

AT-TAJDID: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam
(p-ISSN: 2548-5784 |e-ISSN: 2549-2101)
Vol. (07) (02), (Juli-Desember) (2023), (483)-(491)
Doi: <http://dx.doi.org/10.24127/att.v6521a2366>

ANALISIS MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PADA TENAGA PENDIDIK DALAM MENGHADAPI SOCIETY 5.0 DI LINGKUNGAN MADRASAH

Meisuri¹

Doctoral Student at Program Pascasarjana, UIN Raden Intan, Lampung, Indonesia¹
meisurie@yahoo.com¹

Siti Patimah²

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung²
sitipatimah@radenintan.ac.id²

Subandi³

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung³
subandi@radenintan.ac.id³

Deden Makbulloh⁴

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung⁴
deden_makbulloh@radenintan.ac.id⁴

ABSTRAK

Dalam menghadapi era society 5.0, guru mengalami tantangan dalam pekerjaannya yang berdampak pada motivasi dan kepuasan kerja. Guru tidak hanya dituntut dalam inovatif dan kreatif mengelola kelas, melainkan melakukan tanggung jawabnya yang lain. Diperlukan motivasi agar guru menjalankan beban kerjanya lebih dihargai dan memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan motivasi dan kepuasan kerja guru untuk menghadapi era society 5.0 di madrasah. Metode penelitian yang digunakan ialah studi pustaka (library research) dengan teknik pengumpulan data diperoleh dari jurnal, artikel, dan buku yang dianalisis dengan kualitatif. Adapun analisis data meliputi pengumpulan data, reduksi dan penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki peran untuk menumbuhkan kinerja guru. Terdapat dukungan, keharmonisan, beban kerja, kerja sama, dan tantangan mampu mengarahkan motivasi guru untuk bekerja. Kompetensi, kompensasi, dan interaksi dengan atasan saat melaksanakan kerja, diakui oleh teman sejawat dan atasan, memiliki peluang yang adil dalam promosi karir akan berdampak ke motivasi kerja. Pengembangan karir, interaksi, supervisi, dan sistem kompensasi memberikan tantangan pada guru agar memiliki prestasi yang harus dilakukan dan diperbaiki.

Kata Kunci: Motivasi; Kepuasan Kerja; Guru.

ABSTRACT

In facing the era of society 5.0, teachers experience challenges in their work which have an impact on motivation and job satisfaction. Teachers are not only required to be innovative and creative in managing the class, but also to carry out their other responsibilities. Motivation is needed so that teachers carry out their workload to be more respected and have satisfaction with the work carried out. The aim of this research is to describe teachers' motivation and job satisfaction to face the era of society 5.0 in madrasas. The research method used is library research with data collection techniques obtained from journals, articles and books which are analyzed qualitatively. Data analysis includes data collection, data reduction and presentation, and drawing conclusions. The research results show that motivation and job satisfaction have a role in growing teacher performance. There is support, harmony, workload, cooperation and challenges that can direct teachers' motivation to work. Competence, compensation, and interaction with superiors when carrying out work, recognized by colleagues and superiors, having fair opportunities for career promotion will have an impact on work motivation. Career development, interaction, supervision, and compensation systems provide challenges for teachers to have achievements that must be made and improved.

Keywords: *Motivation; Job Satisfaction; Teachers*

A. PENDAHULUAN

Untuk membangun suatu negara tonggak utama yang paling penting berasal dari pendidikan. Dalam pendidikan guru memiliki peran untuk mengembangkan suasana belajar yang berkualitas (Sholeh, 2023a). Guru mempunyai peran yang penting untuk menentukan ke taraf yang baik dalam pelaksanaannya. Sehingga guru dapat merancang perencanaan dengan seksama untuk meningkatkan siswanya dalam belajar dan memperbaiki cara pengajarannya agar menjadi lebih baik. Sebagai seorang guru, mampu menjadi manager dalam aktivitas belajar di ruang ataupun luar kelas. Selain itu, guru menjadi fasilitator agar mengembangkan situasi dan kondisi belajar yang efektif. Peran guru tidak hanya sebagai manager dan fasilitator, lebih utama lagi guru mampu mengorganisasikan kelas, menerapkan metode pembelajaran yang menarik, mampu mengelola kegiatan belajar,

melaksanakan kompetensi sebagai guru, dan melakukan pekerjaan dengan maksimal (Fakhrurrazi, 2018).

Pada era society 5.0 guru menjadi sorotan untuk membangun paradigma pengajarannya. Selain profesional, guru dituntut mampu mengimplementasikan sarana dan prasarana di sekolah sebagai bahan ajar. Sarana dan prasarana ini juga berlandaskan pada teknologi (Ismunandar & Kurnia, 2023). Teknologi dapat dijadikan media belajar sebagai perubahan untuk menyampaikan materi ajar yang disampaikan. Dari teknologi ini, guru mampu meningkatkan kompetensi dan menyesuaikan pada perkembangan teknologi.

Untuk menguasai dan mengimplementasikan teknologi pada siswa sekolah dasar terlebih era yang sudah society 5.0 dibutuhkan teknologi dalam setiap kegiatan di sekolah, baik itu pembelajaran maupun meningkatkan

kompetensi guru dalam menjalankan pekerjaannya. Kemampuan untuk mengelola informasi dan menerapkan teknologi menjadi tumpuan utama guru pada aktivitas *transfer of knowledge*. Motivasi guru ialah contoh dari perasaan guru yang senang saat melaksanakan pekerjaan dan direfleksikan pada kebanggaan dari pekerjaan yang dikerjakan (Marwan et al., 2021). Guru yang memiliki motivasi tinggi maka lebih inovatif, semangat, dan fokus jika menghadapi tantangan agar siswa memiliki pencapaian akademik yang baik. Pada dekade terakhir, motivasi guru menurun yang menyebabkan timbulnya hal-hal negatif dan berpengaruh pada kualitas pendidikan.

Motivasi guru berkaitan dengan kepuasan kerja yang berkenaan dengan gambaran seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan bangga terhadap pekerjaannya karena sesuai yang diinginkan dan adanya *feedback* positif pada guru tersebut. Dengan adanya kepuasan kerja, berarti guru bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan, adanya senang dan umpan balik bagi guru di pekerjaannya. Apabila guru menyukai pekerjaannya maka hasrat untuk pindah atau *resign* guru menurun, namun jika guru tidak memperoleh haknya sebagai pekerja maka ia akan pindah atau *resign* dari pekerjaannya untuk meningkatkan kinerjanya agar jauh lebih maksimal (Millah et al., 2023). Kepuasan kerja ini menjadi sebuah tantangan yang berbanding terbalik pada kemangkiran dan pindah kerja. Guru lebih memperhatikan pekerjaan

dengan tanggung jawab kecil di pekerjaannya yang kurang menarik dan tidak memuaskan. Apabila guru mempunyai motivasi yang tidak baik dalam bekerja akan berdampak pada kurang efisien dan produktivitas melaksanakan kewajibannya dengan rendah. Secara sadar atau tidak, bekerja dengan sungguh-sungguh dan merasa senang melakukan pekerjaan dengan subjek yang dikerjakan banyak dilihat dari umpan balik positif, seperti menerima imbalan bonus, insentif, promosi dalam jabatan ataupun pekerjaannya. Nitisemu (Prisillya & Turangan, 2020) mengemukakan jika motivasi dan kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada disekitar dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

B. METODOLOGI

Metode studi kepustakaan atau *library research* digunakan dalam penelitian ini. Dengan menggunakan studi pustaka maka dapat mengkaji teoretis dan referensi yang digunakan tidak terlepas pada literatur ilmiah. Sumber data yang digunakan dari jurnal, artikel, dan buku yang relevan dengan tema penelitian. Data dikumpulkan dari online yang dianalisis dengan kualitatif. Model yang digunakan dalam menganalisis adalah interaktif meliputi pengumpulan data, reduksi dan penyajian data, serta verifikasi kesimpulan (Sholeh, 2023b).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Paradigma dan Kompetensi

Guru di Era Society 5.0

Kompetensi yang dimiliki oleh guru ialah integrasi pada keterampilan personal, teknologi, sosial, keilmuan, dan spiritual dalam bentuk standar keprofesionalan guru yang termaktub dalam penguasaan materi, pemahaman pada siswa, pengajaran yang mendidik, mengembangkan pribadi dan keprofesionalan (Jahidi, 2017). Landasan dan kompetensi harus sama pada keterampilan yang dimiliki guru. Prinsipnya, guru ialah suatu pekerjaan yang profesional sehingga memerlukan keterampilan khusus hasil dari aktivitas pendidikan yang dilakukan di lembaga pendidikan keguruan. Pada proses ini guru dibekali keterampilan, sikap, pengetahuan, dan nilai yang berkenaan pada profesi menjadi pendidik. Pekerjaan guru yang disebut sebagai profesi memiliki kompetensi antara lain pribadi, profesional, dan sosial kemasyarakatan (Jamin, 2018).

Dalam kompetensi yang dilaksanakan oleh guru didapatkan dari pendidikan, kompetensi guru mengarahkan pada *performance* dan perilaku yang masuk akal agar memenuhi kriteria dalam melaksanakan tugas pendidikan. Kompetensi yang dipunyai oleh guru menunjukkan kualitas guru dalam pengajarannya. Kompetensi ini diwujudkan pada penguasaan pengetahuan profesional dalam melaksanakan fungsi menjadi guru, yang berarti guru tidak hanya pintar melainkan mampu menyampaikan ilmu yang dimiliki kepada

siswa (Damanik, 2019). Kompetensi guru yang dibutuhkan dalam melaksanakan fungsi profesi yang berdampak pada kinerja guru sehingga mencapai tujuan yang optimal, efisien dan efektif. Kompetensi guru, sifatnya personal dan kompleks dan menjadi kesatuan yang utuh yang mendeskripsikan kemampuan yang meliputi pengetahuan, sikap, keterampilan, dan nilai yang dipunyai guru mengenai profesi yang direpresentasikan pada amalan dan kinerja guru untuk mengelola aktivitas di sekolah. Sebagai seorang guru harusnya tekun dan belajar dalam pengembangan dirinya disela melaksanakan kewajiban dalam meningkatkan standar kompetensi yang ia punya. Guru era society 5.0 mempunyai kewajiban dan fungsi yang lebih sederhana, sehingga perlu mempunyai kompetensi dan standar profesionalisme. Hal ini menjadi indikator untuk mengukur kualifikasi dan keprofesionalisme guru di madrasah. Berdasarkan penelitian (Murtedjo, 2013) menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja memiliki hubungan langsung yang signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar. Hasilnya dapat digunakan sebagai dasar untuk pembinaan kinerja guru. Selanjutnya penelitian Strauss dan Syales dikutip oleh (Yuliastanty, 2019) mengemukakan jika kinerja suatu lembaga pendidikan meningkatkan kinerja pada anggotanya yang berdampak pada meningkatnya budaya organisasi. Semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkat pula kinerja guru sehingga mampu memenuhi keperluannya yang dapat memotivasi

pekerjaannya dan akhirnya terjadilah peningkatan pada kualitas bekerja menuju tingkatan kepuasan.

2. Pentingnya Motivasi Guru dalam Pendidikan

Faktor yang berdampak pada kualitas dan efektivitas aktivitas pengajaran dan keberhasilan pendidikan dilandasi pada motivasi guru (Lidia Susanti, 2020). Guru yang memiliki motivasi meliputi dorongan dari dalam dan luar agar mencapai tujuan pendidikan, berkontribusi positif untuk pertumbuhan siswa, dan memiliki inovasi di pengajaran. Pentingnya motivasi guru di pendidikan meliputi (1) kualitas pengajaran yang baik: dimana guru yang memiliki motivasi lebih menampilkan pembelajaran yang inovatif, menarik, dan inspiratif. (2) Dengan motivasi yang besar maka mendorong guru agar menggali metode pembelajaran yang relevan dan efektif sesuai keperluan siswa, sehingga siswa sangat antusias pada pembelajaran, menciptakan minat belajar yang tinggi, serta hasil akademik yang maksimal. (3) Peningkatan partisipasi siswa: seorang guru yang memiliki motivasi tinggi dapat menghidupkan lingkungan belajar yang ramah dan positif serta mendorong siswa untuk ikut aktif. Jika siswa didukung dan dimotivasi oleh guru, maka siswa mengikuti diskusi dengan baik, melakukan tanya jawab, serta berkontribusi aktif di aktivitas belajarnya. (4) Pengembangan keterampilan siswa: motivasi guru dapat menghadirkan pembelajaran yang berkualitas sehingga mampu mengarahkan siswa untuk mengembangkan keterampilan akademik dan sosial. Guru yang memiliki

motivasi lebih akan berusaha memahami personal siswanya sehingga terjadi peningkatan keterampilan dalam belajar. (5) Meningkatkan rasa percaya diri: guru yang memotivasi siswa dengan memberikan dorongan dan *reward* dari prestasi yang didapatkan. Dengan rasa percaya diri berpengaruh pada keberanian dan kemauan siswa dalam mengatasi tantangan dan kesulitan di pembelajaran. (6) Membangun lingkungan belajar positif: jika guru memberikan motivasi berdampak pada menciptakan lingkungan belajar yang harmonis dan positif di sekolah. Guru juga dapat mengelola kelas agar menjadi lebih baik, disiplin, dan menciptakan kondisi menggembirakan dalam belajar. Hal ini berdampak pada partisipasi siswa yang meningkat, kualitas komunikasi pada guru dan siswa serta kehadiran. (7) Inovasi dan perbaikan berkelanjutan: guru yang memiliki motivasi tinggi sangat terbuka pada inovasi di metode pembelajaran dan teknologi pendidikan. Guru menggali berbagai hal baru agar meningkatkan kualitas belajar, menyesuaikan dengan teknologi yang semakin berkembang, dan mengikuti kebaruan pendidikan saat ini. Dengan motivasi yang tinggi, guru berkembang dan belajar agar menjadi lebih baik. (8) Meningkatkan loyalitas dan keterkaitan guru terhadap sekolah: motivasi guru dalam peningkatan loyalitas dan keterikatan pada sekolah sangat diperlukan. Guru didukung, dihargai, serta dimotivasi pada pekerjaannya agar berkomitmen dan setia dalam berkecimpung mencapai visi dan misi madrasah. (9) Meningkatkan retensi guru:

jika guru memiliki motivasi akan diberikan penghargaan dalam pekerjaannya sehingga guru tetap pada profesi yang ia kerjakan saat ini. Jika guru yang memiliki motivasi tinggi dapat mendorong peningkatan pada retensi guru, mengurangi adanya pergantian atau perpindahan guru, serta mengembangkan stabilitas pada lingkungan madrasah. (10) Pengaruh positif pada reputasi sekolah: guru yang berkualitas di lembaga madrasah sangat berdampak pada citra dan nama baik sekolah. Guru dengan motivasi dan kinerja yang baik memperoleh prestasi akademik dan menciptakan lingkungan belajar yang baik pula, serta meningkatkan daya tarik madrasah untuk orang tua, masyarakat, dan siswa. Secara keseluruhan, motivasi guru mempunyai peran yang khusus agar meningkatkan kualitas pendidikan. Terjadi pengaruh positif di pembelajaran, siswa ikut berpartisipasi, dan terjadinya tumbuh kembang pada personal siswa. Lain hal, bahwa motivasi guru berperan untuk menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan positif juga mampu menumbuhkan loyalitas dan terikatan pada madrasah. Sangat penting lembaga madrasah melaksanakan pelatihan dengan memberikan dorongan untuk guru agar terus termotivasi berkomitmen pada profesinya untuk menciptakan generasi siswa yang berkompeten.

3. Kepuasan Kerja Memberikan Kontribusi Berarti Terhadap Motivasi Kerja

Kepuasan kerja berdampak pada motivasi kerja seorang guru. Jika guru puas maka dorongan guru untuk bekerja merasa

senang. Rasa puas yang didapatkan guru berasal dari pola perilaku guru, menjadikan guru bertahan pada tekanan salah satunya dalam mewujudkan pengembangan dan prestasi akademik. Guru yang merasakan puas juga didorong oleh tanggung jawab personal dalam pekerjaan dan peningkatan keprofesionalannya dibawah tekanan. Terdapat faktor dalam kepuasan kerja yakni diakuinya guru dalam prestasi yang ia miliki oleh teman sejawat dan atasan, memiliki kebanggaan tersendiri terhadap pekerjaan yang dilakukan, adanya perkembangan pada karie dan keterampilan profesional sebagai guru agar mendorong peningkatan kepuasan yang berujung pada dampak sikap kerja. Pada teori Herzberg dalam (Umam, 2020) mengemukakan jika faktor agar terjadinya kepuasan ialah perkembangan, prestasi, peningkatan serta pekerjaan tersebut maupun pekerjaannya yang dilakukan sebagai guru. Dengan kepuasan kerja dapat menjadi penyebab dasar utama yang telah dikemukakan oleh Herzberg dalam (Riyadi, 2022) agar guru menjadi tertantang, terdorong dan yakin terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja, hubungan pada atasan, kompensasi, mendapatkan keadilan di lingkungan kerja, gaji, mendapatkan kesempatan promosi akan berdampak pada ketidakpuasan. Jika faktor yang ditimbulkan semakin baik maka hal ini menjadi penyebab ketidakpuasan dan rendahnya ketidakpuasan guru. Jika ketidakpuasan rendah pada guru maka situasi yang diinginkan sesuai pada harapan guru tersebut. Dengan kesesuaian berpengaruh

pada rasa nyaman psikologis dan memotivasi guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Terdapat kesesuaian pada harapan yang berkenaan oleh faktor yang berdampak ketidakpuasan misalnya yang diutarakan Herzberg melalui indikator kognitif guru yakni deskripsi konsonan atau terdapat hubungan yang berarti (kesesuaian pada elemen kognitif guru pada faktor yang memuaskan dengan lingkungannya). Indikator kognitif ini berkenaan pada informasi yang didapatkan guru mengenai pekerjaan dan lingkungannya. Dari informasi yang sesuai pada keinginannya dan menyenangkan mampu meningkatkan kepuasan kerja pada guru.

Pendapat ini sesuai dengan yang diutarakan oleh Houlfort dalam (Budiawati, 2017) jika motivasi ialah pengetahuan secara kritis untuk menjadi pembeda pada informasi dan imbalan sebagai pengendalian. Maksud imbalan ini adalah kompensasi atau upah kerja. Informasi yang berkenaan pada supervisi, ialah perkembangan dan kesempatan ke jenjang karir. Hubungan yang dimaksud ini memperoleh perasaan yang menyenangkan sehingga memotivasi guru dalam bekerja. Dari pendapat Herzberg dalam (Ibrahim & Aslinda, 2023) banyak kritikan tetapi mampu dibuktikan jika terdapat kebenaran pada proposisi yang diajukan. Terdapat perbedaan pada pendapat yang diutarakan Herzberg oleh penelitian ini, yakni ketidakpuasan dan kepuasan kerja disebabkan pada faktor yang mempunyai hubungan. Sehingga puas atau tidaknya dapat dihitung pada kontinum yang sama.

Jika guru puas dalam bekerja maka mempunyai hubungan yang baik pada atasan atau teman sejawat serta pada kondisi lingkungan dengan kompensasi yang baik. Dan lagi, apabila guru puas dalam pekerjaannya karena dihargai sehingga diri seorang guru mempunyai nilai yang membanggakan. Sedangkan Herzberg mengatakan puas dan tidaknya bekerja disebabkan pada dua hal yang berbeda faktor. Ketidakpuasan dan kepuasan tidak mampu dihitung pada kontinum yang sama. Hal ini sependapat pada penelitian (Shields et al., 2020) yang mengemukakan jika motivasi bersumber dari dalam dan luar guru tersebut. Ketidakpuasan dan kepuasan juga berasal dari faktor eksternal dan internal. Maksud dari faktor internal ialah meningkatkan kepuasan guru sedangkan eksternal menekankan pada timbulnya ketidakpuasan yang berakibat meningkatkan kemunculan kepuasan kerja. Penelitian lain dari Maslow (1943) mengatakan terkait motivasi jika guru mempunyai keperluan dalam mengembangkan kepribadian, kebebasan dalam memilih dan kualitas positif misalnya peka pada orang lain. Keperluan dalam pendorong kemunculannya motivasi. Pada penelitian ini memiliki perbedaan yakni pada sifat hierarki. Maslow mendeskripsikan jika keperluan manusia bersifat hierarki beradaptasi pada konteks penelitian saat itu. Guru terdorong dalam pemenuhan keperluan yang bersifat hierarki. Berbeda pada penelitian bahwa guru termotivasi karena ingin terpenuhi keperluan sosial atau prestasinya walaupun

belum memenuhi keperluan pangannya dengan optimal. Guru muda terdorong berprestasi walaupun belum mempunyai pendapatan dan tempat secara sosial (dukungan tinggi). Berbeda dengan guru sudah lama atau berumur, ia kurang terdorong dalam meningkatkan prestasinya walaupun sudah memenuhi yang ia butuhkan secara fisiologi dan memperoleh kedudukan di madrasah menjadi senior. Pada dimensi kepuasan kerja ialah hubungan guru dengan atasan yang berdampak peningkatan motivasi pegawainya. Hal ini sependapat pada penelitian yang berkenaan dengan atasan dan dampaknya pada motivasi guru yang dilaksanakan oleh Porter. Proporsi mengenai terdapat hubungan atasan dengan motivasi dan kepuasan kerja terbukti (Porter et al., 2007).

D. KESIMPULAN

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan yakni adanya hubungan secara tak langsung yang signifikan pada budaya organisasi dan kinerja guru, melalui kepuasan dan motivasi kerja. Motivasi dan kepuasan kerja memiliki peran untuk menumbuhkan kinerja guru. Sehingga semakin baik budaya organisasi maka motivasi dan kepuasan kerja guru mampu menumbuhkan kinerjanya. Kepuasan guru dalam bekerja dipengaruhi oleh iklim sosioemosional di lembaga madrasah guru bekerja. Dengan adanya iklim dan kepuasan kerja mendorong kontribusi yang positif pada motivasi. Terdapat dukungan, keharmonisan, beban kerja, kerja sama, dan tantangan mampu mengarahkan

motivasi guru untuk bekerja. Kompetensi, kompensasi, dan interaksi dengan atasan saat melaksanakan kerja, diakui oleh teman sejawat dan atasan, memiliki peluang yang adil dalam promosi karir akan berdampak ke motivasi kerja. Pengembangan karir, interaksi, supervisi, dan sistem kompensasi memberikan tantangan pada guru agar memiliki prestasi yang harus dilakukan dan diperbaiki. Madrasah seyogyanya mendorong guru dengan memberikan apresiasi pada guru yang berprestasi seperti diberikan kesempatan berkarier yang adil sama dengan yang lain, hal ini menjadi pemicu guru untuk memotivasi dan merasakan kepuasan dalam bekerja di madrasah. Untuk penelitian lebih lanjut terkait motivasi dan kepuasan kerja guru untuk menghadapi era society 5.0 dapat dikaitkan dengan perilaku kerja yang acuan pada gaya kepemimpinan atasan atau kepala madrasah dan implikasinya pada kinerja yang berpengaruh pada pekerjaan anggota organisasi di madrasah.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Budiawati, J. (2017). Iklim, Kepuasan, dan Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Bpk Penabur. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 24(1), 36–46.
- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2).
- Fakhrurrazi, F. (2018). Hakikat pembelajaran yang efektif. *At-Tafkir*, 11(1), 85–99.
- Ibrahim, M. A., & Aslinda, A. (2023). *Perilaku Ekstra Peran dan Kinerja Organisasi (Edisi Revisi 2023)*. K-

- Media Yogyakarta.
- Ismunandar, A., & Kurnia, A. (2023). Peningkatan Kemampuan Pendidik Di Era Society 5.0. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 6(2), 388–397.
- Jahidi, J. (2017). Kualifikasi dan kompetensi guru. *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 2(1), 23–30.
- Jamin, H. (2018). Upaya meningkatkan kompetensi profesional guru. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 19–36.
- Lidia Susanti, S. P. (2020). *Strategi pembelajaran berbasis motivasi*. Elex Media Komputindo.
- Marwan, M., Awang, M. I., & Sufriadi, S. (2021). Kepuasan Kerja Guru Secara Optimal Dalam Proses Belajar Mengajar di Sekolah Dasar. *JURNAL HURRIAH: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 2(3), 98–104.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation.[online].[cit. 2019-03-25]. *Dostupné z: Http://Citeseerx. Ist. Psu. Edu/Viewdoc/Download*.
- Millah, N. W. R., Putri, N. F. A., Damayanti, S., Saleh, R. H., & Kholik, A. (2023). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia. *Tadbiruna: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 86–95.
- Murtedjo, H. (2013). Kontribusi antara Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD. *Paedagogia*, 16(2), satisfaction and perceptions of supervisor sociocommunicative orientation and approachability. *Communication Quarterly*, 55(1), 129–153.
- Prisillya, T., & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 299–305.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Shields, J., Rooney, J., Brown, M., & Kaine, S. (2020). *Managing Employee Performance and Reward: Systems, Practices and Prospects*. Cambridge University Press.
- Sholeh, M. I. (2023a). Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4), 212–234.
- Sholeh, M. I. (2023b). Strategi Efektif dalam Manajemen Pendidikan untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Tarbawi Ngabar: Jurnal of Education*, 4(2), 139–164.
- Umam, K. (2020). Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember. *Jieman*, 2(2).
- Yuliastanty, S. (2019). *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis: Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin*. CV. Pena Persada.
- Porter, H., Wrench, J. S., & Hoskinson, C. (2007). The influence of supervisor temperament on subordinate job