

Analisis Hubungan Motivasi dengan Profesi Sebagai Pengajar Bahasa Mandarin pada Alumni Pendidikan Bahasa Mandarin Universitas Widya Kartika Surabaya

Dewi Surya Wijaya

Fakultas Sastra dan Bahasa, Jurusan Pendidikan Bahasa Mandarin, Universitas Widya Kartika, Indonesia

suryawijayadewi@gmail.com

Article Information

Submitted : 14 Desember 2021

Accepted : 23 Desember 2021

Online Publish : 20 Januari 2022

Abstrak

Di era perkembangan seperti saat ini, banyak dibutuhkan sumber daya manusia yang ahli dan kompeten dalam segala bidang. Oleh sebab itu, banyak sekali lembaga pendidikan baik yang dikelola oleh pemerintah maupun swasta. Secara umum pembelajaran bahasa mandarin tanpa adanya seorang pengajar tidaklah mudah, tidak dapat dipungkiri bahwa seorang guru merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan pendidikan dan pembelajaran. Tidak mudahnya mendapatkan seorang pendidik disebabkan salah satu faktor yaitu motivasi. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Hasil yang relevan dengan temuan hasil yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan erat antara motivasi dengan profesi mereka. Bisa disimpulkan bahwa hubungan motivasi pemilihan profesi guru setiap alumni berbeda-beda factor motivasinya.

Kata Kunci: Pembelajaran Bahasa Mandarin; Motivasi; Pendidik; Lembaga Pendidikan Resmi; Profesi Guru;

Abstract

In the era of development as it is today, many human resources are needed who are experts and competent in all fields. Therefore, there are many educational institutions both managed by the government and private sector. In general, learning Mandarin without a teacher is not easy, it cannot be denied that a teacher is one of the important factors in the success of education and learning. It is not easy to get an educator because of one of the factors that is motivation. The research method used is a descriptive qualitative method. The results are relevant to the findings of the results stating that there is a positive and close relationship between motivation and their profession. It can be concluded that the motivational relationship of the selection of the teacher profession of each alumni is different motivational factors.

Keywords: Chinese Language Learning; Motivation; Educators; Official Educational Institutions; Teacher Profession;

Pendahuluan

Di era perkembangan seperti saat ini, banyak dibutuhkan sumber daya-sumber daya manusia yang ahli dan kompeten dalam segala bidang. Oleh sebab itu, banyak sekali lembaga pendidikan baik yang dikelola oleh pemerintah maupun swasta. Salah satu yang banyak terjadi di masyarakat adalah berdirinya yayasan-yayasan non-profit berupa sekolah-sekolah serta madrasah-madrasah swasta yang berjalan di bidang pendidikan

How to Cite

Dewi Surya Wijaya/Analisis Hubungan Motivasi dengan Profesi Sebagai Pengajar Bahasa Mandarin pada Alumni Pendidikan Bahasa Mandarin Universitas Widya Kartika Surabaya/Vol. 2, No. 6, Januari 2022

DOI
e-ISSN/p-ISSN
Publish by

<http://dx.doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v2i6.132>
2721-2246
Rifa'Institute

guna ikut menyelenggarakan tanggung jawab pendidikan serta memberikan pelayanan kepada masyarakat akan kebutuhan pendidikan. Menurut data dari Dinas Pendidikan Kota Surabaya pada tahun 2021, di Kota Surabaya saja terdapat total 1.453 sekolah, dimana tingkat dasar yang meliputi 528 sekolah swasta dan 287 sekolah negeri. Selama ini seorang guru yang bekerja di berbagai sekolah, baik negeri maupun swasta, sering kali di salah artikan oleh masyarakat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Padahal tidak semua guru yang bekerja di sekolah-sekolah tersebut berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), atau yang biasa disebut Guru Honorer, Guru swasta, atau Guru Kontrak. Sampai saat ini, masih belum diketahui apa sebenarnya yang melatar belakangi dan menimbulkan motivasi yang sangat kuat dalam diri para guru swasta.

Secara umum pembelajaran bahasa mandarin tanpa adanya seorang pengajar tidaklah mudah. Tidak dapat dipungkiri bahwa seorang guru merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan pendidikan dan pembelajaran. Pendidikan yang berhasil bergantung pada keberadaan seorang pendidik yang profesional. Tetapi faktanya mendapatkan seorang pendidik tidaklah mudah.

Tidak mudahnya mendapatkan seorang pendidik disebabkan salah satu faktor yaitu motivasi, Penelitian akan dilakukan kepada para alumni pendidikan Bahasa mandarin yang berprofesi guru dalam lembaga pendidikan resmi untuk melihat motivasi yang dimiliki dalam mengajar.

Rumusan masalah dalam artikel ilmiah ini adalah bagaimana hubungan motivasi itu bisa mempengaruhi profesi keguruan, seberapa besar motivasi itu berperan dalam profesi keguruan. Menurut Mangkunegara dalam (Farida & Hartono, 2016, p. 26) Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan”.

Sedangkan menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Berbeda dengan (Hasibuan & Hasibuan, 2016), menurut (Robbins & Judge, 2013) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian dari motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang dapat membuat seseorang melakukan tindakan untuk mencapai tujuan mereka.

Di dalam pekerjaan faktor-faktor motivasi seseorang ada berbagai macam dan kelompok. menurut (Robbins & Judge, 2013) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi diantaranya:

1. Faktor keluarga dan kebudayaan
2. Konsep diri
3. Jenis kelamin
4. Pengakuan dan prestasi
5. Cita-cita atau aspirasi

6. Kemampuan belajar
7. Kondisi pegawai
8. Kondisi lingkungan
9. Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan
10. Upaya pemimpin memotivasi pegawai

Dari faktor-faktor di atas bahwa *the motivation of teachers is affected by many factors. Amongst those factors a few are as under: (a) personal/social factors, (b) classroom environment, (c) socio economic status, (d) student's behavior, (e) examination stress, (f) rewards/incentives, (g) selfconfidence/personality of teacher.* Makna dari pernyataan tersebut adalah motivasi guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah faktor personal atau sosial: (a) lingkungan kelas, (b) status sosial ekonomi, (c) tingkah laku siswa, (d) tekanan ujian, (e) penghargaan atau harapan, (f) kepribadian atau percaya diri guru (Alam & Farid, 2011, p. 298)

Berdasarkan pendapat peneliti tersebut faktor-faktor motivasi tidak lepas dengan adanya faktor lingkungan. Salah satunya adalah faktor lingkungan dan sosial. Lingkungan dan sosial itu yang berperan penting dalam adanya motivasi seseorang, tanpa adanya lingkungan sekitar seseorang tidak dapat menumbuhkan motivasinya untuk melakukan sesuatu.

Dalam sebuah motivasi tujuan berperan penting untuk upaya mengerakkan atau merangsang seseorang mencapai tujuannya, tanpa adanya tujuan motivasi itu tidak akan berkembang secara optimal. menurut Farida (2016:26) tujuan motivasi di antaranya: 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan; 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan 5) Mengefektivitas pengadaan karyawan; 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan; 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Sedangkan menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016), ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja diantaranya:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut tujuan motivasi digunakan untuk menggerakkan seseorang untuk lebih produktif menjalankan pekerjaannya dan membawa

seseorang itu untuk mampu bekerja secara optimal dan membawa dia berprestasi dalam bidang kerjanya.

Jenis-jenis motivasi menurut mengelompokkan menjadi dua bagian yaitu: (1) Motivasi instrinsik, yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan teori motivasi instrinsik menjelaskan kesadaran tentang keingintahuan, memahami lingkungan, kesadaran eksistensi diri dan kesadaran tentang merealisasikan kemampuan; (2) motivasi ekstrinsik, yaitu motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dalam dunia pendidikan dapat dilakukan oleh guru.

Berdasarkan jenis-jenis tersebut timbulnya motivasi didasarkan beberapa jenis-jenis motivasi, adanya dorongan dari dalam dan dari luar mengakibatkan seseorang mengembangkan keingintahuannya akan pekerjaan yang akan dilakukannya dan memahami lingkungan pekerjaannya dan bagaimana seseorang tersebut menjalankan motivasi tersebut.

Definisi kinerja (Edy, 2017, p. 151) kinerja adalah “sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Seseorang yang dapat bekerja dengan tekun bisa menghasilkan kinerja yang baik. Akan tetapi definisi kinerja menurut (Fahmi, 2013, p. 76) adalah “hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Pada dasarnya kinerja guru di definisikan berbagai macam. Menurut (Ruky, 2002: 14 dalam (Supardi, 2013, p. 45) Kata “performance” memberikan tiga arti, yaitu: 1) “prestasi” seperti dalam konteks atau kalimat “hight performance car” atau “mobil yang sangat cepat”; 2) “pertunjukan” seperti dalam konteks atau kalimat “Folk dance performance”, atau “Pertunjukan tari-tarian rakyat”; 3) “pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks atau kalimat “in performing his/her duites”. Akan tetapi Menurut (Olaleye & Oluremi, 2013) guru merupakan penentu keberhasilan atau kegagalan suatu bangsa dan dianggap sebagai agen yang paling kuat dari perubahan sosial. Akan tetapi, dengan adanya keberhasilan itu terdapat salah satu aspek yang menarik untuk dikaji dari sosok seorang guru adalah aspek kinerja, karena kinerja guru merupakan input yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan (Nadeem et al., 2011)

Menurut (Mangkunegara, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation), secara rinci kedua faktor tersebut

- 1) Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan seseorang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, seseorang yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, guru perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan

keahliannya. Dengan kata lain, seseorang akan lebih mudah untuk menunjukkan kinerja yang terbaik jika ia memiliki kemampuan.

- 2) Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang agar terarah untuk mencapai tujuan organisasi. selain faktor kemampuan, faktor motivasi juga akan mempengaruhi kinerja seseorang, karena faktor inilah yang dapat menggerakkan diri seseorang untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kinerja guru tidak akan bisa terwujud dengan sendiri tanpa adanya beberapa faktor dari dalam guru tersebut. beberapa faktor tersebut ialah keterampilan mengajar dan sikap dari seorang guru tersebut.

Indikator motivasi kerja menurut Newstrom dalam buku Wibowo mengemukakan bahwa ada beberapa indikator motivasi, diantaranya:

- 1) Engagement. Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif kerja, dan usaha untuk meneruskan keberlangsungan organisasi.
- 2) Commitment Komitmen adalah suatu tingkatan di mana pekerja mengikat dengan organisasi dengan cara menunjukkan tindakan organizational citizenship, yaitu pekerja secara sukarela melakukan pekerjaan di luar dari tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan organisasi.
- 3) Satisfaction Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis yang berisi tentang harapan-harapan tidak tertulis para pelaku kerja dengan kenyataan di tempat kerja.
- 4) Turnover Turnover merupakan kehilangan pekerja yang dihargai. Kehilangan pekerja yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi.

Dari kesimpulannya dapat dikatakan indikator utama dalam motivasi kinerja berasal dari pelaku pekerja itu sendiri, tanpa adanya pelaku pekerja sebuah indikator tidak dapat muncul dengan sendirinya. Antusiasme dan kesukarelaan seorang pekerja sangat dibutuhkan dalam terbentuknya indikator motivasi tersebut.

Di dalam dunia kerja seseorang membutuhkan dorongan dalam motivasi, dorongan ini dapat mengembangkan kualitas pekerjaannya dan mengembangkan keinginannya yang kuat dalam dunia kerja. Di dalam dorongan motivasi ini orang lain juga dapat melihat cara kerjanya. Dalam penelitian sebelumnya terdapat objek yang sama, tetapi menggunakan metode yang berbeda. Penelitian sebelumnya menggunakan model penelitian hubungan antar variabel

Menurut newstrom yang di kutip di dalam buku wibowo, newstrom melihat sebagai dorongan motivasi bersumber pada penelitian McClelland yang memfokus pada dorongan untuk achievement, affiliation, dan power.

1) Achievement Motivation

Achievement Motivasi atau Motivasi Berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki mayoritas orang untuk mengejar dan mencapai target yang penuh tantangan. Individu memiliki dorongan ini mengharapkan mencapai sasaran yang dituju dan menaiki tangga keberhasilan. Ciri-ciri pekerja yang kecenderungan terhadap prestasi, antara lain mereka bekerja lebih giat apabila mereka merasa akan menerima penghargaan pribadi atas usaha yang dilakukannya, apabila resiko kegagalannya tidak terlalu tinggi dan apabila mereka akan menerima umpan balik tentang kinerja masa lalunya. Orang dengan dorongan kuat terhadap prestasi akan mengambil tanggung jawab atas tindakan dan siap menerima apapun hasilnya, keinginan memperbaiki nasib, mendapatkan umpan balik secara natural, dan turut menikmati menjadi bagian kemenangan prestasi melalui usaha baik secara individu maupun kolektif.

2) Affiliation Motivation

Motivasi untuk berafiliasi adalah suatu dorongan untuk memiliki sebuah hubungan dengan orang lain atas dasar kebutuhan bersosial, bekerja bersama dengan orang-orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan berkomunitas. Orang yang memiliki motif afiliasi akan bekerja secara maksimal apabila mereka mencukupi dirinya dengan sikap serta kerja sama yang menyenangkan. Mereka cenderung meliputi diri dengan teman dan orang yang dapat berhubungan dengan baik. Mereka merasakan kepuasan tersendiri berada di 28 sekitar teman sejawatnya dan menginginkan kebebasan dalam berkerja untuk menumbuhkan hubungan tersebut.

3) Power Motivation

Motivasi akan kekuasaan adalah sebuah dorongan untuk mempengaruhi orang lain, melakukan pengawasan dan mengubah situasi menjadi lebih baik. Orang yang memiliki motivasi atas dasar kekuasaan akan mengharapkan terciptanya sebuah dampak pada organisasi dan bersedia menanggung apapun risiko yang akan timbul dengan melakukannya. Apabila kekuasaan telah diperoleh, akan timbul dua kemungkinan, mereka akan mempergunakannya secara konstruktif atau destruktif. Orang yang memiliki motivasi akan kekuasaan menjadi manajer cerdas apabila dorongannya ditujukan pada kekuasaan institusional dari pada personal. Kekuasaan institusional adalah merupakan kebutuhan untuk memengaruhi perilaku orang lain demi kebijakan seluruh unsur organisasi. Tetapi apabila motif pekerja dimaksudkan pada kekuasaan personal, maka orang tersebut cenderung akan kehilangan kepercayaan, penghargaan pekerja, dan rekan kerja serta menjadi pemimpin organisasi yang gagal.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan Metode Penelitian Kualitatif Studi Kasus yang dimana menurut Borg and Gall (1989) pada buku “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D” sugiyono (2013) Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Teknik wawancara kepada 12 Alumni Universitas Widya Kartika.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 12 responden alumni pendidikan bahasa mandarin Universitas Widya Kartika. Sesuai dengan tujuan peneliti semua responden adalah para alumni yang bekerja di institusi pendidikan formal seperti sekolah. Pada awal penelitian peneliti menargetkan akan ada 30 responden akan tetapi dengan melihat fakta dan pengumpulan data jumlah itupun gagal dan hanya terdapat 12 orang yang bekerja sebagai guru di institusi formal. Kedua belas orang inilah yang akan menjawab hasil dari penelitian ini.

Dalam penelitian peneliti menemukan bahwa meskipun motivasi mereka timbul karena adanya dorongan luar ataupun dari motivasi dalam diri mereka tetapi motivasi mereka inilah juga mendominasi profesi mereka saat ini, 45% dari motivasi mereka mendominasi pekerjaan mereka sebagai guru. 60% motivasi mereka membuat mereka semakin terpacu dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, memperhatikan siswa-siswi didiknya, selain itu peneliti juga menemukan fakta bahwa karena motivasi mereka inilah mereka juga memiliki dedikasi lebih sebagai seorang guru.

Sehingga menurut penelitian motivasi mereka inilah sangat berperan dalam profesinya mereka saat ini, jika rendahnya motivasi mereka sebagai guru maka dorongan tersebut tidak akan timbul, jika motivasi dan dorongan yang di timbulkan tidak ada mungkin saat ini mereka tidaklah menjadi guru sampai saat ini dan akan putus di tengah jalan. Tetapi karena adanya motivasi-motivasi yang menduduki di dalam diri mereka, sehingga menimbulkan dorongan tersebut hingga mereka bisa menjalankan profesi mereka saat ini. Peran motivasi serta dorongan tersebut hingga saat ini masih timbul dalam diri mereka dan menurut mereka peran motivasi ini akan selalu bersama dengan mereka hingga mereka menjadi guru yang dirasa oleh para murid dan orang tua sebagai guru teladan untuk mereka.

Hasil akhir dari wawancara yang dilakukan peneliti bahwa alumni berprofesi sebagai guru hubungannya sangat erat, sebanyak 93.75% alumni karena motivasi memilih profesi guru. Berdasarkan hasil wawancara pada mereka, ternyata jawaban yang peneliti peroleh dari mereka rata-rata keluarga, gaji mereka telah memotivasi mereka untuk

berprofesi sebagai guru. Hal ini menunjukkan bahwa orang tua dalam keluarga dan gaji telah menjadi motivator bagi mereka.

Tabel 1

No	Indikator Motivasi	Persentase
1	Cita-Cita	18.75%
2	Passion/Kemampuan	12.5%
3	Penghasilan/Gaji	50%
4	Dukungan keluarga/Lingkungan	18.75%

Sumber: Data Hasil Wawancara

Setelah melakukan wawancara terdapat hasil dalam penelitian ini, bahwa terdapat hubungan yang erat antara motivasi mereka memilih profesi sebagai guru. Temuan ini merupakan suatu pembuktian yang menakjubkan, betapa tidak yang selama ini banyak mahasiswa beranggapan bahwa profesi guru bukan timbul karena motivasi akan tetapi pembuktian ini motivasi dengan prestasi belajar memiliki hubungan yang erat. Anggapan memang dapat dinyatakan oleh siapa saja dan apa saja. Akan tetapi kita harus dapat menerima kebenaran yang sebenarnya, bahwa motivasi memang memiliki peran besar kenapa seseorang berprofesi sebagai guru.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada alumni, memberikan dukungan terhadap pengujian yang diperoleh. Wawancara dengan alumni memberi hasil yang relevan dengan temuan hasil yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan erat antara motivasi dengan profesi mereka.

Kesimpulan

Setelah dilakukannya wawancara, bisa disimpulkan bahwa hubungan motivasi pemilihan profesi guru setiap alumni berbeda-beda factor motivasinya. Beberapa pengelompokan yang sudah diperoleh yaitu, motivasi alumni berprofesi sebagai guru sangat erat dan motivasi itu sendiri sangat positif; Ada hasil yang signifikan antara motivasi dengan profesi mereka sebagai guru; Gaji dan penghasilan merupakan faktor motivasi utama mereka sebagai guru; Sisi lain selain gaji masih ada yang memilih profesi guru karena cita-cita dan kemampuan mereka.

BIBLIOGRAFI

- Alam, M. T., & Farid, S. (2011). Factors affecting teachers motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 2(1), 298–304.
- Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-9)*. Jakarta, Kencana
- Endraswara, S. (2012). *METODOLOGI PENELITIAN KEBUDAYAAN*. Yogyakarta : GADJAH MADA UNIVERSITY PRESS.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA II*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO Press.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Nadeem, M., Rana, M. S., Lone, A. H., Maqbool, S., Naz, K., & Akhtar, A. (2011). Teacher's Competencies And Factors Affecting The Performance Of Female Teachers In Bahawalpur (Southern Punjab) Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(19).
- Olaleye, F. O., & Oluremi, F. (2013). Improving teacher performance competency through effective human resource practices in Ekiti State secondary schools. *Singaporean Journal of Business Economics, and Management Studies*, 1(11), 2
- Priansa, D. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Prof. Dr. H Mudjia Rahardjo, M. (2017). *Studi kasus dalam penelitian kualitatif: konsep dan prosedurnya*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (Vol. 4). New Jersey: Pearson Education
- Sardiman. (2010). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta : PT Raya Grafindo Akasara.

Dewi Surya Wijaya

Sekti, A. W. (n.d.). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SMK Palapa Semarang)*.

Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. . Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Copyright holder:

Dewi Surya Wijaya (2022)

First publication right:

Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan