

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan

Mutiara Islami Putri¹, Sufyarma Marsidin², Ahmad Sabandi³, Lusi Susanti⁴

^{1,2,3,4}Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

e-mail: mutiaraislami2017@gmail.com, sufyarma1954@gmail.com, sabandi@fip.unp.ac.id,
lusy_mpd@fip.unp.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya kinerja guru yang belum terealisasi sebagaimana mestinya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui tentang motivasi di SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan, kinerja guru di SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan, dan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru di SD SeGugus III Kecamatan Koto XI Tarusan. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional yang melihat hubungan antar variabel. Populasi yang terdapat pada penelitian ini adalah semua guru di SD Negeri Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan dengan jumlah populasi 62 orang. Sampel penelitian iniyaitu 54 orang. Penarikan sampel dilakukan menggunakan teknik proportional stratified radom sampling dengan menggunakan rumus Cochran. Instrumen dalam penelitian iniyaitu angket model skala likert yang sudah diuji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menerangkan bahwa: 1) motivasi kerja pada SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan pada kategori sangat baik dengan skor 93.07%, 2) kinerja guru pada SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan berada pada kategori sangat baik dengan skor 92.79% dan 3) dibuktikan terdapat adanya hubungan signifikansi antara motivasi kerja dengan kinerja guru pada SDN Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan pada taraf signifikan 5% dengan koefisien korelasi 0,562 dan uji keberartian korelasi 4,8995

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Kinerja Guru*

Abstract

This research is motivated by the teacher's performance that has not been realized properly. The purpose of this study was to obtain about work motivation in SD Se-Cluster III Koto XI Tarusan District, teacher performance in Elementary Schools in Cluster III Koto XI Tarusan District, and the relationship between work motivation and teacher performance in Elementary Schools in Cluster III Koto XI Tarusan District. This type of research is a correlational study that looks at the relationship between variables. The population in this study were all teachers in SD Se-Cluster III Koto XI Tarusan District with a total population of 62 people. The sample of this research is 54 people. Sampling was carried out using the proportional stratified random sampling technique using the Cochran formula. The instrument in this study is a Likert scale model questionnaire that has been tested for validity and reliability. The results of the study explain that: 1) work motivation at SD Cluster III, Koto XI Tarusan District is in the very good category with a score of 93.07%, 2) teacher performance at SD Cluster III, Koto XI Tarusan District is in the very good category with a score 92.79% and 3) there is a significant relationship between work motivation and teacher performance at SD Cluster III, Koto XI Tarusan District at a significant level of 5% with a correlation coefficient of 0.562 and a correlation significance test of 4.8995

Keywords: work commitment

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana guna mewujudkan supembelajaran dan proses belajar agar peserta didik dapat mengembangkan potensinya untuk memiliki kepribadian, keterampilan, serta kecerdasan yang diperlukan oleh dirinya. Keberhasilan

pendidikan ditentukan oleh kinerja guru, karena guru tersebut adalah ujung tombak dalam keberhasilan pendidikan dan memiliki peran yang sangat penting dalam membimbing peserta didik.

Kinerja guru adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam menyelesaikan pekerjaannya, menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik. Guru yang memiliki kinerja yang baik dan optimal dapat dilihat dari kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas yang dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran dan menindaklanjuti pembelajaran.

Menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 pada pasal 1 ayat 1 yaitu tentang Guru dan Dosen: menerangkan bahwa "seorang guru itu merupakan pendidikan profesional dengan tugas utamanya sebagai pendidik, pengajar dan membimbing, mengarahkan,, menilai, melatih dan mengevaluasi hasil belajar peserta didik. Lyman Porter dan Edward Lawler (Wibowo, 2012: 100) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu keterampilan untuk melakukan pekerjaan, menyelesaikan tugas dan bagaimana mengerjakannya

Agar kinerja menjadi lebih baik, seorang guru harus mempunyai motivasi yang tinggi. Dengan demikian, berarti guru tersebut memiliki semangat dalam bekerja sehingga segala tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dan kinerja pun jadi meningkat. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (Wibowo, 2012:390) Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, meskipun motivasi bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Namun motivasi sangat berperan penting dalam suasana batin dan psikologis seorang guru. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Riyadi (2011) menjelaskan bahwa motivasi kerja ini mempunyai hubungan yang sangat signifikan terhadap kinerja guru dan berpengaruh terhadap kinerja guru . Priatini (2012) menyatakan hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif. Dalam hal ini, sangat diperlukan sekali motivasi bagi seorang guru agar bisa bekerja dengan semangat. Adapun menurut Mc. Clelland (Gibson,dkk:1987) dengan adanya motivasi maka dapat mendorong seseorang agar bekerja dengan maksimal demi tercapainya tujuan. Motivasi juga dilihat sebagai proses dan dapat menentukan karakter seseorang dari proses tersebut, oleh sebab itu, tanpa adanya motivasi dari para guru maka kepentingan dan tujuan yang hendak dicapai belum tentu akan tercapai, begitu juga sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi maka kinerja guru akan tercapai. Oemar Hamalik (Edy Sutrisno, 2009:111). Untuk hal seperti ini sangat diperlukan sekali sebuah motivasi untuk para guru agar bisa bekerja dengan semangat, karena mereka memiliki tanggung jawab dan tugas masing-masing untuk dilaksanakan sesuai dengan tujuannya. Karena motivasi dapat dipengaruhi oleh sesuatu yang diinginkan dalam melaksanakan tugas sesuai yang direncanakan.

Berdasarkan pengamatan dan observasi, terdapat fenomena-fenomena berikut: yaitu kinerja guru masih belum maksimal dikarenakan adanya beberapa guru yang belum maksimal dalam merencanakan pembelajaran seperti belum menyelesaikan RPP, belum maksimal dalam melaksanakan pembelajaran seperti belum mampu mengelola kelas dengan baik, serta masih kurangnya bimbingan yang diberikan kepada peserta didik. Kadangkala terjadinya penurunan kinerja guru disebabkan oleh menurunnya motivasi kerja oleh masing-masing guru tersebut. Kurangnya motivasi yang dimiliki guru akan berdampak pada pencapaian kinerja . jika motivasi tidak ada pada diri seseorang maka tidak ada semangat dalam diri seseorang tersebut, sehingga tidak semangat dalam mengerjakan apapun dan berdampak buruk bagi kinerjanya. Dilihat dari pengamatan tersebut masih perlu ditingkatkan lagi kinerja yang dimiliki oleh seorang guru meskipun guru cukup mampu menyelesaikan materi dengan baik dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pada SDN Se- Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan, kemudian bagaimana kinerja guru di SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan, serta bagaimana hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se -Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu penelitian korelasi. Penelitian ini melihat apakah ada hubungan antara motivasi kerja pada SD Se-Gugus III dan kinerja guru pada SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua guru di SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan yaitu berjumlah 62 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu 54 orang, dengan teknik penarikan sampelnya yaitu menggunakan teknik *propotional stratified randomnessampling*. Untuk menghitung jumlah sampel yang terlibat dilakukan dengan cara menggunakan rumus Cochran.

Instrumen pada penelitian ini yaitu memakai angket. Alat penghimpun data pada penelitian ini yaitu berbentuk angket atau kuesioner. Angket yang digunakan adalah angket tertutup yang mana jawabannya telah disiapkan dan responden cuma memilih salah satu diantara alternatif jawaban tersebut. Jenis angket yang digunakan yaitu skala Likert. Skala Likert berguna untuk mengukur anggapan seseorang atau kelompok orang dan sikap tentang fakta sosial. Data yang diperoleh diolah menggunakan uji validitas dengan rumus Korelasi Spearman Rank (ρ) dan reliabilitas digunakan rumus koefisien reliabilitas Alpha.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Motivasi kerja guru pada SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan. Berdasarkan hasil data yang diolah variabel pertama yaitu motivasi kerja dilakukan dengan cara membagi rata-rata skor dengan skor yang paling tinggi kemudian di kali 100 %, yaitu 153.58 dibagi 165 dan dikali 100, sehingga dapat diperoleh skor 93.07%. Berdasarkan skor yang telah diperoleh ini, maka dapat diinterpretasikan atau dikategorikan bahwa variabel motivasi kerja sudah berada pada interpretasi "sangat baik". Dengan demikian, didapatkan hasil motivasi kerja pada SDN Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan berada pada kategori "sangat baik". Adapun tanggung jawab sebagai salah satu sub indikator mencapai tingkat 96,66 % dengan kategorinya yaitu sangat baik, prestasi dengan skor 91,66% berada pada kategori sangat baik, pengembangan diri dengan skor yang dihasilkan yaitu 87,00% berada pada kategori baik, dan kemandirian dengan skor pencapaian 93,90% berada di kategori sangat baik.

Tabel 1. Kinerja guru pada SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan.

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Item	Skor Ideal	Rata-rata	Tingkat Pencapaian %	Kategori
Motivasi Kerja	Tanggung Jawab	10	50	48.33	96.66	Sangat baik
	Prestasi	10	50	45.83	91.66	Sangat baik
	Pengembangan Diri	5	25	21.75	87.00	Baik
	Kemandirian	8	40	37.56	93.90	Sangat baik
		33	165	153.47	93.07%.	Sangat baik

Berdasarkan data yang telah diolah yaitu variabel kinerja guru dengan cara membandingkan skor rata-rata variabel kinerja dengan skor tertinggi di kali 100% yaitu 153.11 dibagi 165 dan dikali 100, maka akan diperoleh skor 92.79%. dengan interpretasi sangat baik. Adapun indikatornya yaitu merencanakan pembelajaran dengan hasil yang dicapai 94.74% pada kategori sangat baik, sub indikator selanjutnya yaitu melaksanakan pelajaran di kelas dengan skor yang dihasilkan 92.92% berada kriteria sangat baik, selautnya indikator mengevaluasi dengan hasil pencapaian 92.09% pada kategori yang sangat baik, dan terakhir yaitu indikator menindaklanjuti dengan hasil capaian sebesar 89% dengan kategori yang baik. Dari hasil skor yang diperoleh dapat dikatakan bahwasanya variabel kinerja guru ini sudah berada pada interpretasi dan kategori baik dan sangat baik.

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Item	Total Skor	Skor Rata rata	(%) Tingkat Pencapaian	Kategori
Kinerja Guru	Merencanakan Pembelajaran	10	50	47.37	94.74	Sangat baik
	Melaksanakan Pembelajaran	10	50	46.46	92.92	Sangat baik
	Mengevaluasi	7	35	32.5	92.09	Sangat Baik
	Menindaklanjuti	8	40	36.0	89	Baik
		35	175	162.09	92.79%.	Sangat baik

Pembahasan

Motivasi kerja yang tinggi berarti guru memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas di sekolah sebagai seorang guru. Dari hasil penelitian diketahui, motivasi kerja guru berada pada tingkat pencapaian sangat baik. Dengan berada pada posisi yang sangat baik, maka seorang guru harus bisa mempertahankan motivasinya. Pupuh Faturrohman (2012:63) menyatakan bahwa motivasi sebagai dorongan bagi seorang guru untuk melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai tujuan sesuai yang direncanakan. Motivasi yang dimiliki oleh seorang guru dapat menyelesaikan semua tugas serta tanggung jawab yang dimiliki sesuai tujuan yang telah direncanakannya. Hamzah. B. Uno (2013:72) menyatakan bahwa guru membutuhkan beberapa hal agar mempunyai motivasi yang tinggi diantaranya yaitu tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, pencapaian prestasi, mengembangkan diri dan selalu mandiri dalam mengerjakan sesuatu.

Hasil penelitian tanggung jawab sebagai salah satu sub indikator motivasi kerja mencapai persentase 96,66% dengan kategori sangat baik. Menurut (Rochmah, E. Y, 2016) tanggung jawab berarti berbuat sebagai perwujudan kewajiban dan kesadaran. Oleh sebab itu, guru mempunyai motivasi yang dikatakan tinggi dapat dilihat dari tanggung jawab guru tersebut dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian sub indikator prestasi pada salah satu indikator motivasi kerja mencapai tingkat persentase 91,66% dengan kategori sangat baik. Hal ini membuktikan bahwa guru di SD Se-Gugus III mempunyai prestasi yang sangat baik. Hamzah. B. Uno (2013:72) menyatakan bahwa guru yang mencapai prestasi berarti mmeperlihatkan bahwa guru tersebut mempunyai semangat dan motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian pengembangan diri sebagai sub indikator dari variabel motivasi kerja yaitu mencapai tingkat persentase 87,00% dengan kategori baik. Dengan demikian dapat dipastikan guru pada SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan sudah melakukan pengembangan diri dengan baik, yang artinya guru-guru tersebut selalu berpartisipasi dalam kegiatan apapun dan selalu ikutserta dalam mengembangkan diri sehingga dapat dilihat jelas bahwa guru memiliki antusias hingga terciptanya motivasi yang tinggi.

Hasil penelitian sub indikator kemandirian pada variabel motivasi kerja mencapai tingkat persentase 93,90% dengan kategori sangat baik. Menurut Hamzah B. Uno (2013:72) kemandirian yang dimiliki oleh seorang guru tercermin dalam sikap guru tersebut dalam mengerjakan segala tugas dan tanggung jawabnya di sekolah meskipun guru tersebut tidak diperintah. Artinya guru secara sadar akan tugas dan tanggung jawabnya secara mandiri dalam bekerja.

Kinerja guru di SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan dalam merencanakan pembelajaran sudah dikategorikan sangat baik. Supardi (2013:48) menjelaskan bahwa untuk mengukur baik atau tidaknya kinerja guru dapat kita lakukan dengan cara menelaah semua kemampuan dasar yang dimiliki oleh guru. Menurut Pupuh Faturrohman dan Aa Suryana (2012), merencanakan pembelajaran dilakukan sebelum melaksanakan pembelajaran oleh guru. Karena merencanakan pembelajaran ini dimaksudkan untuk pedoman bagi guru sebelum melaksanakan pembelajaran. Merencanakan pembelajaran berarti membuat

sebuah rencana sebelum melaksanakan pembelajaran, sebelum mengajar guru harus mempersiapkan silabus, RPP dan bahan ajar nya,serta menyusun program semester. Dalam penelitian ini berarti guru sudah merencanakan pembelajaran dengan sebaik mungkin karena dibuktikan dari hasil penelitian dengan kategori sangat baik. Diharapkan kedepannya guru tetap mempertahankan kinerjanya yang baik.

Hasil penelitian kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran sebagai salah satu indikator kinerja guru berada pada kategori sangat baik. Hal ini berarti guru sudah melaksanakan pembelajaran dengan sangat baik sesuai rencana yang telah disiapkan di awal. Guru yang melaksanakan pembelajaran dengan baik berarti guru sudah melaksanakan tugasnya dalam mencapai kinerja yang baik. Menurut Pupuh Faturrohman dan Aa Suryana (2012) guru harus mampu menyampaikan materi dengan baik dalam melaksanakan proses belajar mengajar, harus mampu menggunakan media pembelajaran dan metode sesuai materi pelajaran yang disampaikan, menyampaikan materi hingga memberikan penguatan. Pada hasil penelitian dibuktikan bahwa pada SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan guru sudah melaksanakan pembelajaran dengan sangat baik, yang artinya kinerja guru pada sekolah ini sangat baik. Diharapkan guru selalu mempertahankan kinerjanya dalam melaksanakan pembelajaran.

Hasil penelitian kinerja guru dalam mengevaluasi pembelajaran sebagai salah satu indikator kinerja guru berada pada kategori yang sangat baik. Kemampuan guru dalam mengevaluasi pembelajaran dapat dilihat dari evaluasi secara sumatif dan formatif. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa pada SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan guru sudah mengevaluasi pembelajaran dengan tingkat yang sangat baik. Hal tersebut terjadi karena guru melakukan evaluasi terhadap pelajaran siswa, meskipun tidak semua dievaluasi secara detail. Namun diharapkan guru mempertahankan dan selalu bisa mengevaluasi pelajaran peserta didik.

Hasil penelitian tentang menindaklanjuti sebagai salah satu indikator kinerja guru berada pada kategori baik. Yang artinya guru pada SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan mampu menindaklanjuti hasil dari evaluasi peserta didik apakah harus diadakan pengayaan atau tidak. Apabila dilihat dari sub indikator ini berarti guru sudah melaksanakan kinerja dengan baik.

Berdasarkan hasil olah data terhadap uji korelasi variabel didapatkan hasil yaitu terdapat suatu hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan. Hal ini berarti menunjukkan bahwasanya motivasi kerja ini menjadi salah satu penyebab yang mempengaruhi kinerja guru apakah kinerjanya baik atau tidak. yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja guru di suatu sekolah, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka kinerja guru di sekolah pun akan ikut rendah.. sebagaimana yang diungkapkan oleh Priansa (2014:79) menjelaskan bahwa kinerja seorang guru tersebut merupakan suatu tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Penelitian yang telah dilaksanakan oleh Riyadi (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Kemudian Priatini (2012) menyatakan hubungan antar motivasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif. Dalam hal ini, sangat diperlukan sekali motivasi bagi seorang guru agar bisa bekerja dengan semangat. Adapun menurut Mc. Clelland (Gibson,dkk:1987) dengan adanya motivasi maka orang akan mendorong orang bekerja dengan maksimal demi tercapainya hal yang diinginkan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas hasil penelitian secara umum tentang motivasi kerja guru dan kinerja guru dikategorikan baik dan sangat baik. Tanggung jawab sebagai indikator dari motivasi kerja pada kategori sangat baik, sub indikator selanjutnya yaitu prestasi berada pada kategori sangat baik, pengembangan diri sebagai indikator pada variabel motivasi kerja yang berada pada kategori baik dan kemandirian sebagai indikator motivasi kerja dikategorikan sangat baik.

Hasil penelitian kinerja guru pada SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan dikategorikan sangat baik. Kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran berada pada kategori sangat baik. Kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran berada pada kategori sangat baik. Kinerja guru dalam mengevaluasi pembelajaran berada pada kategori baik. Dan kinerja guru dalam menindaklanjuti pembelajaran berada pada kategori baik.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan di atas, peneliti dapat memberikan beberapa saran yaitu: sesuai analisis data dari beberapa indikator pada motivasi kerja, ternyata indikator pengembangan diri dari motivasi kerja memiliki kategori yang rendah dari pada yang lainnya. diharapkan guru dapat menyesuaikan dirinya dan terus berpartisipasi dalam pelatihan-pelatihan atau kegiatan apapun guna mengembangkan diri dan motivasi pun akan tinggi. Kemudian dari analisis data dari beberapa indikator pada kinerja guru ternyata indikator mengevaluasi pembelajaran berada pada kategori yang rendah apabila dibandingkan dengan yang lain. Oleh sebab itu, diharapkan guru harus mampu dalam melaksanakan evaluasi setiap pembelajaran agar dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Guru diharapkan dapat meningkatkan motivasi dengan cara meningkatkan tanggungjawab, prestasi yang dicapai, pengembangan diri seperti mengikuti pelatihan dan kemandirian. Kepala sekolah diharapkan dapat membrikan motivasi kepada guru-guru dengan cara komunikasi interpersonal, dan melakukan pengawasan. Guru diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dengan cara merencanakan pembelajaran di sekolah dengan baik, kemudian melaksanakan pembelajaran di kelas dengan baik, serta mengevaluasi hasil pembelajaran dengan baik dan menindaklanjuti pembelajaran. Saran penulis bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja guru diharapkan dapat melakukan penelitian dengan indikator berbeda yang ditinjau dari aspek manajemen pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathurrohman, Pupuh. AA. Suryana. (2012) Guru Profesional. Bandung: PT Refika Aditama
- Priansa, Donni Juni. 2014. Kinerja dan Profesionalisme Guru. Bandung: Alfabeta
- Priatini, Angke. (2012). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Aero Perdana Internusa. Skripsi. Fakultas Bisnis dan Manajemen. Universitas Widyatama.
- Riani, A. L. (2011) Budaya Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Riyadi, Slamet. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan
- Rochmah, E. Y. (2016) Mengembangkan Karakter Tanggung Jawab Ppada Pembelajaran (Perspektif Psikologi Barat dan Psikologi Islam. *Almurabbi*, 3 (1), 36-54
- Supardi. (2013). Kinerja Guru. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Uno, Hamzah. B. (2013). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers