

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidik merupakan kunci utama keberhasilan pendidikan nasional. Sebagai tenaga profesional, mereka tidak hanya bertugas mengajar, tetapi juga merencanakan pembelajaran, menilai hasil belajar, membimbing siswa, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat. Peran strategis ini menjadikan pendidik sebagai motor penggerak perubahan dan agen transformasi (*agent of change*) dalam mencapai tujuan pendidikan.

Untuk menjalankan peran tersebut, seorang pendidik dituntut memiliki berbagai kompetensi esensial yang mencakup penguasaan bidang studi, kemampuan melakukan penelitian, pemahaman kurikulum, pembelajaran sepanjang hayat, sosial-budaya, kecerdasan emosional, komunikasi, teknologi informasi, dan lingkungan. Namun, untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi-kompetensi ini secara efektif dalam lingkungan pendidikan seperti SMKN 6 Bandung, diperlukan motivasi kerja yang kuat sebagai pendorong utama.

Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang menggerakkan guru untuk melaksanakan tugas secara optimal. Motivasi kerja berfungsi sebagai energi penggerak yang memberikan dorongan kepada pendidik untuk mencapai prestasi kerja terbaik. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja guru memiliki peran vital karena tidak hanya mempengaruhi kepuasan pribadi guru, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas pembelajaran. Guru yang termotivasi akan lebih kreatif dalam merancang pembelajaran, lebih inovatif dalam menggunakan metode pengajaran, dan lebih responsif terhadap kebutuhan siswa, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh.

Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kedisiplinan waktu, konsistensi dalam mengajar, antusiasme dalam berinteraksi dengan siswa, dan komitmen untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat tercermin dari indikator negatif seperti

keterlambatan kehadiran, inkonsistensi jam kerja, dan menurunnya kualitas pengajaran.

Motivasi kerja yang tinggi dapat menggerakkan seluruh potensi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Tenaga pendidik/guru yang termotivasi akan menunjukkan dedikasi tinggi, konsistensi dalam menjalankan kewajiban, dan komitmen untuk mencapai tujuan pembelajaran yang sudah ditetapkan oleh sekolah.

Dengan demikian, guru yang termotivasi cenderung lebih antusias dan berdedikasi dalam mengajar, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas proses pembelajaran. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menghambat produktivitas kerja dan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, pentingnya memahami motivasi kerja bagi tenaga pendidik perlu dipertegas baik dari sudut pandang teoritis maupun praktis.

Efektivitas kerja menunjukkan tingkat keberhasilan dari segi tercapainya sasaran yang sudah ditetapkan. Konsep ini menekankan pada hasil akhir yang dicapai dibandingkan dengan target yang diharapkan, serta kesesuaian antara hasil aktual dengan hasil yang direncanakan. Dalam konteks pendidikan, efektivitas kerja merujuk pada kesesuaian antara tenaga pendidik yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Efektivitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa baik seseorang bisa mencapai tujuan atau kebutuhan yang sudah ditetapkan. Ini meliputi akurasi dalam mencapai target, kecocokan hasil dengan rencana, serta manfaat positif yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut. Guru yang efektif perlu menguasai beberapa kemampuan utama yaitu pengetahuan teori tentang cara belajar dan perilaku manusia, sikap yang mendorong siswa belajar, pemahaman mendalam tentang materi pelajaran, serta keterampilan praktis dalam mengajar.

Efektivitas kerja guru sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini tidak hanya tentang mencapai tujuan belajar, tetapi juga bagaimana guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi efektivitas ini adalah motivasi kerja. Sebagai tenaga pendidik profesional, motivasi kerja berbeda-beda.

Perbedaan ini menyebabkan variasi dalam efektivitas kerja mereka untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Teori motivasi higiene Herzberg, atau teori dua faktor, menjelaskan adanya perbedaan dasar antara faktor motivasi dan faktor higiene. Faktor higiene berhubungan dengan kebutuhan untuk menghindari ketidaknyaman, sedangkan faktor motivasi mengarah pada kepuasan kerja karena kebutuhan individu untuk pertumbuhan diri dan kualitas diri.

Herzberg mengklasifikasikan faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kelompok utama, yaitu faktor motivator yang melibatkan pencapaian, pengakuan, isi pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi, dan peluang berkembang, serta faktor higiene yang mencakup kebijakan organisasi dan administrasi, hubungan dengan atasan, interaksi antar rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan gaji. Faktor motivator merupakan faktor intrinsik yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja guru, sementara faktor higiene adalah faktor ekstrinsik yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja meskipun tidak secara langsung memotivasi tenaga pendidik.

Hubungan antara motivasi kerja dan efektivitas kerja telah dibuktikan dalam penelitian Tiara Nurazizah dan Tjutju Yuniarsih 2019 tentang pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung. Penelitian tersebut mengukur motivasi melalui sembilan indikator (semangat kerja, loyalitas, kebanggaan pencapaian, kebebasan berpendapat, pengembangan potensi, upah/gaji, tunjangan, hubungan kerja, dan suasana kerja) serta efektivitas melalui tiga indikator (kualitas, kuantitas dan pemanfaatan waktu). Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, yang berarti semakin tinggi motivasi guru, semakin tinggi pula efektivitas kerjanya.

Meskipun penelitian tersebut memberikan landasan empiris yang kuat, belum ada kajian spesifik yang menganalisis fenomena ini di SMKN 6 Bandung. Sebagai sekolah menengah kejuruan negeri dengan karakteristik dan tantangan yang berbeda, SMKN 6 Bandung memerlukan kajian tersendiri untuk memahami dinamika motivasi dan efektivitas kerja guru di konteks spesifik

sekolah ini. penelitian ini diharapkan dapat mengisi gap tersebut dan memberikan rekomendasi yang sesuai dengan kondisi riil di lapangan.

Observasi awal di SMKN 6 Bandung yang merupakan objek penelitian ini menunjukkan adanya fenomena yang mengindikasikan permasalahan motivasi dan efektivitas kerja guru. Berdasarkan analisis data absensi guru periode Januari hingga Mei 2025 yang diperoleh dari Staf Administrasi SMKN 6 Bandung, ditemukan beberapa kondisi yang perlu mendapat perhatian, yaitu:

1. Ketidaksiplinan waktu kehadiran, dimana terdapat guru secara konsisten datang terlambat (setelah pukul 07.00 WIB), bahkan beberapa kasus menunjukkan keterlambatan ekstrem dengan waktu di atas pukul 10.00 WIB.
2. Inkonsistensi jam kerja efektif, terlihat dari variasi waktu *check-in* dan *check-out* yang tidak teratur, serta adanya kasus dimana guru pulang lebih awal dari jam kerja yang seharusnya.
3. Pola kehadiran yang tidak konsisten dari bulan ke bulan pada beberapa tenaga pendidik tertentu.

Fenomena di atas mengindikasikan adanya permasalahan mendasar motivasi kerja guru di SMKN 6 Bandung. Kedisiplinan waktu merupakan salah satu manifestasi eksternal dari motivasi kerja seseorang. Guru dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen terhadap waktu, konsistensi kehadiran, dan dedikasi dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Sebaliknya, Keterlambatan berulang dan inkonsistensi jam kerja dapat menjadi indikator awal rendahnya motivasi kerja, yang jika dibiarkan akan berdampak pada menurunnya efektivitas kerja dalam proses pembelajaran.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada posisi tenaga pendidik sebagai tolak ukur utama keberhasilan pendidikan. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Fenomena ketidaksiplinan waktu dan inkonsistensi jam kerja yang terjadi di SMKN 6 Bandung bukan sekedar persoalan administratif, melainkan indikasi adanya permasalahan motivasi kerja yang berdampak langsung terhadap efektivitas kerja tenaga pendidik. Apabila kondisi ini tidak segera dikaji secara

ilmiah, maka berpotensi menurunkan kualitas pembelajaran serta menghambat pencapaian tujuan pendidikan sekolah.

Dengan demikian, Sebagai upaya untuk mengatasi permasalahan yang sudah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Pendidik di SMKN 6 Bandung”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana motivasi kerja tenaga pendidik di SMKN 6 Bandung?
2. Bagaimana efektivitas kerja tenaga pendidik di SMKN 6 Bandung?
3. Sejauh manakah pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja tenaga pendidik di SMKN 6 Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang ditetapkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja tenaga pendidik di SMKN 6 Bandung
2. Untuk memahami tingkat efektivitas kerja tenaga pendidik di SMKN 6 Bandung
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja tenaga pendidik di SMKN 6 Bandung

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam, terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja dan efektivitas kerja tenaga pendidik. Penelitian ini dapat memperkaya khazanah keilmuan mengenai hubungan antara faktor motivasi dengan kualitas kerja pendidik dalam konteks pendidikan kejuruan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang tertarik mengkaji topik serupa dengan variabel, pendekatan, atau konteks yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman berharga dalam melakukan penelitian ilmiah, khususnya dalam menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja tenaga pendidik. Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengaplikasikan teori-teori yang telah dipelajari selama perkuliahan ke dalam praktik nyata di lapangan, serta mengasah kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, mengumpulkan data, menganalisis data secara statistik, dan merumuskan rekomendasi berdasarkan temuan penelitian.

b. Bagi SMKN 6 Bandung

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran objektif mengenai kondisi motivasi kerja dan efektivitas kerja tenaga pendidik di SMKN 6 Bandung. Informasi ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi pihak manajemen sekolah dalam merumuskan kebijakan dan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja guru, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas pembelajaran. Penelitian ini juga dapat membantu sekolah dalam mengidentifikasi aspek-aspek motivasi yang perlu mendapat perhatian khusus, sehingga dapat dirancang program-program intervensi yang tepat sasaran.

c. Bagi Tenaga pendidik

Hasil penelitian ini dapat memberikan kesadaran kepada tenaga pendidik tentang pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja mereka. Guru dapat melakukan refleksi diri untuk mengevaluasi tingkat motivasi kerja dan efektivitas kerja mereka sendiri. Penelitian ini juga memberikan informasi kepada tenaga pendidik (guru) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, sehingga mereka dapat mengambil inisiatif pribadi untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik mereka.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan batasan permasalahan yang dibahas oleh peneliti untuk memfokuskan penelitian agar lebih terarah dan tidak melebar pada hal-hal yang tidak diperlukan. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu

Motivasi Kerja sebagai variabel bebas dan Efektivitas Kerja Tenaga Pendidik sebagai variabel terikat.

Inti permasalahan dalam penelitian ini adalah adanya indikasi rendahnya efektivitas kerja tenaga pendidik di SMKN 6 Bandung yang terlihat dari fenomena ketidakdisiplinan waktu kehadiran, inkonsistensi jam kerja efektif, dan pola kehadiran yang tidak konsisten berdasarkan data absensi periode Januari-Mei 2025. Akar permasalahan diduga bersumber dari aspek motivasi kerja yang belum optimal.

Dalam mengantisipasi terlalu luasnya ruang lingkup permasalahan penelitian, maka peneliti membatasi penelitian sebagai berikut:

- a. Penelitian menggunakan dua variabel, yaitu Motivasi Kerja Tenaga Pendidik sebagai variabel bebas (X) dan Efektivitas Kerja Tenaga Pendidik sebagai variabel terikat (Y).
- b. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja tenaga pendidik yang diukur melalui 6 indikator motivasi menurut Herzberg dalam Suryanto & Bambang (2022) yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pengembangan potensi individu, dan 3 indikator efektivitas kerja menurut Sedarmayati (2001:58) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu.
- c. Objek Penelitian ini dilakukan pada tenaga pendidik (guru tetap PNS dan Guru Honorer) di SMKN 6 Bandung. Lokasi penelitian ini di SMKN 6 Bandung yang beralamat di Jalan Soekarno-Hatta Komplek Riung Bandung RT 05 RW 10, Kelurahan Cisaranten Kidul, Kecamatan Gedebage, Kota Bandung.

F. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektivitas kerja tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Motivasi kerja tersebut dapat bersumber dari faktor internal seperti minat dan nilai-nilai yang dianut, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Di sisi lain, efektivitas kerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi dan motivasi kerja itu sendiri. Efektivitas ini dapat dilihat dari keberhasilan dalam mencapai tujuan pembelajaran, kualitas kerja, serta efisiensi dalam pemanfaatan waktu. Dalam penelitian ini, peneliti menduga bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja (variabel X) terhadap efektivitas kerja tenaga pendidik (variabel Y). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja tenaga pendidik, maka semakin tinggi pula efektivitas kerjanya.

Merujuk pada asumsi tersebut, dalam penelitian ini motivasi kerja (variabel X) diukur melalui indikator-indikator menurut Herzberg dalam Suryanto & Bambang (2022), yang meliputi: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pengembangan potensi individu. Sementara itu, efektivitas kerja (variabel Y) diukur berdasarkan indikator menurut Sedarmayati (2001) yang terdiri dari: kualitas hasil kerja, kuantitas output, dan pemanfaatan waktu. Hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan dalam skema kerangka berpikir berikut:



Gambar 1. 1 Skema Kerangka Berfikir

➡ : Mempengaruhi

G. Hipotesis

Hipotesis adalah praduga atau jawaban yang bersifat masih sementara karena jawaban yang di berikan baru berdasarkan pada teori. Berdasarkan kerangka berpikir di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₀: Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja tenaga pendidik di SMKN 6 Bandung

H_a: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja tenaga pendidik di SMKN 6 Bandung.

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul, Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
1.	“Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba”. Artikel dalam <i>Jurnal Idaarah</i> , Vol. IV, No. 1, Juni 2020 oleh Andi Agustina, Misykat Malik Ibrahim, Andi Maulana.	Sama-sama meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan menggunakan metode kuantitatif.	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, yaitu Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada penelitian terdahulu dan SMKN 6 Bandung pada penelitian ini.	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 98,75 dan kinerja guru berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 156. Motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Tinggi rendahnya kinerja guru ditentukan kuat atau lemahnya motivasi kerja yang dimilikinya (Agustina et al., 2020).
2.	“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap	Sama-sama dilakukan pada SMK	Perbedaan pada cakupan	Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa gambaran motivasi kerja guru di SMK

No.	Nama, Tahun, Judul, Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Makassar”. Skripsi oleh Deva Darnitasari, Universitas Negeri Makassar, (2020).	Negeri dan menggunakan pendekatan kuantitatif.	penelitian, yaitu seluruh SMK Negeri se-Kota Makassar dengan sampel 88 guru, sedangkan penelitian ini difokuskan pada SMKN 6 Bandung.	Negeri se-Kota Makassar berada pada kategori tinggi, gambaran kinerja guru berada pada kategori tinggi, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar (Darnitasari, 2020).
3.	“Pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Pasundan 3 Bandung”. Artikel dalam <i>Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran</i> , Vol.4, No. 2 (2019) halaman 157-167 oleh Tiara Nurazizah dan Tjutju Yuniarsih.	Kedua penelitian mengkaji variabel yang sama, yaitu motivasi kerja (X) dan efektivitas kerja (Y) pada guru. Kedua-duanya dilakukan di SMK di Kota Bandung dengan pendekatan kuantitatif.	Lokasi penelitian berbeda, dimana penelitian terdahulu dilakukan di SMK Pasundan 3 Bandung sedangkan penelitian ini di SMKN 6 Bandung, jumlah responden penelitian sebelumnya lebih sedikit.	Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja guru. Efektivitas kerja diukur berdasarkan tiga aspek yaitu kualitas hasil kerja, jumlah output, dan penggunaan waktu. Sementara itu, motivasi kerja diukur melalui sembilan indikator, seperti semangat kerja, loyalitas, kebanggaan atas pencapaian, kebebasan berpendapat, pengembangan potensi, gaji, tunjangan, hubungan kerja, dan suasana kerja (Nurazizah & Yuniarsih, 2019).
4.	“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru Profesional”. Artikel dalam <i>Al- Madrasah: Jurnal Ilmiah</i>	Kesamaannya pada variabel bebas yaitu motivasi kerja dan menggunakan paradigma kuantitatif dengan metode	Perbedaan terletak pada penggunaan istilah kinerja guru (bukan efektivitas kerja), penambahan variabel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja guru profesional sebesar 21% (kategori rendah), sementara pengalaman kerja memberikan pengaruh lebih besar yaitu 69,5% (kategori kuat). Ketika kedua faktor dikombinasikan, pengaruhnya meningkat

No.	Nama, Tahun, Judul, Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	<i>Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah</i> , Vol.7, No.3 (2023) oleh Izza Fazira, Usman Radiana, Wahyudi, dan Luhur Wicaksono.	deskriptif untuk menganalisis data.	pengalaman kerja, dan lokasi penelitian di SD Negeri Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya.	menjadi 74,5% terhadap kinerja guru profesional (Fazira et al., 2023).
5.	“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Sinjai”. Artikel dalam <i>Jurnal Ilmiah Administrasita</i> (2022) oleh Sri Aisyah Yope & Aam Azatil Isma.	Penelitian ini menunjukkan fokus yang sama pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri. Menggunakan pendekatan kuantitatif.	Lokasi dan objek penelitian berbeda yaitu di SMK Negeri 3 Sinjai dengan sampel 36 guru, sedangkan penelitian saya di SMKN 6 Bandung.	Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi, kinerja guru berada pada kategori sangat tinggi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan pengaruh sebesar 23,5% (kategori cukup tinggi). Guru dengan motivasi kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya (Isma, 2022).

Lima penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Namun, penelitian tentang efektivitas kerja masih terbatas, padahal konsep ini lebih spesifik dalam mengatur kualitas, kuantitas dan efisiensi waktu kerja tenaga pendidik. Penelitian Nurazizah & Yuniarsih (2019) di SMK Pasundan 3 Bandung paling relevan, tetapi belum ada kajian di SMKN 6 Bandung. Hasil penelitian yang bervariasi menunjukkan pengaruh motivasi dapat berbeda di setiap institusi.

Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja tenaga pendidik di SMKN 6 Bandung menggunakan enam

indikator motivasi dan tiga aspek efektivitas kerja, untuk memberikan kontribusi ilmiah dan rekomendasi praktis bagi sekolah.

