



## **Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Dalam Mewujudkan Capaian Hasil Belajar Siswa (Penelitian di MTs. Persis Tarogong Kecamatan Tarogong Kidul - Garut)**

Deni Gani M. Noor<sup>1</sup>, Ummu Salamah<sup>2</sup>, Hanny Latifah<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Garut

<sup>1</sup>24092117066@uniga.ac.id

<sup>2</sup>ummu.salamah@uniga.ac.id

<sup>3</sup>hannylatifah@uniga.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap kinerja guru untuk mewujudkan Capaian Hasil Belajar Siswa. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan teknik survey. Lokasi penelitian di MTs. Persis Tarogong dengan jumlah responden sebanyak 67 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru dalam mewujudkan capaian hasil belajar siswa di MTs. Negeri 1 Garut. Artikel ini berkesimpulan bahwa Capaian Hasil Belajar Siswa dapat terwujud dengan optimalnya motivasi kerja guru dan kinerja guru yang optimal.

**Kata Kunci:** Capaian Hasil Belajar Siswa, Kinerja Guru, Motivasi Kerja Guru.

### **1. Pendahuluan**

Pendidikan mempunyai tugas menyiapkan sumber daya manusia untuk pembangunan. Derap langkah pembangunan selalu diupayakan seirama dengan tuntutan zaman. Perkembangan zaman selalu memunculkan persoalan-persoalan baru yang tidak pernah terpikirkan sebelumnya.

Pendidikan dipercaya sebagai alat strategis meningkatkan taraf hidup manusia. Melalui pendidikan manusia menjadi cerdas memiliki *skill*, setiap hidup yang baik sehingga dapat bergaul dengan baik pula di masyarakat dan dapat menolong dirinya sendiri, keluarga dan masyarakat. Pendidikan menjadi investasi yang memberi keuntungan social dan pribadi yang menjadikan bangsa bermartabat dan menjadikan individunya menjadi manusia yang memiliki derajat (koswara dan komariah, 2015: 1).

Guru merupakan ujung tombak yang berada pada garis terdepan yang langsung berhadapan dengan siswa melalui kegiatan pembelajaran di kelas ataupun di luar kelas. Para guru jelas dituntut pula dapat melaksanakan seluruh fungsi profesionalnya secara efektif dan efisien, baik dari kepentingan pendidikan nasional maupun tugas fungsional guru. Semuanya menuntut agar pendidikan dan pengajaran dilaksanakan secara professional artinya dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan didukung oleh para guru yang mempunyai kinerja yang baik.

Perbedaan individu yang satu dengan yang lainnya selain terletak pada kemampuan dalam bekerja juga tergantung motivasinya. Sedangkan motivasi seseorang tergantung pada kuatnya motivasi itu sendiri. Dorongan ini menyebabkan mengapa seseorang berusaha untuk mencapai tujuannya,

baik sadar maupun tidak sadar. Dorongan ini pula menyebabkan seseorang berperilaku, yang dapat memelihara kegiatan-kegiatan, dan menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh seseorang tersebut.

Motivasi guru sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi siswa dalam belajar di sekolah. Hal ini merupakan salah satu ciri bahwa proses pendidikan dikatakan tercapai apabila siswa mampu membuktikannya dengan sebuah prestasi yang cukup baik. Tinggi rendahnya prestasi belajar siswa salah satunya dipengaruhi oleh motivasi guru dalam belajar baik disekolah maupun di rumah (Bunjamin: 2014: 2).

Motivasi tidak bisa dilepaskan dari kehidupan manusia sehari-hari, orang yang tidak mempunyai motivasi kerja secara alami akan kalah bersaing dengan mereka yang bermotivasi tinggi. Motivasi kerja walaupun telah dimiliki bukan merupakan jaminan akan mampu bersaing. Mereka harus cerdas memanfaatkan motivasi yang semakin lebih baik dalam mencapai kualitas sumber daya manusia, kualitas kerja dan hasil kerja.

Kinerja sering disebut dengan prestasi yang merupakan hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi. Bila diaplikasikan dalam aktivitas pada lembaga pendidikan berdasarkan pendapat di atas, maka kinerja yang dimaksud adalah: (a) prestasi kerja pada penyelenggara lembaga pendidikan dalam melaksanakan program pendidikan mampu menghasilkan lulusan atau *output* yang semakin meningkat kualitasnya; (b) mampu memperlihatkan/ mempertunjukkan kepada masyarakat (dalam hal ini peserta didik) berupa pelayanan yang baik; (c) biaya yang harus dikeluarkan masyarakat untuk menitipkan anaknya sebagai peserta didik dalam memenuhi kebutuhan belajarnya tidak memberatkan dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat; dan (d) dalam melaksanakan tugasnya para pengelola lembaga pendidikan seperti kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikannya semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai dengan kemajuan dan tuntutan zaman (Supardi, 2014: 46).

Secara umum kualitas pendidikan dipengaruhi oleh hasil proses pembelajaran, sedangkan hasil proses pembelajaran ditentukan oleh berbagai komponen yang saling terkait satu sama lain. Komponen-komponen pendidikan dapat dikelola secara baik maka akan berdampak terhadap hasil belajar siswa yang pada gilirannya akan meningkatkan mutu pendidikan sekolah.

Muhibin Syah (2012: 197) evaluasi artinya penilaian terhadap tingkat keberhasilan siswa mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah program. Evaluasi sebagai suatu istilah teknis dalam dunia pendidikan masih merupakan fenomena baru. Usaha evaluasi yang sistematis, seperti yang dikembangkan pada saat ini belum berlangsung lama.

Berdasarkan informasi awal yang diterima peneliti dari kepala MTs. Persis Tarogong yang terletak di daerah kecamatan Tarogong Kidul, pada hari kamis tanggal 2 Agustus 2018 di dapat bahwa untuk mewujudkan capaian hasil belajar siswa diperlukan berbagai macam faktor pendukung. Tetapi dari berbagai faktor pendukung terdapat juga masalah yang timbul diantaranya motivasi kerja guru yang menghambat terhadap kinerja guru yang mengakibatkan rendahnya capaian belajar siswa khususnya di MTs. Persis Tarogong Garut. Ketika motivasi kerja guru menurun maka kinerja guru ikut menurun, sehingga faktor kinerja seorang guru menjadi salah satu faktor masalah yang menyebabkan rendahnya capaian hasil belajar siswa.

**Tabel 1. Hasil Ujian Nasional Berbasis Komputer (UNBK) Tahun Pelajaran 2017/2018**

No.	Kelas	Rata-Rata Nilai
1.	IX. 1	57,9
2.	IX. 2	60,6
3.	IX. 3	56,2
4.	IX. 4	59,3
5.	IX. 5	57,9
6.	IX. 6	59,6
7.	IX. 7	62,3
8.	IX. 8	60,6
9.	IX. 9	61,1
10.	IX. 10	64,0

Sumber: Dokumen MTs. Persis Tarogong

1. Dari Tabel 1.1. dapat dilihat hasil UNBK tahun pelajaran 2017/2018 terdapat rata-rata nilai dibawah 65,0.
2. Dari jumlah siswa 362, rata-rata nilai sikap sosial dan spriritual di atas 80 % siswa mempunyai nilai sikap yang baik, dan 20 % siswa mendapatkan nilai Sangat Baik. hal ini menandakan bahwa nilai sikap siswa sudah baik, namun capaian hasil belajar siswa belum memenuhi standar minimal yang ditentukan oleh sekolah, han ini bisa dilihat pada tabel 1.1. Sehingga peneliti menduka permasalahan yang timbul dari diri siswa adalah motivasi untuk belajar masih rendah.

**Tabel 2. Kehadiran Guru**

No	Kehadiran Guru Per Bulan	Tidak Hadir	Datang Terlambat	Pulang Cepat	Ket
1	April	20 %	40 %	60 %	
2	Mei	15 %	30 %	60 %	
3	Juni	20 %	30 %	65 %	

Sumber: Dokumen MTs. Persis Tarogong

3. Dari absensi kehadiran guru rata-rata kehadiran sudah cukup baik, namun masih ada guru yang datang terlambat dan pulang belum pada waktunya, sehingga dapat mengakibatkan kinerja guru tersebut tidak optimal.

Dari uraian di atas maka peneliti menduga dari berbagai fakta terdapat hubungan kausal efektif yang perlu diteliti lebih lanjut dengan penelitian ilmiah. Berkenaan dengan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang penelitian **“Pengaruh Motivasi kerja guru Terhadap Kinerja Guru Dalam Upaya Mewujudkan Capaian Hasil Belajar Siswa”** Penelitian di MTs. Persis Tarogong Kecamatan Tarogong Kidul kabupaten Garut.

## 2. Metodologi

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode penelitian deskriptif dengan teknik survey yang bertujuan untuk menggali hubungan antar variabel. Penelitian deskriptif mempunyai hubungan dengan pemaparan suatu fenomena atau hubungan antara dua fenomena atau lebih (Iskandar, 2016). Teknik survey yang digunakan pada penelitian kali ini yaitu metode penelitian dengan mengambil sejumlah sampel yang dianggap representatif untuk mewakili populasi dari

fakta- fakta dan fenomena- fenomena variabel penelitian dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok untuk mengkaji gejala atau fenomena yang diamati (Iskandar, 2016).

Untuk melihat kondisi objektif dari objek penelitian, peneliti menetapkan operasionalisasi variabel penelitian, yang disusun guna memudahkan langkah-langkah dalam menjaring dan mengumpulkan data yang diperoleh dari responden sesuai dengan teori-teori, konsep-konsep, proposisi-proposisi, dan asumsi-asumsi dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan. Adapun operasionalisasi variabel penelitian disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3. Tabel Operasionalisasi Variabel-Variabel Penelitian**

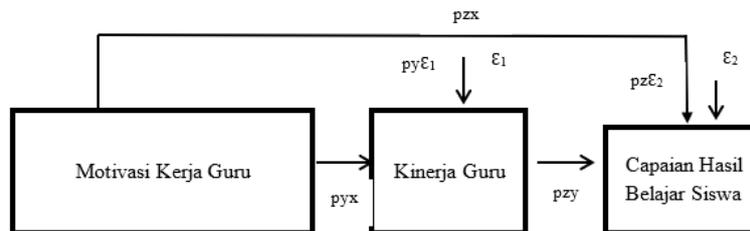
No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Variabel X Motivasi kerja guru McClelland (dalam Saefulloh, 2012: 260)	1. motivasi berprestasi	a. Melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya b. Berorientasi pada keberhasilan
		2. Motivasi Bersahabat	a. Bekerja sama dengan guru yang lain b. Dapat berinteraksi yang baik
		3. Motivasi Berkuasa	a. Mengontrol dan mempengaruhi orang lain b. Memiliki gairah dalam bekerja untuk mencapai kedudukan terbaik
2.	Variabel Y  Kinerja Guru (Supardi, 2016: 73)	1. Menyusun rencana pembelajaran	a. Memahami Rencana Tujuan Pembelajaran b. Membuat Rencana Tujuan Pembelajaran c. Mengenali Rencana Subjek dan isi setiap materi
		2. Melaksanakan pembelajaran	a. Kegiatan pendahuluan b. Kegiatan inti c. Kegiatan penutupan
		3. Melaksanakan hasil belajar	a. Melaksanakan penilaian b. Mengolah hasil penilaian c. Melaporkan hasil penilaian
		4. Melaksanakan pengayaan	a. Memberikan tugas tambahan b. Memberikan bahan bacaan
		5. Melaksanakan remedial	a. Memberikan bimbingan khusus b. Penyederhanaan
3.	Variabel Z Capaian Hasil Belajar Siswa (Muhibin Syah, 2012: 216)	1. Kognitif	a. Pengetahuan
			b. Pemahaman
			c. Penerapan
		2. Afektif	d. Analisis
			e. Sintesis
			f. Evaluasi
3. Psikomotor	a. Penerimaan		
	b. Pemberian tanggapan		
			c. Penghargaan
			d. Pengorganisasian
			a. Keterampilan bergerak dan bertindak
			b. Kecakapan ekspresi verbal dan non-verbal

Responden pada penelitian kali ini adalah Guru MTs. Persis Tarogong dengan jumlah responden sebanyak 67 responden. Pembahasan ini dilakukan dengan berdasar atas motivasi kerja guru sebagai upaya mengoptimalkan kinerja guru dalam mewujudkan capaian hasil belajar siswa. Untuk menggali lebih dalam pembahasan penelitian, maka peneliti melakukan uji silang antara hasil penelitian dengan hasil observasi, wawancara, dan studi literatur sebagaimana yang direkomendasikan oleh (Ramdhani & Ramdhani, 2014), dan (Ramdhani, et al., 2014).

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Hasil Penelitian

Penelitian kali ini bertujuan untuk menguji fakta empiris tentang pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru untuk mewujudkan capaian hasil belajar siswa. Selanjutnya untuk memudahkan analisis, maka dilakukan pemodelan terhadap fokus penelitian dalam bentuk paradigma penelitian. Model merupakan penyederhanaan dari dunia nyata yang dapat memperlihatkan relasi antar variabel (Amin & Ramdhani, 2006). Secara skematis hubungan *causal effectual* variabel variabel dalam paradigma penelitian kali ini dapat digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hasil penelitian menyajikan hasil analisis statistika disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisa Statistika untuk Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis Utama	Koefisien Jalur	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Determinan	Makna Hubungan
Motivasi Kerja Guru (X) Terhadap Kinerja Guru (Y) untuk mewujudkan Capaian Hasil Belajar Siswa (Z)	0,5076	4,7128	1,9983	0,2576	signifikan
Sub Hipotesis	Koefisien Jalur	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Determinan	Makna Hubungan
Motivasi Kerja Guru (X) Terhadap Kinerja Guru (Y)	0,2524	2,1034	1,9983	0,0637	signifikan
Kinerja Guru (Y) Terhadap Capaian Hasil Belajar Siswa (Z)	0,2554	2,2032	1,9983	0,0897	signifikan
Motivasi Kerja Guru (X) Terhadap Capaian Hasil Belajar Siswa (Z)	0,3789	3,3770	1,9983	0,2305	signifikan

#### 3.2 Pembahasan

Fenomena masalah mengenai capaian hasil belajar siswa berdasarkan pengamatan peneliti memiliki keterkaitan dengan beberapa faktor, diantaranya kinerja guru yang optimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Muhibin Syah (2012: 197) evaluasi artinya penilaian terhadap tingkat keberhasilan siswa mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah program, dengan dimensi kognitif, afektif, dan psikomotor.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa capaian hasil belajar siswa dapat ditunjukkan dari seberapa besar kinerja guru yang dilaksanakan. Guru yang melaksanakan

pekerjaan dengan sesuai yang diharapkan dan dapat diterima oleh pimpinan dan guru yang lain dengan baik, maka capaian hasil belajar siswa akan dirasakan.

### **3.2.1 Hasil Pengujian Hipotesis Utama Pengaruh Motivasi Kerja Guru (X) Terhadap Kinerja Guru (Y) Dalam Mewujudkan Capaian Hasil Belajar Siswa (Z)**

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,5076. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dalam mewujudkan capaian hasil belajar siswa, maka dilakukan pengujian yaitu menguji koefisien jalur dengan mencari dan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,7128 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 1,9983. Dari nilai tersebut dapat ditarik kesimpulan statistik bahwa  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dalam mewujudkan capaian hasil belajar siswa.

Signifikansi nilai hasil pengujian di atas, didukung pula oleh nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,2576 yang juga menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dalam mewujudkan capaian hasil belajar siswa sebesar 25,76 %. Walaupun pengaruhnya signifikan, namun nilai signifikansinya termasuk rendah.

Hal ini disebabkan karena ada beberapa dimensi dengan kategori rendah yaitu dalam variabel motivasi kerja guru yang belum terealisasikan dan dilaksanakan secara optimal. Pada variabel motivasi kerja guru, dimana berdasarkan hasil observasi dan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti, didapatkan persentase terendah pada indikator “sekolah membuat laporan pembiayaan setelah kegiatan pembinaan dilaksanakan”, “sekolah selalu menganalisis kinerja guru dalam proses pembinaan”, dan “sekolah membuat aturan organisasi terkait dengan kegiatan motivasi kerja guru”.

Pada variabel kinerja guru, dimana berdasarkan hasil observasi dan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan penulis, didapatkan persentase terendah pada indikator “dalam pembelajaran guru mengadakan komunikasi dengan siswa”, “guru memberikan pertanyaan tentang materi yang diajarkan”, dan “guru menyederhanakan penyajian materi kepada siswa yang masih belum tuntas”.

Sedangkan sisanya sebesar 0,7424 atau sebesar 74,24 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini yang diduga mempengaruhi kinerja guru dan capaian hasil belajar siswa, variabel tersebut adalah kepemimpinan kepala sekolah.

### **3.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Guru (X) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur ( $P_{YX}$ ) sebesar 0,2524. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, maka dilakukan pengujian yaitu dengan mencari dan melihat perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,1034 dan nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,9983.

Dari nilai tersebut diperoleh keputusan  $H_0$  ditolak, karena  $t_{hitung} = 2,1034 > t_{tabel} = 1,9983$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Adapun besar pengaruh motivasi kerja guru terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 0,0637 atau sebesar 6,37 % sedangkan sisanya sebesar 0,9363 atau sebesar 93,63 % (epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Pengaruh motivasi kerja guru terhadap variabel kinerja guru hanya sebesar 6,37 % ini disebabkan karena ada beberapa indikator dalam variabel motivasi kerja guru yang belum terealisasi dan dilaksanakan secara optimal. Pada variabel Motivasi Kerja Guru, dimana berdasarkan hasil observasi dan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti, didapatkan persentase terendah pada indikator “sekolah membuat laporan pembiayaan setelah kegiatan pembinaan dilaksanakan”, “sekolah selalu menganalisis kinerja guru dalam proses pembinaan”, dan “sekolah membuat aturan organisasi terkait dengan kegiatan motivasi kerja guru”.

### 3.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Guru (X) Terhadap Capaian Hasil Belajar Siswa (Z)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien jalur ( $P_{ZX}$ ) sebesar 0,2207. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,3770$  dan nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,9983.

Dari hasil pengujian diketahui bahwa motivasi kerja guru berpengaruh dan signifikan terhadap capaian hasil belajar siswa. Adapun besar pengaruh secara langsung motivasi kerja guru terhadap capaian hasil belajar siswa adalah 0,1965 atau sebesar 19,65 %, pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja Guru terhadap capaian hasil belajar siswa adalah 0,0340 atau sebesar 3,40 %, sehingga jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung variabel Motivasi Kerja Guru terhadap capaian hasil belajar siswa sebesar 0,2305 atau 23,05 %. Sedangkan sisanya sebesar 76,95 % (epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

### 3.2.4 Pengaruh Kinerja Guru (Y) Terhadap Capaian Hasil Belajar Siswa (Z)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur ( $P_{ZY}$ ) sebesar 0,2554. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel kinerja guru terhadap capaian hasil belajar siswa, maka dilakukan pengujian yaitu dengan mencari dan melihat perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,2032$  dan nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,9983.

Dari nilai tersebut diperoleh keputusan  $H_0$  ditolak, karena  $t_{hitung} = 2,2032 > t_{tabel} = 1,9983$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap capaian hasil belajar siswa. Adapun besar pengaruh terhadap capaian hasil belajar siswa adalah sebesar 0,0897 atau 8,97 % sedangkan sisanya sebesar 0,9103 atau 91,03 % (epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

## 4. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis utama dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru dalam mewujudkan capaian hasil belajar siswa. Hal ini diperlihatkan oleh besaran nilai koefisien determinasi berdasarkan hasil perhitungan. Adapun pengujian pada sub-sub hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap capaian hasil belajar siswa. Kinerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap capaian hasil belajar siswa.

Mengingat terdapat beberapa temuan penting pada penelitian serta keterbatasan dalam penelitian ini maka diharapkan pada masa yang akan datang berbagai pihak dapat meneliti lebih lanjut faktor lain (epsilon) dari penelitian ini. Penelitian lanjutan lain yang disarankan diantaranya dikarenakan dalam menunjang kinerja guru yang optimal untuk mewujudkan capaian hasil belajar siswa didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian

lebih lanjut terhadap pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru untuk mewujudkan capaian hasil belajar siswa.

## Daftar Pustaka

### I. Buku

- Abdurrahman, Mulyono. 2012. *Anak Berkesulitan Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto. 2013. *Inovasi Pembelajaran Efektif*. Bandung: Yrama Widya.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2011. *Psikologi Belajar*. Jakarta, Rineka cipta.
- Hamdani. 2011. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hikmat. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Iriany, Ieke Sartika. Volume 8. Nomor 1 (54-85), 2014. Pendidikan Karakter Sebagai Upaya Revitalisasi Jati Diri Bangsa. *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*.
- Iskandar, Jusman. 2018. *Metoda Penelitian*. Bandung: Puspaga Bandung.
- Mahmud, M. Dimiyati. 2017. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Andi.
- Mukminin, M. Isna Koirul. 2014. Hubungan antara motivasi kerja guru dan sikap terhadap profesi guru dengan kinerja guru SMP Negeri 3 sidoharjo. Tesis. Institut Agama Islam Negeri (IAIN). Surakarta.
- Muslim, Sri Banun, 2013. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeth.
- Mustaqim, 2012. *Supervisi Pendidikan Agama Islam*. Rasail Media Group. Semarang.
- Nawawi, I. (2012). *Syarah Riyadush Shalihin*. Jakarta: Gema Insani.
- Purwanto. 2016. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Priansa, Donni Junni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Alfa Beta. Bandung.
- Ramayulis. 2012. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Rusman. 2012. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Raja Grafindo. Cet. Ke-4.
- Rusman. 2017. *Belajar dan Pembelajaran*. Kencana. Jakarta.
- Sani, Ridwan Abdullah. 2013. *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saefullah, U. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Solihyah Wulandari. Volume 4. No. 1, 2014. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Jakarta.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Cet. Ke-3.
- Suryanto dan Asep Juhad. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Erlangga.
- Syah, Muhibin. 2012. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rajawali Pers. Cet. Ke-12.
- Walgito, Bimo. 2010. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi.
- W. James Popham dan Eva L. Baker. 2011. *Teknik Mengajar Secara Sistematis*. Jakarta: Rineka Cipta.

### II. Dokumen-Dokumen

- Administrasi Dokumen MTs. Persis Tarogong.
- Permendikbud Nomor 20 Tahun 2016 Tentang Standar Kompetensi Lulusan Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Permendikbud Nomor 23 Tahun 2016 Tentang Standar Penilaian.
- Permendikbud Nomor 53 Tahun 2015 Tentang Penilaian Hasil Belajar.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- PP Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan.