

PERANAN MOTIVASI GURU DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU

Oleh

Yulius Kurniawan¹, Samsul Arifin², Arif Rachman Putra², Didit Darmawan², Mila Hariani², Rahayu Mardikaningsih², Mochamad Irfan²
¹Universitas Widya Kartika Surabaya, ²Universitas Mayjen Sungkono

ABSTRACT

This study aims to investigate the effect of teacher motivation and the level of teacher training on teacher performance. Motivation and training are considered as key factors in determining the extent to which teachers can make a significant contribution in improving the quality of education. Data was collected through a questionnaire that focused on the motivation level of teachers, their participation in training on work performance. The sample for this study was assigned to teachers in selected public and private secondary schools in the Wonokromo area of Surabaya. 100 secondary school teachers from the Wonokromo area in Surabaya participated in this study. The non-probability sampling procedure, especially purposive sampling, i.e. heterogeneous involving selected public and private secondary schools from the Wonokromo area was applied where the researcher targeted schools that were believed to be reliable for this study. From the statistical analysis of multiple linear regression, the results reveal that there is a significant influence between teacher motivation on teacher performance. In addition, the level of training also affects the work performance of teachers.

Keywords: motivation, training, job performance, teachers, education.

PENDAHULUAN

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam proses pendidikan (Heystek & Lethoko, 2001). Mereka menjadi elemen kunci di mana kualitas pengajaran dan kualitas pendidikan secara keseluruhan bergantung. Isu-isu seperti jaminan kualitas, penyampaian instruksional yang baik, konteks pembelajaran yang efektif, dan hasil pembelajaran yang berkualitas semuanya terkait dengan peran guru. Karena pentingnya peran guru dalam menentukan kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa, tergantung dari tanggung jawab untuk memastikan bahwa guru memberikan telah memberikan yang terbaik dari kemampuan mereka (Onucha, 2002).

Motivasi guru berperan sebagai pendorong utama untuk meningkatkan prestasi kerja mereka (Shikalepo, 2020). Motivasi harus dimiliki agar pekerjaan dapat tercapai dengan baik (Darmawan, 2017). Motivasi yang tinggi mendorong mereka untuk mencapai tujuan pendidikan dan memberikan dampak positif pada siswa serta lingkungan sekolah (Din *et al.*, 2011). Salah satu bentuk motivasi yang dianggap efektif adalah pemberian kompensasi yang tepat (Djazilan, 2020; Mardikaningsih & Hariani, 2020; Werdati *et al.*, 2020). Seorang guru akan termotivasi karena percaya bahwa keputusan mereka akan mengarah pada hasil yang diinginkan. Perilaku guru dapat bervariasi, tergantung pada ekspektasi mereka terhadap hasil keseluruhan proses, karena

motivasi harapan menggambarkan dengan baik bagaimana persepsi guru terhadap lingkungan dan interaksi yang terjadi sebagai hasil dari harapan pribadi (Redmond, 2013). Guru yang termotivasi cenderung lebih aktif terlibat dalam kegiatan di luar jam mengajar, seperti mengikuti pelatihan, seminar, atau kegiatan pengembangan kompetensi. Hal ini dapat meningkatkan kualitas dan pengetahuan mereka yang pada gilirannya dapat mempengaruhi prestasi kerja (Azaliwa & Casmir, 2016).

Di sisi lain, tingkat pelatihan guru juga memiliki dampak signifikan pada prestasi kerja mereka (Richter *et al.*, 2014). Hasil kerja adalah salah satu tujuan utama di organisasi (Darmawan *et al.*, 2020). Pelatihan yang relevan dan berkualitas membekali guru dengan pengetahuan terbaru dan keterampilan mengajar yang efektif (Shishavan & Sadeghi, 2009). Dengan meningkatkan tingkat pelatihan yang baik akan membantu guru mencapai hasil belajar yang lebih baik pada siswa. Pelatihan guru dapat membantu guru memahami beragam kebutuhan siswa mereka, termasuk gaya belajar serta tingkat kemampuan (Gay, 2002). Dengan memahami siswa dengan lebih baik, guru dapat menyusun strategi pembelajaran yang lebih tepat dan mendukung, yang berdampak positif pada prestasi siswa. Dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman melalui pelatihan, guru dapat mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Studi ini menyajikan informasi yang relevan mengenai motivasi sebenarnya dari para guru saat mereka bekerja. Setiap siswa akan merasakan manfaat dari pendidikan yang sesungguhnya ketika mereka diajar oleh guru-guru yang termotivasi dan berkomitmen memberikan segalanya untuk karier mereka. Dengan pendidikan yang efektif seperti ini, bangsa akan memiliki generasi yang sangat terampil yang siap menghadapi dunia yang terus berubah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berdasarkan desain kuantitatif yang merupakan studi komparatif dimana peneliti memilih sampel subjek dan memberikan kuesioner untuk mengumpulkan data. Peneliti menggunakan prosedur non-probability sampling khususnya purposive sampling yaitu heterogen, melibatkan sekolah menengah swasta dan negeri terpilih dari wilayah Wonokromo Kota Surabaya. Dalam metode sampel ini, peneliti sengaja membidik sekolah-sekolah yang dipercaya dapat diandalkan untuk penelitian. Pada studi ini peneliti melibatkan dua variabel bebas (motivasi guru dan pelatihan guru) dengan variabel terikatnya adalah prestasi kerja guru.

Motivasi guru adalah kebutuhan dan dorongan internal untuk mencapai potensi pribadi dan mewujudkan diri dalam lingkungan pendidikan (Bannel & Akyeampong, 2007). Carson dan Chase (2009) mendefinisikan motivasi guru sebagai hasil dari harapan dan kepercayaan mereka bahwa usaha dan kinerja mereka akan menghasilkan hasil positif yang diinginkan. Variabel motivasi guru (X.1) memiliki beberapa dimensi yang mencakup promosi kerja, manajemen sekolah, penempatan dan rekrutmen (Bennell, 2004).

Hsi dan Schunn (2017) mendefinisikan pelatihan guru sebagai proses pengembangan dan penguatan kompetensi guru melalui berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan skill agar dapat melaksanakan tugas

mengajar dengan lebih efektif dan profesional. Pelatihan guru adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk membantu guru mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk menjadi pendidik yang lebih efektif (Feiman-Nemser, 2001). Variabel pelatihan guru memiliki beberapa dimensi diantaranya memperluas pengetahuan dan keterampilan, berkontribusi pada pertumbuhan, dan meningkatkan efektivitas guru dengan siswa (Guskey, 2002).

Glickman (1990) mendefinisikan prestasi kerja guru sebagai ukuran efektivitas dan produktivitas guru dalam mencapai tujuan pendidikan, baik dari segi hasil belajar siswa maupun keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar. Prestasi kerja guru dilihat dari sejauh mana guru mampu memengaruhi siswa untuk mencapai hasil belajar yang diharapkan, serta berkontribusi dalam meningkatkan kualitas sekolah (Stronge *et al.*, 2004). Variabel prestasi kerja guru (Y) terdapat beberapa dimensi yang meliputi proses belajar mengajar, hasil belajar siswa, keterlibatan masyarakat, pertumbuhan dan perkembangan profesional (Baluyol *et al.*, 2019).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Daftar pertanyaan ini disusun dengan skala Likert dari satu hingga lima. Untuk memastikan keandalan data yang diperoleh, penting untuk menggunakan alat pengumpulan data yang valid dan reliabel. Uji asumsi klasik juga digunakan untuk memvalidasi penggunaan model regresi linear berganda. Penggunaan model regresi linier berganda akan lebih tepat dan memberikan hasil yang lebih akurat apabila beberapa asumsi klasik seperti multikolinieritas, heteroskedastisitas, normalitas, dan autokorelasi dipenuhi. Dengan memeriksa dan memastikan pemenuhan asumsi-asumsi ini, hasil analisis dapat menjadi lebih dapat diandalkan dan tepat untuk mendukung kesimpulan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

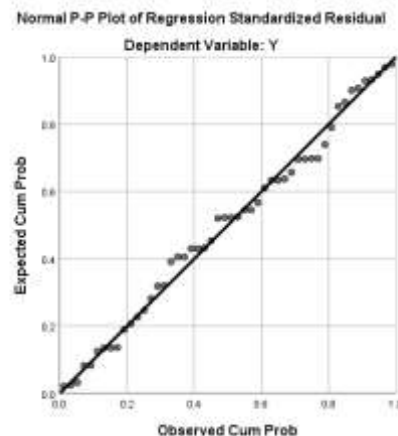
Dalam penelitian ini, 100 kuesioner dibagikan kepada tenaga pengajar. Dari jumlah tersebut 50 responden menjawab. Sebagian besar responden adalah perempuan, 34 responden sedangkan 16 responden adalah laki-laki. Responden terbanyak berusia 30-39 tahun, sebanyak 38 responden. Sebaliknya, paling sedikit responden berusia 50 tahun ke atas hanya 6 responden. Sebagian responden berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 46 responden. Selebihnya adalah responden dengan ijazah gelar magister (S2).

Pada tahap awal dilakukan uji validitas indikator dari masing-masing variabel. Pada penelitian ini ditemukan bahwa setiap item kuesioner dianggap valid jika nilai korelasi item yang disesuaikan melebihi 0,3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item dalam pernyataan melebihi batas 0,3. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid.

Tes selanjutnya adalah tes reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai tingkat reliabilitas alat ukur yang digunakan. Dapat diandalkan ketika digunakan berulang kali untuk mengukur hal yang sama untuk memberikan data yang konsisten. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai alpha dengan nilai $> 0,6$. Jika nilai alpha melebihi 0,6 maka kuesioner dianggap

reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

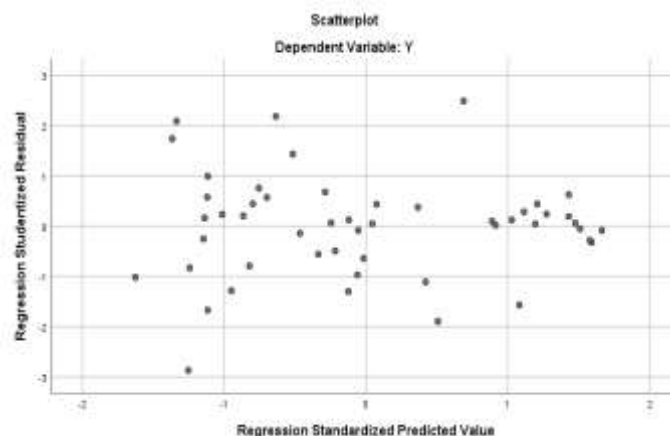
Dalam melakukan uji normalitas, kita dapat mengamati Gambar 1. Dari hasil pengamatan tersebut, dapat disimpulkan bahwa data-data tersebut menyebar secara merata di sekitar garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data memiliki distribusi yang normal.



Gambar 1.

Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2, grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol (0). Titik-titik ini tidak terpusat di satu area tertentu, menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi pada model regresi. Dengan kata lain, variabilitas residual tidak bergantung pada nilai prediksi, sehingga asumsi heteroskedastisitas pada model regresi tidak terpenuhi.



Gambar 2.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi adanya autokorelasi, kita dapat menggunakan hasil uji DW (Durbin Watson) dengan rentang nilai antara -2 hingga 2. Jika nilai DW tidak memenuhi kriteria tersebut, maka dapat menunjukkan adanya masalah pada uji autokorelasi. Dalam penelitian ini, syarat kelulusan uji autokorelasi

terpenuhi karena nilai DW sebesar 1.769. Untuk mendeteksi kemungkinan permasalahan pada uji multikolinieritas, dapat digunakan perbandingan nilai Tolerance dan VIF. Ketentuannya adalah nilai Tolerance harus lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF harus kurang dari 10. Berdasarkan hasil penelitian ini, nilai Tolerance motivasi guru dan pelatihan guru lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF adalah kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada permasalahan pada uji multikolinieritas.

Tabel 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.888 ^a	.788	.779	3.448	1.769

Sumber: Output SPSS

Nilai R diperoleh 0,779. R square sebesar 0,788. Dari nilai R terlihat hubungan yang kuat diantara variabel yang diteliti. Diperoleh nilai 78,8% yang dapat diberikan oleh motivasi guru dan pelatihan kerja untuk membentuk prestasi kerja guru. Selebihnya diberikan oleh variabel bebas yang lain dengan persentase yang tersisa, yaitu 21,2%.

Tabel 2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2073.570	2	1036.785	87.232	.000 ^b
	Residual	558.610	47	11.885		
	Total	2632.180	49			

Sumber: Output SPSS

Dari hasil pada Tabel 2, diperoleh nilai F-hitung sebesar 87,232 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi guru dan pelatihan guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Tabel 3
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.716	3.124		7.271	.000
	X.1	3.020	.406	.502	7.431	.000
	X.2	3.594	.358	.679	10.047	.000

Sumber: Output SPSS

Dari Tabel 2, terdapat model regresi Yaitu $Y = 22,716 + 3,020 X_1 + 3,594 X_2 + e$. Dari hasil analisis, terbukti bahwa motivasi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru (nilai Sig P < 0.05, yaitu sebesar 0.000). Selain itu, juga dapat dipastikan bahwa pelatihan guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru karena nilai Sig P juga kurang dari 0.05, yaitu 0.000.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kedua hipotesis penelitian yang telah diajukan dapat terkonfirmasi. Pertama, ditemukan bahwa variabel motivasi guru (X.1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja guru (Y). Hasil ini mendukung penemuan beberapa penelitian sebelumnya, termasuk penelitian Ofoegbu (2004); Din *et al.* (2012); Azaliwa dan Casmir (2016), yang juga mengindikasikan hubungan positif antara kedua variabel penelitian. Guru yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan pembelajaran (Tella, 2007). Motivasi yang tinggi mendorong mereka untuk memberikan usaha ekstra dalam merencanakan dan menyampaikan materi pembelajaran. Guru yang termotivasi cenderung memberikan pengajaran yang lebih baik dan lebih efektif. Motivasi yang tinggi mendorong mereka untuk terus meningkatkan keterampilan mengajar, mencari inovasi dalam metode pengajaran, dan beradaptasi dengan kebutuhan siswa. Guru yang termotivasi memiliki komitmen yang kuat terhadap profesi mereka. Mereka dapat bertahan dalam tantangan, mengatasi hambatan, dan terus berusaha mencapai prestasi yang lebih baik (Davis & Jordan, 1994; Minor *et al.*, 2002). Implikasi dari hasil ini adalah institusi pendidikan harus memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja yang baik. Penghargaan seperti pujian, penghargaan, atau bonus dapat meningkatkan motivasi guru untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Sementara itu, hasil dari hipotesis penelitian kedua menunjukkan bahwa variabel pelatihan guru (X.2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja guru (Y). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bakker & Bal (2010); Spaul (2013); Richter *et al.*, (2014). Pelatihan guru membantu meningkatkan keterampilan mengajar mereka. Dengan memperoleh pengetahuan dan strategi terbaru dalam pendidikan, guru dapat mengembangkan cara mengajar yang lebih efektif dan inovatif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Melalui pelatihan, guru dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang kurikulum, metode pengajaran, dan perkembangan siswa (Jaffer *et al.*, 2007). Pengetahuan dan keahlian yang diperoleh dari pelatihan membantu guru mengajar dengan lebih baik dan memberikan dukungan yang lebih efektif kepada siswa (Dym *et al.*, 2005). Melalui pelatihan, guru dapat merasa lebih percaya diri dan kompeten dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada motivasi dan prestasi kerja yang lebih baik. Pihak sekolah harus melakukan perencanaan pelatihan yang tepat dan terarah sesuai dengan kebutuhan guru. Identifikasi area yang perlu ditingkatkan, seperti keterampilan mengajar, penguasaan materi, atau penerapan teknologi dalam pembelajaran. Guru yang terus ditingkatkan keterampilan dan pengetahuannya melalui pelatihan akan dapat memberikan pengalaman pembelajaran yang lebih baik bagi siswa dan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

PENUTUP

Melalui penelitian ini disimpulkan motivasi guru dan pelatihan kepada guru berperan terhadap prestasi kerja guru. Keduanya memiliki peran yang penting dalam mencapai kualitas pendidikan yang optimal. Motivasi guru dan tingkat pelatihan yang dimiliki oleh para pendidik memiliki dampak yang signifikan pada prestasi

kerja mereka. Sebagai hasilnya, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini adalah disarankan supaya kementerian pendidikan melakukan peninjauan terhadap kebijakan pendidikan dengan tujuan untuk mengatasi faktor-faktor yang menyebabkan kurangnya motivasi dan pelatihan dalam prestasi kerja guru. Selain itu, diharapkan memahami peran mereka dalam memotivasi guru untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Diharapkan bahwa motivasi guru dan tingkat pelatihan dapat ditingkatkan, sehingga prestasi kerja guru meningkat secara signifikan. Guru yang termotivasi dengan pengetahuan dan keterampilan yang ditingkatkan akan memberikan dampak positif pada kualitas pendidikan dan meraih hasil belajar yang lebih baik bagi siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Azaliwa, E. A., & Casmir, A. (2016). A Comparative Study of Teachers' Motivation on Work Performance in Selected Public and Private Secondary Schools in Kilimanjaro region, Tanzania. *International Journal of Education and Research*, 4(6), 583-600.
- Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly Work Engagement and Performance: A Study Among Starting Teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189-206.
- Baluyos, G. R., Helen L., Rivera., Esther L. B., (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences* 7(8), 206-221.
- Bennell, P. (2004). Teacher motivation and incentives in sub-Saharan Africa and Asia. *Knowledge and Skills for development*, Brighton, 1(1), 1-52.
- Bennell, P., & Akyeampong, K. (2007). *Teacher Motivation in sub-Saharan Africa and South Asia* (Vol. 71). London: DfID.
- Carson, R. L., & Chase, M. A. (2009). An Examination of Physical Education Teacher Motivation from a Self-Determination Theoretical Framework. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 14(4), 335-353.
- Darmawan, D. (2017). The Effects of The Big Five Personality on Job Performance, *Management & Accounting Research Journal*, 2(1), 36 – 42
- Darmawan, D., R. Mardikaningsih, E. A. Sinambela, S. Arifin, A.R. Putra, M. Hariani, M. Irfan, Y.R. Al Hakim, & F. Issalillah. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Davis, J. E., & Jordan, W. J. (1994). The Effects of School Context, Structure, and Experiences on African American Males in Middle and High School. *The Journal of Negro Education*, 63(4), 570-587.
- Din, M. N. U., Tufail, H., Shereen, S., Nawaz, A., & Shahbaz, A. (2012). Factor Affecting Teacher Motivation at Secondary School Level in Kohat City. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(10), 442-449.
- Djazilan, M. S. & D. Darmawan. (2020). Effect of Compensation, Job Demand, Job Characteristics on Employee Retention, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(2), 1-8.
- Dym, C. L., Agogino, A. M., Eris, O., Frey, D. D., & Leifer, L. J. (2005). Engineering Design Thinking, Teaching, and Learning. *Journal of Engineering Education*, 94(1), 103-120.
- Fatimah, S., A.K. Wahyudi, E. Retnowati, D. Darmawan, R. Mardikaningsih &

- M. Kemarauwana. (2018). The Importance of Scale in Attention Organizations to Issues, *Academy of Management Review*, 43(2), 217-241.
- Feiman-Nemser, S. (2001). Helping Novice Teachers Learn to Teach: Lessons from an Exemplary Support Teacher. *Journal of Teacher Education*, 52(1), 17-30.
- Gay, G. (2002). Culturally Responsive Teaching in Special Education for Ethnically Diverse Students: Setting the Stage. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 15(6), 613-629.
- Glickman, C. D. (1990). *Supervision of Instruction: A Developmental Approach*. Allyn & Bacon.
- Guskey, T. R. (2002). Professional Development and Teacher Change. *Teachers and Teaching*, 8(3), 381-391.
- Heystek, J., & Lethoko, M. (2001). The Contribution of Teacher Unions in the Restoration of Teacher Professionalism and the Culture of Learning and Teaching. *South African Journal of Education*, 21(4), 222-227.
- Hsi, T. C., & Schunn, C. Y. M. (2017). Effective Teacher Professional Development. *Teaching and Teacher Education*, 63, 33-45.
- Jaffer, S., Ng'ambi, D., & Czerniewicz, L. (2007). The Role of ICTs in Higher Education in South Africa. *International Journal of Education and Development Using ICT*, 3(4), 131-142.
- Mardikaningsih, R., & M. Hariani. (2020). Effect of Work Climate and Wages on Turnover Intention, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(2), 21-28.
- Minor, L. C., Onwuegbuzie, A. J., Witcher, A. E., & James, T. L. (2002). Preservice Teachers' Educational Beliefs and Their Perceptions of Characteristics of Effective Teachers. *The Journal of Educational Research*, 96(2), 116-127.
- Ofoegbu, F. I. (2004). Teacher Motivation: A Factor for Classroom Effectiveness and School Improvement in Nigeria. *College Student Journal*, 38(1), 81-90.
- Onucha, C.O. (2002). Quality Assurance in Teacher Education. In *National Teachers' Institute (NTI), Teacher Education in Nigeria Past, Present and Future Proceedings of the First Teachers' Summit*. Kaduna: National Teachers' Institute Pearson Education, Inc.
- Redmond, E. (2013). Competency Models at Work: The Value of Perceived Relevance and Fair Rewards for Employee Outcomes. *Human Resource Management*, 52(5), 771-792.
- Richter, D., Kunter, M., Klusmann, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2014). Professional Development Across the Teaching Career: Teachers' Uptake of Formal and Informal Learning Opportunities. In *Teachers' Professional Development* (pp. 97-121). Brill.
- Rusman, N. S., D. Darmawan, & N. Othman. (2007). The Study of Organizational Citizenship Behavior: The Role of Professionalism and Experience. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 21-34.
- Shikalepo, E. E. (2020). The Role of Motivational Theories in Shaping Teacher Motivation and Performance: A Review of Related Literature. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 4, 64-76.
- Shishavan, H. B., & Sadeghi, K. (2009). Characteristics of an Effective English Language Teacher as Perceived by Iranian Teachers and Learners of English. *English Language Teaching*, 2(4), 130-143.

- Sinambela, E. A., R. Mardikaningsih, S. Arifin, & H. D. Ayu. (2020). Development of Self Competence and Supervision to Achieve Professionalism, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 33-42.
- Spaull, N. (2013). Poverty & Privilege: Primary School Inequality in South Africa. *International Journal of Educational Development*, 33(5), 436-447.
- Stronge, J. H., Ward, T. J., & Grant, L. W. (2004). What Makes Good Teachers Good? A Cross-Case Analysis of the Connection Between Teacher Effectiveness and Student Achievement. *Journal of Teacher Education*, 55(4), 366-380.
- Tella, A. (2007). The Impact of Motivation on Student's Academic Achievement and Learning Outcomes in Mathematics Among Secondary School Students in Nigeria. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 3(2), 149-156.
- Werdati, F., D. Darmawan & N. R. Solihah. (2020). The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.