho_{v.x1} > 0$$

Dengan kriteria pengujian hipotesis:

H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau jika nilai $sig < 0,05$

H_a diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau jika nilai $sig > 0,05$

Tabel 7. Hasil Persamaan Uji Simultan (Uji f) Insentif dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.392	2	129.696	6.46 ₃	.008 ^b
	Residual	341.158	17	20.068		
	Total	600.550	19			

a. Dependent Variable: Kepuasan Guru

a. Dependent Variable: Kepuasan Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Insentif

Hipotesis ketiga diuji dengan pendekatan yang sesuai dengan paradigma penelitian, yakni bahwa insentif dan motivasi berprestasi secara simultan memberikan

pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Untuk menguji hipotesis ini, analisis dilakukan secara simultan melalui uji f. Nilai f_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi f dengan Tingkat kepercayaan 95%, nilai α sebesar 5% (0,05). Penentuan derajat kebebasan dilakukan dengan menggunakan rumus $df = k - 1$ (jumlah variabel dikurangi 1) atau $3 - 1 = 2$ dan $df = n - k$ atau $20 - 2 = 18$. Dimana n (jumlah responden), k (jumlah variabel independen/bebas). Yang kemudian diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 3,59.

Dari uji Anova atau f test menggunakan program SPSS versi 26 didapat f_{hitung} sebesar 6,463 dengan Tingkat probabilitas $p-value$ 0,000, karena nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($6,463 > 3,59$). Maka Keputusan statistik menunjukkan bahwa secara simultan variabel insentif dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan guru.

Kesimpulannya, (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan antara insentif dan motivasi berprestasi secara Bersama-sama terhadap kepuasan guru di SD IQRA' Tuah Sakato Muara Bulian. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan

Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan guru

Insentif berpengaruh terhadap kepuasan guru, hal ini mengartikan bahwa rata-rata guru itu merasa puas jika mendapatkan insentif, tetapi insentif bukan menjadi patokan guru-guru merasa puas, bisa dengan hal lainnya salah satunya seperti motivasi berprestasi atau kepuasan terhadap hasil kerjanya. Insentif merupakan tunjangan atau bonus yang diberikan kepada tenaga kerja karena telah mengerjakan pekerjaan di luar waktu kerja.

Hal ini dibuktikan melalui analisis statistik inferensial dengan menggunakan regresi berganda, menyatakan bahwa secara parsial besarnya pengaruh total insentif terhadap kepuasan guru di SD IQRA' Tuah Sakato Muara Bulian sebesar 37,2%. Selanjutnya hasil perhitungan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapat $t_{hitung} = 2,400 > t_{tabel} = 1,739$, hal ini menunjukkan terima H_a dan tolak H_0 . ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kepuasan guru. Semakin meningkatnya insentif yang diterima semakin meningkat juga kepuasan guru di SD IQRA' Tuah Sakato Muara Bulian.

Dalam perspektif Islam insentif sangat penting bagi seseorang dalam menjalankan tugas tambahan yang diberikan kepada pegawai. Bagi suatu organisasi, pemberian insentif diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai, produktivitas kerja, loyalitas, kedisiplinan, serta rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban.

Selain itu, insentif juga berkontribusi pada peningkatan kualitas kepemimpinan di kalangan karyawan. Melalui pemberian insentif, karyawan memiliki peluang untuk menambah penghasilan. Konsep ini juga sejalan dengan ajaran islam sebagaimana tertuang dalam al-Qur'an yaitu Q.S Al-Jaatsiyah ayat 22:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ
(الجاثية : ٢٢)

Artinya : “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan” (Q.S. Al-Jaatsiyah ayat 22).

Menurut M. Quraish Shibab, Allah telah menciptakan langit dan bumi dengan penuh hikmah dan aturan, supaya bukti-bukti mengenai ketuhanan dan kemahakuasaan Allah menjadi tampak jelas. Selain itu, juga supaya setiap jiwa diberi balasan atas kebaikan dan kejahatan yang dilakukannya. Balasan mereka tidak akan dikurangi sedikit pun (Mazlah, 2017).

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ
(الأحقاف : ١٩)

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (Q.S Al-Ahqaf: 19).

Allah menetapkan bahwa golongan yang taat maupun yang durhaka akan diberi derajat berbeda di surga atau neraka, sesuai dengan amal perbuatan mereka. sedang pada saat yang bersamaan, mereka sama sekali tidak mengalami kerugian sedikitpun, bahkan yang taat memperoleh ganjaran yang berlipat ganda. Berdasarkan kedua ayat telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa Allah senantiasa memberikan balasan atas setiap amal perbuatan manusia sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan yang baik dan menunjukkan kinerja yang optimal, maka ia akan memperoleh hasil yang baik pula dari pekerjaannya. Selain itu, kontribusi tersebut akan memberikan dampak yang menguntungkan bagi organisasi secara keseluruhan.

Jelaslah bahwa insentif berpengaruh terhadap kepuasan guru. Semakin tinggi insentif yang diberikan/ diterima semakin meningkat pula kepuasan guru di SD IQRA' Tuah Sakato Muara Bulian.

Motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan guru

Motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kepuasan guru hal ini menginterpretasikan bahwa semakin baik motivasi berprestasi yang dimiliki guru maka akan semakin meningkat pula kepuasan guru-guru di SD IQRA' Tuah Sakato Muara Bulian. Tidak dipungkiri bahwa motivasi berprestasi atau kepuasan terhadap hasil kerja yang baik serta memiliki kemauan atau kemampuan untuk meningkatkan kinerja atau kualitas diri sangat penting dan tentunya bisa menciptakan kepuasan tersendiri untuk para guru-guru.

Hal ini dibuktikan dengan berdasarkan hasil analisis statistik inferensial melalui metode regresi berganda, diketahui bahwa secara parsial variabel motivasi berprestasi memberikan kontribusi sebesar 57,8% terhadap tingkat kepuasan kerja guru di SD IQRA' Tuah Sakato Muara Bulian. Selanjutnya hasil perhitungan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapat $t_{hitung} = 2,922 > t_{tabel} = 1,739$, maka Keputusan yang diambil menolak H_0 dan menerima hipotesis alternatif H_a . Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kepuasan guru. Semakin baik motivasi berprestasi yang dimiliki guru, maka akan semakin baik pula kepuasan guru di SD IQRA' Tuah Sakato Muara Bulian.

Selanjutnya dalam ajaran Islam memiliki perspektif terhadap motivasi berprestasi. Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam ayat al-Qur'an,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۚ وَإِذَا قِيلَ انشُزُوا فَانْشُزُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ
(المجادلة: ١١)

Artinya: "Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan." (Q.S. Al-Mujadilah: 11).

Sementara itu dalam hadis Nabi Muhammad SAW disebutkan, "Menuntut ilmu wajib atas tiap-tiap muslim laki-laki dan muslim perempuan" (HR. Ibnu Abdil Bari). Di hadis lain disebutkan, "Kelebihan orang yang berilmu dari orang yang beribadah (yang bodoh) bagaikan kelebihan bulan pada malam purnama dan semua bintang-bintang

yang lain.” (Diriwayatkan oleh Abu Dawud, At-Tirmidzi, An-Nasa’i, dan Ibnu Majah dari Abu Darda). (Mazlah, 2017).

Berdasarkan kutipan ayat al-Qur’an dan hadist yang telah disampaikan, dapat dipahami bahwa timbulnya motivasi berasal dari tuntunan Sang Pencipta, yaitu Allah Subhanahu Wata’ala. Tuntunan tersebut dapat berupa perumpamaan-perumpamaan. Dengan demikian, umat Islam memperoleh pemahaman dari tuntunan Allah dan rasul-Nya kemudian tumbuh motivasinya dalam menuntut ilmu (Daien Chikita et al, 2023).

Selanjutnya, Allah SWT juga berfirman dalam Al-Quran, (Ar-Ra’d ayat 11).

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعْزِرُوا مَا بِنَفْسِهِمْ إِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ قَوْمًا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ ؕ وَالِ (الرعد/13: 11)

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri” (Q.S. Ar-Ra’d: 11).

Merujuk pada ayat yang telah dikemukakan, dapat diartikan bahwa suber motivasi yang paling mendasar dan kuat berasal dari dalam diri individu itu sendiri. di sisi lain, fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa semakin banyak pendidik menghadapi berbagai kendala dalam melaksanakan tugas perkembangan profesionalnya. Padahal, guru dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman, sembari tetap mempertahankan integritas dan keimanan yang kuat sebagai landasan dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya (Daien Chikita, 2023).

Jelaslah bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru. Semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi yang dimiliki guru-guru di SD IQRA’ Tuah Sakato Muara Bulian, dengan demikian tingkat kepuasan kerja guru akan mengalami peningkatan seiring dengan meningkatnya faktor yang mempengaruhinya.

Insentif dan motivasi berprestasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan guru

Insentif dan motivasi berprestasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan guru. Dimana apabila insentif dan motivasi berprestasi semakin baik maka akan semakin baik pula kepuasan para guru di SD IQRA’ Tuah Sakato Muara Bulian.

Menurut (Maziah, 2017) Insentif adalah aspek penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan. Berdasarkan teori yang dikemukakan, insentif dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh manajemen Perusahaan kepada

karyawan, biasanya berupa kompensasi finansial di luar gaji pokok yang telah ditetapkan. Pemberian insentif ini bertujuan untuk mengakui dan menghargai kontribusi serta kinerja karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi Tingkat kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan, maka semakin besar pula bentuk penghargaan yang secara proposional layak diterima sebagai bentuk apresiasi dari Perusahaan.

Selain insentif seorang guru juga harus memiliki motivasi supaya bisa meningkatkan motivasi di dalam dirinya, jika seseorang memiliki motivasi atau dorongan untuk meningkatkan kemampuan diri maka akan meningkatkan semangat yang lebih tinggi, serta kemampuan akan lebih besar, dan pengetahuan akan lebih baik. Sebaliknya, jika semangat lemah maka individu tidak akan memiliki kemampuan, dan konsentrasi hanya tertuju pada hal-hal yang bersifat negatif. Oleh karena itu, pekerjaan tidak akan optimal.

Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis *statistic inferensial* dengan menggunakan analisis regresi berganda, menyatakan bahwa besarnya pengaruh insentif dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kepuasan guru sebesar 43,2%. Selanjutnya hasil perhitungan f_{hitung} dengan f_{tabel} , didapat $f_{hitung} 6,463 > f_{tabel} 3,59$, hal ini menunjukkan tolak H_0 dan terima H_a .

Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kepuasan guru. Hal ini perlu ditingkatkan, karena jika insentif dan motivasi berprestasi baik maka sangat jelas dapat meningkatkan kepuasan guru sebagaimana hasil temuan tersebut. Dan 56,8% adalah variabel sisa (*residu*) yang belum diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

1. Hasil temuan dari analisis regresi mengungkapkan bahwa variabel insentif terdapat pengaruh terhadap kepuasan guru mencapai 37,2% dengan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,400 > 1,739$. Hal ini menunjukkan tolak H_0 dan terima H_a . ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kepuasan guru di SD IQRA' Tuah Sakato Muara Bulian.
2. Hasil temuan dari analisis regresi mengungkapkan bahwa pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan guru adalah sebesar 57,8%, dengan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,922 > 1,739$. Hal ini menunjukkan tolak H_0 dan terima

H_a. Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kepuasan guru di SD IQRA' Tuah Sakato Muara Bulian.

3. Menunjukkan pada data yang telah dikumpulkan melalui regresi berganda, diketahui bahwa pengaruh insentif dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan guru adalah sebesar 43,2%, dengan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $6,463 > 3,59$. Hal ini menunjukkan tolak H₀ dan terima H_a. Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan guru di SD IQRA' Tuah Sakato Muara Bulian.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Akmaluddin, Musdiani dan Said Ashlan. (2023). Perspektif kepemimpinan Kecerdasan Emosional Kerja Guru (Tinjauan Teoretik Manajemen Pendidikan). Sumatera Barat: CV. AZKA PUSTAKA.
- Daien Chikita, Idi Warsah dan Punama Sari (2023). Motivasi Berprestasi pada Siswa SMA dalam Perspektif Psikologi Islam. Jurnal Muhafadzah: Jurnal Ilmiah Bimbingan dan Konseling Islam, 95-96.
- Dennis Chang dan Wasiman, (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Dana Central Mulia. Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 3.
- Ferdy Leuhery dan Hendriyeta Nahumury. (2023). Meningkatkan Kinerja Dosen Melalui Remunerasi dan Motivasi Berprestasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty dan Mochamad Mochklas. (2021). Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Ita Tryas Nur Rochbani, Mukhtar Latif dan Minnah El Waddah. (2022). Komitmen Organisasi; Sebuah riset mengenai kolerasi antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Jambi: Penerbit Zabags Qu Publish.
- Lukman Hakim, Bukmann Lian dan Alhadi Yan Putra. (2021). Dampak Kepemimpinan, Iklim Sekolah dan Motivasi Berprestasi dalam Meningkatkan Komitmen Guru. Jurnal Education, 592.
- Mazlah (2017), Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar, Laa Maisyir, 6(2), hal. 61
- Mukhtar, Martinis Yamin dan Firman. (2017). Kepuasan Kerja Guru: Proses Manajemen Suatu Organisasi. Jambi: Salim Media Indonesia.

- Rani Novianti. (2022). Peningkatan Keinovatifan Guru: Melalui penguatan Motivasi Berprestasi, Kerjasama Kelompok, dan Iklim Organisasi. Malang: Media Nusa Creative.
- Slamet Riyadi. (2022). Peran Motivasi Kerja, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Sonya Sidjabat. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggul. Bogor: IKAPI.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Syaiful Sagala. (2017). Human Captial: Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas. Depok: Kencana.
- Wartini. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Lakeisha, 2020.