

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR

Yulianti ^{a*)}, Yuyun Elizabeth Patras ^{b)}, Rhini Fatmasari^{a)}

^{a)} Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia

^{b)} Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

^{*)} Corresponding Author: yuliantiimut80@gmail.com

riwayat artikel : diterima: 06 Mei 2023; direvisi: 16 Mei 2023; disetujui: 06 Juni 2023

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Mengetahui hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Kecamatan Tapos Kota Depok. 2) Mengetahui hubungan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di Kecamatan Tapos Kota Depok. 3) Mengetahui hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi bersama-sama terhadap kinerja guru di Kecamatan Tapos Kota Depok. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jenis korelasi dengan metode survey. Data pada penelitian ini diambil dengan menggunakan angket. mempertimbangkan hal-hal dalam pengambilan sampel, maka peneliti mengambil sampel yang dijadikan responden adalah sebesar 20% dari keseluruhan populasi yang berjumlah 648 orang. Sehingga memperoleh hasil sampel dengan jumlah 129,6 dibulatkan menjadi 130 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah teknik analisis regresi linear sederhana dan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, ditunjukkan oleh nilai signifikan < probabilitas atau $0,001 < 0,05$; 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, ditunjukkan oleh nilai signifikan < probabilitas atau $0,000 < 0,05$; 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi berprestasi secara simultan (bersama-sama) terhadap dan kinerja guru, ditunjukkan oleh nilai signifikan < probabilitas atau $0,000 < 0,05$. Adapun pengaruh secara simultan adalah sebesar 55,2 % dan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: kepemimpinan; motivasi; kinerja

THE RELATIONSHIP BETWEEN PRINCIPAL LEADERSHIP AND ACHIEVEMENT MOTIVATION ON ELEMENTARY SCHOOL TEACHER PERFORMANCE

Abstract. This study aims to: 1) Determine the relationship between the leadership of the school principal and the performance of teachers in Tapos District, Depok City. 2) Knowing the relationship between achievement motivation and teacher performance in Tapos District, Depok City. 3) Knowing the relationship between the principal's leadership and achievement motivation together on teacher performance in Tapos District, Depok City. This research is a quantitative research type of correlation with the survey method. The data in this study were taken using a questionnaire. considering matters in sampling, the researchers took a sample that was used as a respondent by 20% of the total population, totaling 648 people. So the sample results with a total of 129.6 are rounded up to 130 people. The analysis technique used in testing the hypothesis is a simple linear regression analysis technique and multiple linear regression analysis techniques. The results of the study show that: 1) There is a significant influence between the Principal's leadership on teacher performance, indicated by a significant value < probability or $0.001 < 0.05$; 2) There is a significant influence between achievement motivation on teacher performance, indicated by a significant value < probability or $0.000 < 0.05$; 3) There is a significant influence between the Principal's leadership and achievement motivation simultaneously (together) on teacher performance, indicated by a significant value < probability or $0.000 < 0.05$. The simultaneous effect is 55.2% and the remaining 44.8% is influenced by other variables outside the regression equation or other variables not examined.

Keywords: leadership; motivation; performance

I. PENDAHULUAN

Guru merupakan elemen penting dalam pendidikan yang menentukan kualitas pendidikan bangsa Indonesia. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai agen pembelajaran. Sebagai seorang profesional guru harus mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan optimal. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan bagian yang sangat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran guru tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya (Setyaningsih & Suchyadi, 2021). Ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Kinerja seorang guru dapat dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur diantaranya yakni kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan kepemimpinan kepala sekolah dan semua warga sekolah, mampu beradaptasi dengan budaya organisasi sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, efikasi diri yang tinggi, jujur, dan objektif dalam

membimbing siswa, memiliki motivasi berprestasi serta rasa tanggung jawab terhadap tugasnya (Suharyati et al., 2019). Guru berperan penting untuk mendidik siswa secara akademik maupun non-akademik dalam rangka menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Rendahnya mutu sumber daya manusia (SDM) di Indonesia antara lain terlihat dari laporan *The Global Competitiveness Report 2008-2009* dari World Economic Forum (Schwab, 2018), yang menempatkan Indonesia pada peringkat 55 dari 134 negara dalam hal pencapaian *Competitiveness Index (CI)*. Berdasarkan informasi dalam indeks pembangunan pendidikan atau *Education Development Index (EDI)* tahun 2011 Indonesia berada di urutan ke 69 dari 127 negara. Hal ini menunjukkan kualitas sumber daya di Indonesia harus dikembangkan. Rendahnya mutu sumber daya manusia merupakan kendala untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. *The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)*, dalam peluncuran *Global Education Monitoring (GEM) Report 2016* di Jakarta, menyatakan "Kesenjangan mutu pendidikan masih menjadi kendala banyak negara, khususnya Indonesia.". Menurut data dari UNESCO pada tahun 2015 pendidikan di Indonesia menempati peringkat 10 dari 14 negara berkembang. Laporan *Right Education Index (RTEI)* menyebutkan bahwa kualitas Pendidikan Indonesia berada di bawah Philipina dan Malaysia. Berada pada posisi ke enam dengan skor sebesar 38,61 menurut *Global Talent Competitiveness Index 2019*. Hal ini membuat Pendidikan Indonesia jauh di bawah standar rata-rata. Kualitas guru sebagai komponen penting dalam pendidikan tergolong memprihatinkan, dari data Kemdikbud menunjukkan bahwa hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015 di bidang pedagogik dan profesional menunjukkan bahwa rata-rata nasional untuk kedua bidang tersebut adalah 53,02. Angka tersebut masih di bawah standar kompetensi minimal nasional yaitu 55. Bahkan kompetensi pedagogik yang menjadi kompetensi utama guru, rata-rata nasionalnya hanya mencapai 48,94. Dalam hal ini menggambarkan bahwa kompetensi guru di Indonesia masih tergolong rendah. Dikutip Data UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM) Report 2016*, berada di urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia.

Rendahnya dari kualitas seorang guru akan berakibat pada perbedaan kualitas kinerja, kompetensi, dan kemampuan yang dimiliki seorang guru, yang kemudian akan berimbas pula terhadap kinerja guru (Gunawan et al., 2022). Salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru, dan bagaimana caranya sehingga mampu meningkatkan kinerja guru (Hardinata et al., 2021). Mengingat pentingnya kinerja guru dalam pendidikan, maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru dipengaruhi beberapa faktor diantaranya faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kemampuan mengajar dan motivasi kerja, sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru yaitu supervisi kepala sekolah. Kepala sekolah bertugas melakukan pembinaan untuk meningkatkan kinerja guru agar dapat mencapai hasil yang diharapkan (Suchyadi & Nurjanah, 2022).

Berdasarkan uraian mengenai kinerja guru di atas dapat dipahami, seperti yang dideskripsikan Diana (2021), kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Seperti yang diungkapkan Prawirosentono dalam Saputra (2022) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Menurut Supraswati (2016) kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru. Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disintesis bahwa kinerja guru adalah pencapaian hasil kerja guru sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sesuai tujuan pendidikan yang ditetapkan.

Upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah memerlukan pemimpin memiliki visi, misi, memiliki inisiatif, memberikan inspirasi dan menunjukkan komitmennya terhadap kualitas, keterbukaan dalam komunikasi, mampu menyusun rencana dan program yang berkualitas, melaksanakannya secara konsisten serta melakukan pengawasan dengan baik, mengembangkan kerja tim, serta melakukan perbaikan berkelanjutan. Menurut pendapat Maduningtias (2022) kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Selanjutnya menurut pendapat Praptiwi (2021) kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinir, dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan agar dapat dicapai tujuan pendidikan/sekolah secara efektif dan efisien. Menurut Munawar dan Jalaludin (2021) Kepemimpinan pendidikan juga diartikan sebagai bentuk kemampuan dalam proses mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, mengkoordinir orang lain yang ada hubungannya dengan ilmu pendidikan dan pengajaran agar supaya kegiatan yang dijalankan dapat lebih efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran. Berdasarkan paparan pendapat para ahli di atas, maka dapat disintesis bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan untuk mempengaruhi, membimbing, mengkoordinir, mengarahkan, dan menggerakkan guru, siswa, orang tua, dan pihak yang terkait dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan agar tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Salah satu wujud dari motivasi adalah motivasi berprestasi yaitu dorongan yang muncul untuk mengungguli dan meraih kesuksesan dalam berbagai situasi. Guru yang memiliki motivasi berprestasi akan menggerakkan dirinya untuk melakukan kerja serta memperoleh prestasi yang lebih baik. Menurut McClelland dalam Sujarwo (2021) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai motivasi yang mendorong individu untuk mencapai sukses, dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi atau persaingan dengan beberapa ukuran keunggulan (*standard of excellence*). Motivasi berprestasi adalah kebutuhan atau hasrat untuk mengatasi kendala-kendala, menggunakan kekuatan, berusaha melakukan sesuatu yang sukar, sebaik dan secepat mungkin. Sedangkan menurut Rahayu dan Susanto (2018) Motivasi berprestasi adalah dorongan dalam individu untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin demi mencapai kesuksesan. Berdasarkan paparan pendapat para ahli di atas, maka dapat disintesis bahwa motivasi berprestasi adalah

dorongan dalam diri seseorang untuk berusaha dan bekerja keras demi mencapai suatu keberhasilan dan keunggulan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian survey ini merupakan jenis penelitian korelasional, yang ditujukan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Tapos Kota Depok. Populasi pada penelitian ini sebanyak 648 guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tapos Kota Depok. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan simple random sampling sebesar 20% dari populasi sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 130 guru. Variabel kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini dirancang sebagai variabel bebas pertama (X₁) dan motivasi berprestasi dirancang sebagai variabel bebas kedua (X₂), sedangkan kinerja guru di sekolah dirancang sebagai variabel terikat (Y). Tehnik pengumpulan data untuk variabel X₁ dan variabel X₂ berupa angket dengan skala likert. Untuk variabel kinerja guru (Y) digunakan instrumen PKG (Penilaian Kinerja Guru). Penelitian ini menggunakan tehnik analisis data statistik deskriptif dan statistika inferensial.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data penelitian ini dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu terdiri dari kelompok data variabel terikat yaitu, kinerja guru (Y), dan data variabel bebas, kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan motivasi berprestasi (X₂) yang dideskripsikan dalam bentuk statistik deskriptif dan statistik inferensial.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38,383	8,700		4,412	,000
Kepemimpinan	,277	,084	,274	3,313	,001
Motivasi	,524	,083	,525	6,337	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai sig. untuk hubungan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,001 dan Thitung = 3,313. Jika dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka nilai signifikan < probabilitas atau 0,001 < 0,05. Selanjutnya jika Thitung dibandingkan dengan Ttabel pada taraf signifikan 0,05 maka diperoleh Thitung > Ttabel atau 3,313 > 1,978 artinya H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini berarti variabel kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui nilai sig. untuk hubungan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 0,000 dan Thitung = 6,337. Jika dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka nilai signifikan < probabilitas atau 0,000 < 0,05. Selanjutnya jika Thitung dibandingkan dengan Ttabel pada taraf signifikan 0,05 maka diperoleh Thitung > Ttabel atau 6,337 > 1,978 artinya H₀ ditolak dan H₂ diterima. Hal ini berarti variabel motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	47487,680	2	23743,840	78,121	,000 ^b
Residual	38599,898	127	303,936		
Total	86087,578	129			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda pengujian H3, diketahui nilai signifikansi untuk kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi berprestasi secara simultan (bersama-sama) terhadap dan kinerja guru adalah sebesar 0,000 dan Fhitung = 78,121. Jika dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka nilai signifikan < probabilitas atau 0,000 < 0,05. Selanjutnya jika Fhitung dibandingkan dengan Ftabel pada taraf signifikan 0,05 maka diperoleh Thitung > Ttabel atau 78,121 > 3,07 artinya H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja guru.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 ^a	,552	,545	17,433766
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi ditunjukkan dengan penghitungan nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,552. Nilai tersebut berasal dari pengkuadratan koefisien korelasi atau R yaitu $0,743 \times 0,743 = 0,552$. Hal ini mengandung arti bahwa besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y adalah sebesar 55,2 % dan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti. Pengaruh signifikan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmadi (2012). Berdasarkan uji signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja guru diperoleh F hitung 25,057 dengan signifikansinya 0,000 maka terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja guru. Dari persamaan regresi $Y = 90,264 + 0,461X1 + 0,155X2 + 0,190X3$, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi secara bersama-sama akan menyebabkan kenaikan kinerja guru sebesar $(0,461 + 0,155 + 0,190)$ unit pada konstan 90,264. Adapun besarnya varian kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi secara bersama-sama adalah 37,7 % (lihat rsquare), sisanya 62,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan variabel-variabel tersebut secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja guru dengan kategori kuat.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang sudah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil dari perhitungan nilai sig. untuk kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi berprestasi secara simultan (bersama-sama) terhadap dan kinerja guru adalah sebesar 0,000 dan Fhitung = 78,121. Jika dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka nilai signifikan < probabilitas atau 0,000 < 0,05. Selanjutnya jika Fhitung dibandingkan dengan Ftabel pada taraf signifikan 0,05 maka diperoleh Thitung > Ttabel atau 78,121 > 3,07 artinya H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja guru. Adapun pengaruh secara simultan adalah sebesar 55,2 % dan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti.

V. REFERENSI

- Achmadi. (2012). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kompensasi dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(3).
- Diana, S. (2021). *Pengaruh Model Problem Based Learning Dengan Metode Scaffolding Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Dan Self Directed Learning Peserta Didik Biologi Kelas x Sma*. UIN Raden Intan Lampung.
- Gunawan, N. D., Suchyadi, Y., & Sumardi. (2022). The Effect Of Online Learning On Interest In Learning Mathematics In Elementary Schools. *Journal of Social Studies Arts and Humanities (JSSAH)*, 2(2), 110–113. <https://doi.org/10.33751/jssah.v2i2.6585>
- Hardinata, S., Suchyadi, Y., & Wulandari, D. (2021). Model of Strengthening Technology Literacy for Junior High School Teachers in the Era of the Industrial Revolution 4.0. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Monterrey, Mexico*, 3645–3654. <http://ieomsociety.org/proceedings/2021monterrey/637.pdf>

- Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1206–1213.
- Munawar, M., & Jalaluddin, J. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smp Negeri 3 Bireuen. *Jurnal Hurriah: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 2(2), 14–21.
- Praptiwi, M. D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Tirta Bumi Sentosa Kebumen). *Volatilitas*, 3(4).
- Rahayu, R., & Susanto, R. (2018). Pengaruh kepemimpinan guru dan keterampilan manajemen kelas terhadap perilaku belajar siswa kelas IV. *Jurnal Pendidikan Dasar Perkhasa: Jurnal Penelitian Pendidikan Dasar*, 4(2), 220–229.
- Saputra, W., & Latif, A. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Al-Kifayah: Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 1(1), 77–93.
- Schwab, Klaus., 2018. *The Future of Jobs Report 2018*. Geneva : World Economic Forum
- Setyaningsih, S., & Suchyadi, Y. (2021). Implementation Of Principal Academic Supervision To Improve Teacher Performance In North Bogor. *Jhss (Journal of Humanities and Social Studies)*, 05(02), 179–183.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33751/jhss.v5i2.3909>
- Suchyadi, Y., & Nurjanah. (2022). Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Oleh Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(02), 125–130. 10.33751/jmp.v10i2.6103
- Suharyati, H., Laihad, H., & Suchyadi, Y. (2019). Development of Teacher Creativity Models to Improve Teacher's Pedagogic Competency in the Educational Era 4.0. *International Journal of Innovation, Creativity and Change. Www.Ijicc.Net*, 5(6), 919–929. www.ijicc.net
- Sujarwo, S. (2011). Motivasi berprestasi sebagai salah satu perhatian dalam memilih strategi pembelajaran. *Majalah Ilmiah Pembelajaran*, 7(2).
- Supraswati, I. (2016). Hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dalam pembelajaran SDN Gugus Silawe Kajoran Magelang. *Basic Education*, 5(14), 1–343.