

Optimalisasi Motivasi Dan Kinerja Guru Dengan Pendekatan Faktor Motivator Dan Hygiene Di MIN 1 Kota Bandung

Amanah Amnun Zulfa¹, Mulyawan Safwandy Nugraha²

amanah.amnunzulfa17@gmail.com¹, mulyawan@uinsgd.ac.id²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Gunung Djati Bandung

Keyword

Motivator, Hygiene,
Performance Motivation,
Teachers, Education

Article History

Submission : 12-11-2024
Revised : 01-12-2024
Publish : 06-12-2024

Abstract

This study aims to explore ways to enhance teacher motivation and performance at Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 1 Bandung, focusing on the application of motivator and hygiene factors based on Herzberg's two-factor theory. The research identifies key elements such as appreciation, responsibility, and opportunities for self-development as motivators, while aspects like fair policies, adequate facilities, and positive relationships among teachers are considered hygiene factors. The study employs a descriptive qualitative method, utilizing interviews, observations, and document analysis with teachers and the head of the madrasah. The findings indicate that MIN 1 Bandung has adequately addressed both types of factors to improve teacher motivation and performance. The combination of motivator and hygiene factors has proven effective in boosting teacher commitment and enthusiasm, especially when aligned with Islamic values. Motivator factors contribute to enhancing intrinsic satisfaction and commitment, whereas hygiene factors help reduce dissatisfaction and create a stable work environment. These findings support the principles of educational psychology, which emphasize the importance of meeting educators' psychological needs to ensure optimal teaching quality.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan yang unggul sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru, terutama dalam lembaga pendidikan Islam. Guru yang memiliki tingkat motivasi tinggi tidak hanya memberikan pengaruh positif terhadap capaian akademis siswa, tetapi juga menjadi pendorong utama dalam pembentukan karakter serta internalisasi nilai-nilai Islam pada peserta didik (Pratomo & Kuswati, 2022). Motivasi guru yang kuat menjadi elemen penting untuk memastikan tercapainya tujuan pendidikan secara menyeluruh dalam konteks Islam, sehingga pengelolaan dan peningkatannya harus menjadi perhatian serius bagi lembaga pendidikan (Memon et al., 2024).

Namun, realitas di lapangan menunjukkan banyak guru Madrasah Ibtidaiyah menghadapi berbagai tantangan yang berdampak pada motivasi mereka. Berdasarkan teori dua faktor Herzberg, kebutuhan motivator seperti penghargaan atas prestasi dan kesempatan pengembangan diri sering kali tidak terpenuhi secara optimal. Di sisi lain, aspek Hygiene seperti ketersediaan fasilitas dan kebijakan institusi sering menjadi penyebab utama ketidakpuasan

guru (Börü, 2018). Misalnya, kurangnya dukungan administratif dan minimnya penghargaan berdampak pada menurunnya semangat kerja. Sebaliknya, pengakuan terhadap kinerja dan penyediaan fasilitas yang memadai dapat memicu peningkatan motivasi yang signifikan, menciptakan lingkungan pengajaran yang lebih berkualitas (Zaky, 2020).

Fungsi guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran yang efektif dan efisien tidak terlepas dari pentingnya pemenuhan kebutuhan psikologis dan profesional mereka. Menurut teori Herzberg, pemenuhan faktor motivator seperti penghargaan atas kontribusi dan pengakuan akan kinerja mereka mampu menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Amsori & Safwandy, 2024). Kepuasan ini erat kaitannya dengan perbedaan antara harapan ideal guru dan kenyataan yang mereka alami. Ketika fasilitas dan kebijakan kerja mendukung kebutuhan tersebut, aspek Hygiene memainkan peran penting dalam menjaga stabilitas emosi dan komitmen guru untuk bekerja dalam jangka Panjang (Suddin, 2010).

Motivasi dalam dunia pendidikan

dipandang sebagai kunci fundamental yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik. Pada lembaga pendidikan Islam, integrasi nilai-nilai keislaman dan budaya lokal dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan motivasi kerja guru (Prihartanta, 2015). Dengan pendekatan berbasis Islam, seperti memberikan penghargaan yang mencerminkan nilai ihsan dan amanah, program peningkatan motivasi menjadi lebih relevan dengan konteks sosial dan budaya mereka. Hal ini mampu memperkuat keterikatan guru terhadap lembaga pendidikan, sekaligus meningkatkan semangat untuk mendidik siswa dengan cara yang sejalan dengan nilai-nilai Islam.

Guru Madrasah Ibtidaiyah juga menghadapi tekanan kerja yang sering kali memengaruhi motivasi mereka. Stres akibat beban kerja, konflik dengan rekan, atau ketegangan dengan pihak manajemen dapat mengurangi produktivitas dan kualitas mental guru (Desriva & Utari, 2020). Oleh karena itu, strategi peningkatan motivasi yang mempertimbangkan aspek spiritual dan psikologis sangat diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesehatan emosional guru.

Penelitian ini bertujuan untuk merancang strategi peningkatan motivasi kerja guru berbasis teori Herzberg, yang dipadukan dengan nilai-nilai Islam di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung. Melalui pendekatan yang komprehensif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan model motivasi kerja yang efektif, relevan, dan praktis. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi dasar kebijakan manajemen pendidikan Islam yang lebih baik, guna meningkatkan kinerja guru, kualitas pendidikan, dan daya saing lembaga pendidikan Islam secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi dan memahami fenomena secara mendalam dalam situasi yang sebenarnya (Sugiyono, 2021). Studi kasus dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung dengan fokus pada pengaruh faktor motivator dan *Hygiene* terhadap motivasi kerja guru. Subjek penelitian melibatkan Kepala Madrasah dan dua orang guru yang telah mengajar selama minimal lima tahun.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam untuk memperoleh wawasan langsung dari subjek, observasi di lingkungan madrasah untuk mencatat kondisi sehari-hari, serta analisis dokumen yang berkaitan

dengan kebijakan madrasah. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode tematik, berdasarkan teori dua faktor Herzberg, untuk menemukan pola utama yang relevan. Temuan penelitian ini bertujuan memberikan rekomendasi praktis tentang cara meningkatkan motivasi kerja guru dalam kerangka religius dan budaya yang khas di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung. Hasilnya diharapkan dapat menjadi acuan dalam merancang strategi peningkatan motivasi yang relevan dan aplikatif.

PEMBAHASAN

Implementasi Faktor Pemeliharaan (*Hygiene Factors*)

Faktor pemeliharaan atau *Hygiene factors* terbukti memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi guru (Setyaningsih et al., 2024). Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 1 Kota Bandung. Berdasarkan wawancara, ditemukan lima elemen utama yang mencakup kebijakan institusi, sistem kompensasi, fasilitas kerja, keamanan, dan hubungan antar pendidik. Elemen-elemen ini secara signifikan mendukung kepuasan kerja sekaligus meminimalkan ketidakpuasan, meskipun tidak secara langsung meningkatkan motivasi. Kebijakan dan administrasi menjadi salah satu aspek yang berkontribusi positif. Kebijakan di MIN 1 Kota Bandung dirancang untuk melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, menjaga transparansi, serta memperhatikan kesejahteraan mereka. Hal ini menciptakan rasa keterlibatan dan kepercayaan, sesuai dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa kebijakan yang adil dapat mengurangi ketidakpuasan. Pendekatan ini juga memperkuat hubungan guru dengan pihak manajemen madrasah, menghasilkan lingkungan kerja yang harmonis.

Selanjutnya, sistem kompensasi yang disesuaikan dengan beban kerja serta penghargaan untuk guru berprestasi mencerminkan perhatian lembaga terhadap kesejahteraan guru. Kompensasi ini tidak hanya meningkatkan kepuasan, tetapi juga mengurangi potensi ketidakpuasan, sebagaimana dijelaskan dalam konsep *Hygiene factors* Herzberg, yang menyatakan bahwa insentif dan upah yang layak dapat meminimalkan ketidakpuasan kerja (Parapat, 2020). Fasilitas kerja juga menjadi bagian penting dari faktor pemeliharaan. Walaupun ada beberapa aspek fasilitas yang perlu ditingkatkan, upaya madrasah dalam menyediakan lingkungan yang nyaman menunjukkan

perhatian pada kebutuhan tenaga pendidik. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas yang terawat dan alat penunjang yang cukup, mendukung aktivitas mengajar sekaligus membantu mengurangi ketidakpuasan. Keamanan kerja menjadi elemen lain yang memberikan dampak positif, terutama melalui penerapan sistem keamanan seperti CCTV dan keberadaan staf keamanan. Rasa aman ini membantu guru untuk fokus dalam menjalankan tugas mereka, yang sejalan dengan konsep Herzberg tentang pentingnya menciptakan tempat kerja yang aman.

Hubungan yang baik antar tenaga pendidik memiliki dampak besar terhadap motivasi dan kinerja mereka di tempat kerja, yang tercermin dalam teori motivasi Herzberg. Teori ini membedakan antara faktor motivasi dan faktor pemeliharaan (*Hygiene*), di mana hubungan interpersonal yang positif dan suasana kerja yang harmonis berada dalam kategori faktor pemeliharaan. Menurut Herzberg, faktor-faktor ini tidak langsung meningkatkan motivasi intrinsik, tetapi berfungsi untuk mengurangi ketidakpuasan yang dapat menghambat kinerja (Suriyana, 2021). Lingkungan sosial yang kondusif, seperti yang tercipta melalui program kajian rutin dan kegiatan bersama di luar madrasah, mampu menciptakan rasa kebersamaan dan dukungan emosional di antara guru-guru. Hal ini, pada gilirannya, membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka.

Dari perspektif psikologi pendidikan, kesejahteraan sosial ini sangat penting, karena psikologi pendidikan menekankan pentingnya faktor emosional dan sosial dalam pencapaian hasil belajar yang optimal. Guru yang merasa nyaman dan terhubung dengan rekan-rekannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mengajar secara lebih efektif. Ini juga sesuai dengan teori motivasi Herzberg, yang menyatakan bahwa, meskipun faktor-faktor ini mungkin tidak langsung menginspirasi motivasi tinggi, keberadaan mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan fondasi yang kuat untuk pengembangan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, hubungan yang baik antar tenaga pendidik bukan hanya berkontribusi pada suasana kerja yang positif, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap proses pendidikan secara keseluruhan.

Implementasi Faktor Motivasi (*Motivating Factors*)

Penelitian ini menyoroti pentingnya *motivating factors* dalam meningkatkan kinerja

tenaga pendidik di MIN 1 Kota Bandung. Faktor motivator, seperti penghargaan, tanggung jawab, dan kesempatan pengembangan diri, berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja secara intrinsik yang memiliki peran meningkatkan semangat dan kinerja (Andriani & Widiawati, 2017).

Berdasarkan analisis, ditemukan enam aspek kunci yang memengaruhi motivasi guru, yaitu apresiasi dan pengakuan, tanggung jawab kerja, pengembangan profesional, inovasi pembelajaran, peluang karir, dan umpan balik. Faktor-faktor ini menjadi pendorong utama motivasi intrinsik yang mendorong tenaga pendidik untuk memberikan performa terbaik. Penghargaan yang diberikan kepada guru berprestasi, baik melalui sistem penilaian poin maupun apresiasi formal dalam acara khusus seperti Hari Guru, memberikan dampak positif yang signifikan. Praktik ini memberikan rasa dihargai kepada guru, yang selanjutnya meningkatkan semangat kerja mereka. Dalam perspektif teori Herzberg, pengakuan atas keberhasilan kerja merupakan elemen motivator yang penting, karena membantu guru merasa dihargai atas usaha mereka, sehingga mereka lebih terdorong untuk terus berprestasi. Tanggung jawab kerja yang sesuai dengan kompetensi dan pengalaman masing-masing guru juga menjadi aspek penting dalam menciptakan motivasi. Proses evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala memungkinkan madrasah untuk memberikan tugas tambahan yang relevan dan menantang. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa kepemilikan guru terhadap pekerjaannya, tetapi juga memperkuat keterlibatan mereka dalam proses pendidikan. Sebagaimana dijelaskan Herzberg, pemberian tanggung jawab yang tepat dapat meningkatkan rasa tanggung jawab pribadi dan dorongan intrinsik untuk berkinerja lebih baik.

Faktor pengembangan profesional memainkan peran strategis dalam motivasi tenaga pendidik. MIN 1 Kota Bandung menyediakan berbagai program pelatihan dan mendukung guru untuk melanjutkan pendidikan formal. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan eksternal atau workshop internal membantu guru meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Langkah ini sejalan dengan teori Herzberg, yang menempatkan pengembangan diri sebagai salah satu motivator kunci. Guru yang merasa didukung untuk tumbuh secara profesional cenderung memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi. Kepala madrasah memberikan dukungan

penuh terhadap inovasi metode pengajaran, menciptakan ruang bagi guru untuk berkreasi dalam proses pembelajaran. Dalam rapat bulanan, guru didorong untuk menyampaikan ide-ide mereka terkait kebutuhan inovasi pembelajaran. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan guru terhadap proses pendidikan. Lingkungan kerja yang mendorong kreativitas ini menjadi salah satu bentuk motivasi intrinsik yang penting.

Madrasah menyediakan jalur karir yang jelas, termasuk kesempatan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan memperoleh sertifikasi bagi guru yang memenuhi kualifikasi. Prospek ini memberikan motivasi ekstrinsik yang kuat, karena menunjukkan adanya penghargaan terhadap kinerja dan pencapaian guru. Dengan jalur karir yang terstruktur, guru memiliki insentif untuk terus meningkatkan kinerja mereka guna meraih posisi yang lebih tinggi. Sistem evaluasi kinerja yang diterapkan secara rutin memberikan guru kesempatan untuk mendapatkan umpan balik yang bermanfaat. Rapat bulanan dan tahunan menjadi forum di mana guru dapat merefleksikan pencapaian mereka serta menerima masukan untuk perbaikan. Menurut teori Herzberg, umpan balik merupakan elemen penting yang membantu guru memahami area yang perlu diperbaiki, sekaligus memberi motivasi untuk terus berkembang (Kushariyadi et al., 2024). Keseluruhan aspek ini menunjukkan bahwa baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan mengintegrasikan faktor-faktor tersebut, MIN 1 Kota Bandung dapat membangun sistem yang secara berkelanjutan mendorong peningkatan kinerja guru.

Implikasi bagi Peningkatan Motivasi dan Kinerja di Lembaga Pendidikan Islam

Model peningkatan motivasi dan kinerja guru yang didasarkan pada kombinasi *hygiene factors* dan motivasi intrinsik, sebagaimana diterapkan di MIN 1 Kota Bandung, dapat dijadikan acuan bagi lembaga pendidikan Islam lainnya. Strategi ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui penyediaan fasilitas yang memadai, penerapan kebijakan yang adil, dan pengelolaan hubungan kerja yang positif di antara tenaga pendidik. Komponen-komponen ini termasuk dalam *hygiene factors* yang berfungsi untuk mengurangi ketidakpuasan dan menciptakan stabilitas emosional serta kenyamanan di tempat

kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, guru lebih termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan memberikan kontribusi optimal terhadap tercapainya tujuan pendidikan di madrasah.

Selain menciptakan stabilitas, faktor-faktor motivasi intrinsik juga memegang peranan penting dalam mendorong semangat kerja guru (Ilmi et al., 2023). Pengakuan terhadap prestasi guru melalui penghargaan resmi atau acara institusi menciptakan rasa bangga dan memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran. Misalnya, sistem apresiasi berbasis prestasi memberikan tenaga pendidik rasa dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan dedikasi mereka terhadap pekerjaan. Di samping itu, peluang pengembangan karir melalui pelatihan profesional, seminar, atau *workshop* internal memberikan tenaga pendidik kesempatan untuk meningkatkan kompetensi mereka, sekaligus memperkuat kepercayaan diri. Dukungan ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg, yang menyatakan bahwa peluang pengembangan diri merupakan elemen penting untuk memacu motivasi kerja.

Keseimbangan antara *hygiene factors* dan motivasi intrinsik menciptakan suasana kerja yang tidak hanya nyaman tetapi juga inspiratif bagi tenaga pendidik (Mohtar, 2019). Selain itu, penerapan pendekatan ini di MIN 1 Kota Bandung memperlihatkan pentingnya adaptasi strategi motivasi dengan nilai-nilai keislaman dan budaya lokal. Penghargaan yang diberikan kepada guru di madrasah ini dirancang dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip Islam, sehingga memperkuat hubungan antara tenaga pendidik dan lembaga. Pendekatan ini menciptakan ikatan emosional yang mendalam, meningkatkan loyalitas guru terhadap madrasah, serta mendorong mereka untuk mendidik siswa sesuai dengan nilai-nilai Islam. Dengan begitu, tenaga pendidik dapat berperan lebih maksimal dalam membentuk karakter siswa yang berlandaskan ajaran Islam, menjadikan madrasah sebagai institusi yang unggul dan berdaya saing.

Relevansi Teori Motivasi dengan Psikologi Pendidikan

Teori motivasi Herzberg memiliki relevansi yang kuat dalam konteks pendidikan, khususnya dalam mengkaji aspek psikologi pendidikan yang menyoroti kebutuhan emosional dan sosial guru. Dalam psikologi pendidikan, ditekankan bahwa bagi guru, merasa aman secara emosional dan nyaman dalam berinteraksi sosial adalah syarat

penting untuk mengajar secara efektif (Suralaga, 2021). Faktor Hygiene dalam teori Herzberg, seperti stabilitas dalam pekerjaan, fasilitas yang memadai, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja, memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ketika faktor-faktor ini terpenuhi, guru akan merasa lebih tenang dan tidak terbebani dengan masalah di luar pekerjaan, sehingga mereka dapat fokus pada pengajaran tanpa merasa stres atau tertekan (Amalia et al., 2023).

Selain itu, faktor motivasi dalam teori Herzberg, seperti penghargaan atas prestasi dan kesempatan pengembangan karir, juga sangat mendukung dalam memenuhi kebutuhan psikologis guru untuk aktualisasi diri. Di MIN 1 Kota Bandung, kesempatan bagi guru untuk berkembang melalui pelatihan atau kursus eksternal memberikan dampak positif terhadap motivasi intrinsik mereka. Ketika guru merasa dihargai dan mendapat peluang untuk mengembangkan diri, mereka cenderung lebih bersemangat dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Ini menunjukkan pentingnya pemenuhan kebutuhan psikologis guru agar mereka dapat berkontribusi secara maksimal dalam proses pendidikan.

Penerapan teori motivasi Herzberg di madrasah sangat bermanfaat karena membantu pengelola memahami bahwa kesejahteraan psikologis guru bukan hanya berpengaruh pada kepuasan kerja, tetapi juga pada kualitas pengajaran yang diberikan. Dengan memperhatikan aspek Hygiene yang mencakup kesejahteraan fisik dan emosional, serta faktor motivasi yang berfokus pada pengembangan diri dan penghargaan, madrasah dapat menciptakan suasana kerja yang positif. Ketika guru merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang, semangat mengajar mereka akan meningkat, yang akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di madrasah secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Model Motivasi yang menggabungkan Faktor Motivator dan Faktor Hygiene efektif dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 1 Kota Bandung. Menggunakan teori motivasi Herzberg, yang membedakan antara faktor motivator (yang meningkatkan motivasi intrinsik) dan faktor hygiene (yang menjaga kestabilan dan mencegah ketidakpuasan), penelitian ini berhasil mengidentifikasi elemen-elemen yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja tenaga

pendidik di madrasah. Faktor motivator, seperti penghargaan atas prestasi, tanggung jawab kerja, dan kesempatan untuk pengembangan diri, terbukti signifikan dalam meningkatkan semangat kerja dan kepuasan internal guru. Di sisi lain, faktor hygiene, yang meliputi aspek-aspek seperti keamanan kerja, lingkungan kerja yang mendukung, dan hubungan interpersonal yang baik, penting dalam menciptakan kondisi yang stabil dan memadai bagi guru untuk bekerja dengan optimal.

Temuan ini sejalan dengan konsep psikologi pendidikan yang menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja tenaga pendidik dipengaruhi tidak hanya oleh faktor eksternal tetapi juga oleh kebutuhan psikologis mereka. Faktor motivator, dalam hal ini, mendukung prinsip psikologi pendidikan yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan untuk aktualisasi diri dan penghargaan, yang memperkaya proses pembelajaran. Dengan memperhatikan kebutuhan psikologis tenaga pendidik, madrasah dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga mendukung perkembangan profesional mereka. Hal ini pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan yang diberikan. Secara keseluruhan, penerapan model motivasi yang mengintegrasikan faktor-faktor motivator, hygiene, serta nilai-nilai agama dapat menawarkan pendekatan holistik yang efektif untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik di lingkungan madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, B., Srirahayu, D., & Maulana, A. R. (2023). Pentingnya Memahami Psikologi Pendidikan dalam Kegiatan Belajar Mengajar. *Jurnal Global Futuristik*, 1(2), 135–140. <https://doi.org/10.59996/globalistik.v1i2.184>
- Amsori, I., & Safwandy, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Kinerja Guru Dan Kepuasan Guru di Mts Al-Hidayah. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 06(01), 55–65. <https://doi.org/10.15642/JAPI.2024.6.1.55-65>
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Börü, N. (2018). The Factors Affecting Teacher-Motivation. *International Journal of Instruction*, 11(4), 761–776. <https://doi.org/10.12973/iji.2018.11448a>

- Desriva, N., & Utari, M. D. (2020). Efektivitas Hypnoteraphy Mentality Terhadap Motivasi Kinerja Tenaga Pendidik. *Al-Insyirah Midwifery: Jurnal Ilmu Kebidanan (Journal of Midwifery Sciences)*, 9(1), 77–85.
- Ilmi, N., Widayati, I., & Sugiyanto, H. (2023). Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Kendari Nurul Ilmi, Isro ' ani Widayati, Hadi Sugiyanto SAB – Vol. 1 No. 2. Tahun 2023. *Soetomo Administrasi Bisnis*, 1(2), 191–206.
- Kushariyadi, K., Nurdiansyah, H., Apriyanto, A., & Hamdi, R. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen: Landasan Dasar Dalam Memahami Ilmu Manajemen*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Memon, N. A., Abdalla, M., & Chown, D. (2024). Laying Foundations for Islamic Teacher Education. *Education Sciences*, 14(10), 1–20. <https://doi.org/10.3390/educsci14101046>
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Parapat, A. (2020). *Strategi Pembelajaran Anak Usia Dini: Panduan Bagi Orang Tua, Guru, Mahasiswa, dan Praktisi PAUD*. Tasyikmalaya: Edu Publisher.
- Pratomo, H. W., & Kuswati, Y. (2022). The Effect of Teacher Motivation on Student Achievement in Islamic Senior High School. *International Journal of Educational Qualitative Quantitative Research*, 1(2), 16–22. <https://doi.org/10.58418/ijeqqr.v1i2.17>
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi Prestasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1–11.
- Setyaningsih, K., Hardiana, Y., & Kanada, R. (2024). Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dalam Mendorong Minat dan Semangat Kerja Pegawai. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(4), 5007–5018. <https://doi.org/10.58230/27454312.1227>
- Suddin, A. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 1–8.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suralaga, F. (2021). *Psikologi Pendidikan: Implikasi dalam Pembelajaran*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Suriyana, N. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 389–412. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.558>
- Zaky, M. (2020). Peran Kompetensi Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 95–104. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.25248>