

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di MTsS Maghfirah Islamic Leadership Boarding School (MILBoS)

Akbar¹, Annisa Hafsa Azzahra², Nurlia Azzahra³

Manajemen Pendidikan Islam, STPI Maghfirah, Bogor, Indonesia¹²³

akbar@stpi.ac.id¹, hafsahazzahra.410@gmail.com², nurliaoktaviani93@gmail.com³

Diserahkan 13 April 2026 | Diterima 30 Mei 2026 | Diterbitkan 27 Juni 2026 | DOI: 10.59966/isedu.v4i1.2497

Abstract:

Education plays a vital role in improving quality of life and societal progress, with teachers serving as educators, motivators, and facilitators. This study aims to analyze the effect of work motivation and emotional intelligence on teacher performance at MTsS MILBoS. A quantitative approach with an ex-post facto design was applied to 32 teachers selected through the Slovin formula and simple random sampling. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed through multiple linear regression with SPSS, preceded by validity, reliability, and classical-assumption tests. The results show that, in separate simple regressions, work motivation accounted for 31.1% and emotional intelligence for 68.3% of the variance in teacher performance; in the combined multiple regression model, both variables simultaneously explained 74.5% ($F = 42.458$; $p < 0.05$), while the remaining 25.5% was attributable to other factors. Both variables exerted a positive and significant partial effect, with emotional intelligence the stronger predictor. The study concludes that strengthening work motivation and emotional intelligence improves teacher performance; institutions are therefore advised to provide rewards, training, and a conducive work environment. Future research may incorporate additional variables for broader explanatory power.

Keywords: *A emotional intelligence; teacher performance; work motivation*

Abstrak :

Pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas hidup dan kemajuan masyarakat, dengan guru sebagai pendidik, motivator, dan fasilitator. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di MTsS MILBoS. Pendekatan kuantitatif dengan desain ex-post facto diterapkan pada 32 guru yang dipilih menggunakan rumus Slovin dan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS, didahului uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil menunjukkan bahwa, pada regresi sederhana terpisah, motivasi kerja menjelaskan 31,1% dan kecerdasan emosional 68,3% varians kinerja guru; pada model regresi berganda, kedua variabel secara simultan menjelaskan 74,5% ($F = 42,458$; $p < 0,05$), sedangkan 25,5% sisanya dipengaruhi faktor lain. Kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, dengan kecerdasan emosional sebagai prediktor yang lebih kuat. Penelitian menyimpulkan bahwa penguatan motivasi kerja dan kecerdasan emosional meningkatkan kinerja guru; lembaga disarankan menyediakan penghargaan, pelatihan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain untuk daya jelas yang lebih luas.

Kata Kunci: *kecerdasan emosional; kinerja guru; motivasi kerja*

Copyright © 2026, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pondasi penting bagi kemajuan bangsa. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menegaskan bahwa pendidikan bertujuan mengembangkan potensi peserta didik, dan guru memegang peran sentral dalam mewujudkan tujuan tersebut. Hal ini sejalan dengan

firman Allah dalam QS. Al-Mujadilah ayat 11 yang menyatakan bahwa Allah meninggikan derajat orang-orang yang beriman dan berilmu, sehingga ilmu dan orang yang menyebarkanannya memiliki kedudukan mulia. Guru berperan sebagai motivator, inspirator, sekaligus fasilitator dalam pengembangan karakter dan potensi peserta didik (Dwijaya Rezza Anugrah & Aditia, 2024).

Dalam menjalankan fungsinya, guru membutuhkan motivasi kerja yang tinggi karena guru dengan motivasi tinggi cenderung bekerja keras dalam mencapai tujuan pendidikan (Lubis, 2024). Motivasi kerja ini selaras dengan etos kerja dalam Islam yang menekankan *ihsan* dan kesungguhan (*itqan*) dalam menunaikan amanah. Selain itu, pengelolaan emosi membantu guru mengenali, mengendalikan, dan mengarahkan emosinya secara tepat agar terhindar dari respons emosional yang negatif (Dewi dkk., 2023). Kemampuan menahan dan mengelola emosi ini juga merupakan keutamaan yang ditegaskan Al-Qur'an, sebagaimana QS. Ali 'Imran ayat 134 memuji orang-orang yang menahan amarah dan memaafkan sesama.

Kualitas pendidikan ditentukan oleh sumber daya manusia, salah satunya tenaga pendidik yang memiliki andil besar dalam meningkatkan mutu pendidikan (Yoseptry dkk., 2023). Oleh karena itu, program pelatihan, lokakarya, dan pengembangan profesional menjadi aspek penting untuk meningkatkan mutu guru. Evaluasi kinerja guru memiliki peran penting dalam memastikan kualitas pendidikan karena memungkinkan identifikasi kekuatan dan kelemahan guru secara jelas, sehingga menjadi dasar pengembangan profesional yang lebih terarah (Putri dkk., 2024).

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 20 menegaskan kewajiban guru, yaitu merencanakan dan melaksanakan pembelajaran berkualitas, mengevaluasi hasil pembelajaran, mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan, bertindak objektif dan nondiskriminatif, menjunjung tinggi etika profesi, serta memupuk persatuan bangsa. Dalam menjalankan kewajiban tersebut, motivasi menjadi faktor kunci pencapaian kinerja karena dapat memengaruhi minat dan semangat belajar siswa serta mendorong tercapainya tujuan pembelajaran (Azis, 2023).

Selain motivasi, kecerdasan emosional berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja guru (Lonto dkk., 2024). Kecerdasan emosional yang baik membantu guru memahami perasaan diri sendiri, mengelola stres, serta membangun hubungan positif dengan peserta didik (Annisa dkk., 2023).

Berdasarkan pengamatan awal di MTsS MILBoS (Madrasah Tsanawiyah Swasta Maghfirah Islamic Leadership Boarding School), ditemukan beberapa permasalahan kinerja guru. Sebagian guru belum konsisten menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), media pembelajaran masih terbatas karena beberapa guru hanya menggunakan buku ajar dan presentasi, serta metode ceramah masih dominan sehingga peserta didik kurang aktif. Selain itu, masih terdapat guru yang kurang disiplin dalam tugas administratif, dan aspek kecerdasan emosional sebagian guru terlihat belum stabil sehingga memengaruhi interaksi dengan peserta didik maupun rekan sejawat.

Permasalahan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja guru di MTsS MILBoS dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kecerdasan emosional, namun pengaruh tersebut belum diketahui secara empiris. Meskipun sejumlah studi terdahulu telah mengkaji hubungan kedua variabel ini pada satuan pendidikan umum, kajian pada madrasah swasta berbasis pesantren dengan lingkungan asrama yang khas, terlebih menggunakan data pasca-pandemi, masih terbatas. Di sinilah letak kebaruan penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; (2) menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru; dan (3) menguji pengaruh kedua variabel secara simultan terhadap kinerja guru di MTsS MILBoS. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi bagi madrasah sejenis dalam meningkatkan mutu guru dan Pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex-post facto* untuk mengidentifikasi faktor penyebab suatu fenomena yang telah terjadi. Penelitian melibatkan tiga variabel, yaitu motivasi kerja (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) sebagai variabel independen, serta kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen. Tujuan utamanya adalah menguji arah dan besar pengaruh motivasi kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di MTsS MILBoS.

Populasi penelitian adalah seluruh guru MTsS MILBoS yang berjumlah 118 orang (76 laki-laki dan 42 perempuan). Penetapan populasi mengacu pada Sugiyono (2019), yaitu wilayah generalisasi dengan karakteristik tertentu untuk ditarik kesimpulan. Ukuran sampel ditentukan dengan rumus Slovin pada taraf kesalahan 15% (Hermina & Huda, 2024) sehingga diperoleh 32 guru. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling* agar konsisten dengan asumsi probabilitas pada rumus Slovin. Penggunaan taraf kesalahan 15% dan ukuran sampel yang relatif kecil diakui sebagai keterbatasan penelitian yang dibahas pada bagian akhir.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner berbasis Google Form. Instrumen mencakup tiga variabel—motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan kinerja guru—yang masing-masing diukur dengan skala Likert 1–4. Indikator motivasi kerja terdiri atas motivasi intrinsik dan ekstrinsik; indikator kecerdasan emosional disusun mengacu pada lima aspek kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri, pengelolaan emosi, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial (Goleman, 1995); sedangkan kinerja guru mengacu pada empat kompetensi guru. Sebelum penyebaran, partisipan diberi informasi mengenai tujuan penelitian dan kerahasiaan data, serta keikutsertaan bersifat sukarela.

Validitas instrumen diuji dengan korelasi *Pearson Product Moment* (Arikunto dalam Yusup, 2018). Dari 20 butir tiap variabel, diperoleh 14 butir valid untuk motivasi kerja, 17 butir untuk kecerdasan emosional, dan 15 butir untuk kinerja guru; selanjutnya dipilih 10 butir dengan *r*-hitung tertinggi pada setiap variabel agar instrumen ringkas namun substansial. Reliabilitas diuji dengan *Cronbach's Alpha* melalui SPSS versi 25. Ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Butir Awal	Butir Valid	Butir Digunakan
Motivasi Kerja (X_1)	20	14	10
Kecerdasan Emosional (X_2)	20	17	10
Kinerja Guru (Y)	20	15	10

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimal	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,850	0,70	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X_2)	0,814	0,70	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,862	0,70	Reliabel

Seluruh nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas batas minimal 0,70 (Streiner dalam Yusup, 2018), sehingga ketiga instrumen dinyatakan reliabel.

Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif menggambarkan kecenderungan jawaban responden melalui mean, median, standar deviasi, varians, dan distribusi frekuensi (Sugiyono, 2019). Analisis inferensial didahului uji prasyarat (uji asumsi klasik), yang ringkasannya disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Kriteria	Hasil	Keterangan
Normalitas (Shapiro-Wilk)	Sig. > 0,05	Sig. > 0,05	Data normal
Linearitas X_1 –Y	Deviation > 0,05	0,423	Linear
Linearitas X_2 –Y	Deviation > 0,05	0,640	Linear
Multikolinearitas	Tol. > 0,10; VIF < 10	Tol. 0,843; VIF 1,186	Bebas multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Titik menyebar acak	Menyebar acak	Bebas heteroskedastisitas

Model analisis utama menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Pengujian dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Uji normalitas menggunakan *Shapiro-Wilk* karena jumlah responden kurang dari 50.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap 32 guru MTsS MILBoS. Berdasarkan analisis deskriptif, sebaran jawaban responden pada ketiga variabel cenderung berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan kinerja guru secara umum tergolong baik. Setelah seluruh uji asumsi klasik terpenuhi (Tabel 3), analisis dilanjutkan dengan regresi linear berganda.

Pengaruh masing-masing variabel diuji terlebih dahulu melalui regresi sederhana. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja secara sendiri menjelaskan 31,1% varians kinerja guru, sedangkan kecerdasan emosional secara sendiri menjelaskan 68,3% varians kinerja guru. Selanjutnya, model regresi berganda yang memuat kedua variabel secara bersama-sama menjelaskan 74,5% varians kinerja guru. Ringkasan hasil regresi linear berganda disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (b)	t-hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	—	—	—	—
Motivasi Kerja (X_1)	0,356	3,678	0,001	Signifikan
Kecerdasan Emosional (X_2)	0,666	8,032	0,000	Signifikan
Uji F (simultan)	F = 42,458	—	0,000	Signifikan
R^2	0,745	—	—	74,5%

(simultan)				
------------	--	--	--	--

Berdasarkan Tabel 4, uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($b = 0,356$; $t = 3,678$; $\text{Sig.} = 0,001 < 0,05$). Demikian pula, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan ($b = 0,666$; $t = 8,032$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$). Nilai koefisien kecerdasan emosional yang lebih besar menunjukkan bahwa variabel ini merupakan prediktor yang lebih kuat terhadap kinerja guru dibandingkan motivasi kerja. Secara simultan, uji F menghasilkan $F = 42,458$ dengan $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$, sehingga motivasi kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Variabel	R^2	Kontribusi
Regresi sederhana 1	Motivasi Kerja (X_1)	0,311	31,1%
Regresi sederhana 2	Kecerdasan Emosional (X_2)	0,683	68,3%
Regresi berganda	X_1 dan X_2 (simultan)	0,745	74,5%

Perlu ditegaskan bahwa nilai 31,1% dan 68,3% berasal dari dua regresi sederhana yang terpisah (masing-masing variabel diuji sendiri), sehingga keduanya tidak dapat dijumlahkan secara langsung. Adapun nilai 74,5% merupakan koefisien determinasi model regresi berganda ketika kedua variabel dianalisis bersama-sama. Dengan demikian, sebesar 74,5% variasi kinerja guru dijelaskan oleh motivasi kerja dan kecerdasan emosional secara simultan, sedangkan 25,5% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model, seperti kompetensi profesional, kepemimpinan kepala madrasah, kompensasi, dan budaya organisasi. Untuk mengetahui kontribusi murni tiap variabel dalam model berganda, peneliti menyarankan perhitungan sumbangan efektif dan sumbangan relatif pada kajian lanjutan.

Pembahasan

Temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru menegaskan bahwa guru yang memiliki dorongan kuat—baik dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik)—cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Hasil ini sejalan dengan temuan bahwa motivasi merupakan faktor kunci pencapaian kinerja (Azis, 2023) serta studi yang menunjukkan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru (Utari, 2021; Indarti, 2021). Dalam perspektif Islam, motivasi kerja yang tinggi mencerminkan etos kerja yang berlandaskan *ihsan* dan *itqan*, yaitu menunaikan tugas secara sungguh-sungguh dan berkualitas sebagai bagian dari ibadah dan amanah.

Pengaruh kecerdasan emosional yang lebih kuat terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kemampuan mengenali, mengelola, dan mengarahkan emosi sangat menentukan efektivitas guru dalam berinteraksi dengan peserta didik maupun rekan sejawat. Guru dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu mengelola tekanan, menjaga kestabilan emosi, dan membangun relasi yang positif sehingga proses pembelajaran berlangsung lebih kondusif. Temuan ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang menemukan korelasi positif antara kecerdasan emosional dan kinerja guru (Lonto dkk., 2024; Annisa dkk., 2023). Hal ini juga relevan dengan nilai-nilai Islam yang menempatkan pengendalian emosi sebagai keutamaan, sebagaimana QS. Ali 'Imran ayat 134 memuji orang-orang yang menahan amarah dan memaafkan. Dengan demikian, penguatan kecerdasan emosional guru sejalan dengan pembentukan akhlak mulia yang menjadi inti pendidikan Islam.

Secara simultan, motivasi kerja dan kecerdasan emosional menjelaskan 74,5% varians kinerja guru. Besarnya kontribusi ini menunjukkan bahwa kedua faktor psikologis tersebut memiliki peran sentral dalam menentukan kinerja guru di MTsS MILBoS. Implikasinya, peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya melalui penguatan kompetensi teknis, tetapi juga melalui pembinaan aspek afektif. Pihak madrasah perlu merancang program yang menumbuhkan motivasi sekaligus mengembangkan kecerdasan emosional guru.

Berdasarkan temuan tersebut, terdapat beberapa implikasi praktis. *Pertama*, madrasah dapat memberikan penghargaan (*reward*) dan pengakuan atas prestasi guru untuk memperkuat motivasi ekstrinsik, sekaligus menumbuhkan motivasi intrinsik melalui pemberian otonomi dan ruang pengembangan diri. *Kedua*, madrasah perlu menyelenggarakan pelatihan manajemen emosi dan pengembangan kompetensi sosial-emosional secara berkala, sebagaimana terbukti bermanfaat dalam pendampingan guru (Dewi dkk., 2023). *Ketiga*, lingkungan kerja yang kondusif dan suportif perlu diciptakan agar guru lebih siap dalam menghadapi tuntutan tugas dan dinamika peserta didik. Ketiga langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan. Ukuran sampel yang relatif kecil (32 responden) dan penggunaan taraf kesalahan 15% pada rumus Slovin membatasi generalisasi temuan. Selain itu, data dikumpulkan melalui kuesioner laporan diri (*self-report*) yang berpotensi menimbulkan bias. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan ukuran sampel yang lebih besar, taraf kesalahan yang lebih ketat, serta menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompetensi profesional, dan budaya organisasi untuk memperoleh model yang lebih komprehensif.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTsS MILBoS, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, motivasi kerja (Sig. = 0,001) dan kecerdasan emosional (Sig. = 0,000) keduanya signifikan, dengan kecerdasan emosional sebagai prediktor yang lebih dominan. Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 74,5% varians kinerja guru ($F = 42,458$; Sig. = 0,000), sedangkan 25,5% sisanya dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan motivasi kerja dan kecerdasan emosional guru. Oleh karena itu, madrasah disarankan menyediakan penghargaan, pelatihan manajemen emosi, dan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian selanjutnya dapat memperbesar ukuran sampel dan menambah variabel lain agar daya jelas model lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, S., Frendika, R., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada SMK Pasundan 2 Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7897>
- Azis, [inisial]. (2023). [Judul artikel/skripsi mengenai motivasi dan kinerja]. [Nama jurnal/penerbit]. [lengkapi detail bibliografi].
- Dewi, R., Zahara, C. I., Amin, S., Safarina, N. A., & Hanifa, S. (2023). Pelatihan manajemen emosi pada guru dalam mendampingi anak peserta didik di kelas. *UBAT HATEE: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 58–67. <https://doi.org/10.29103/uhjpm.v1i2.12450>
- Dwijaya Rezza Anugrah, & Aditia, [inisial]. (2024). [Judul artikel mengenai peran guru]. [Nama jurnal]. [lengkapi detail bibliografi].
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Herminalina, D., & Huda, N. (2024). Memahami populasi dan sampel: Pilar utama dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(12), 5937–5948. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i12.1992>

- Indarti, D. A. (2021). *Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sugio di masa pandemi Covid-19* [Tesis magister, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan]. Repositori ITB Ahmad Dahlan.
- Lonto, A. L., Umbase, R. S., Sanjaya, D. B., & Wua, T. D. (2024). Hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja guru Pendidikan Kewarganegaraan. *Academy of Education Journal*, 15(1), 948–958. <https://doi.org/10.47200/aoej.v15i1.2343>
- Lubis, [inisial]. (2024). [Judul artikel mengenai motivasi kerja]. [Nama jurnal]. [lengkapi detail bibliografi].
- Putri, E. J., Fatwa, M., Daulay, N. A., & Khairi, M. A. (2024). Evaluasi penilaian kinerja guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. *Journal of Creative Student Research*, 2(6).
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Utari, [inisial]. (2021). *Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo* [Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Palopo]. Repositori IAIN Palopo.
- Yoseptry, [inisial], dkk. (2023). [Judul artikel mengenai mutu pendidikan dan sumber daya manusia]. [Nama jurnal]. [lengkapi detail bibliografi].
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>