

ANALISIS MOTIVASI KERJA GURU DI SMA NEGERI 9 SEMARANG

Moh. Makhbub Aly¹⁾, Eko Yuliyanto²⁾

^{1,2}Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Muhammadiyah Semarang
Email : alymachbub@gmail.com¹⁾
Email : ekoyuliyanto@unimus.ac.id²⁾

Abstract

Intrinsic and extrinsic motivation is a factor that can affect the performance of the teacher. Motivation work encouragement against the teachers so that the resulting teacher performance can be more optimally. The purpose of this research is to find out how big the motivation of working teachers in SMA Negeri 9 Semarang. This research uses a quantitative approach and Descriptive Survey method. The population in this study are all teachers at SMA Negeri 9 Semarang. The sample in this study is 20 teachers were taken based on table Krecjie. The techniques used in sampling that is using Random Sampling System Technique. The variable in this study is the motivation of working as free variables (X) using data collection Techniques, observation, question form, interview and documentation. Data processing in this research using SPSS software. from research that has been done can conclude that intrinsic motivation as a teacher in the SMA Negeri 9 Semarang earns an average score of 81.78 can be categorized very high. While for Extrinsic Motivation gain score with average of 77.88% and can be categorized high.

Keywords: *Motivation of working, teachers, qualitative approach, SMA Negeri 9 Semarang*

1. PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan di Indonesia harus selalu ditingkatkan dalam rangka menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang terkandung dalam tujuan pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus didukung dengan adanya kualitas tenaga mengajar. Kualitas tenaga kependidikan juga merupakan sumber daya yang ada dalam lembaga kependidikan. Menurut Sahertian (2010:1) dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus. Hal ini diperkuat oleh pendapat Mulyasa (2013:5) yang mengungkapkan bahwa komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan adalah guru, sehingga harus mendapat perhatian yang utama. Seorang guru harus dapat menyesuaikan diri dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat, karena guru harus menjalankan fungsinya secara profesional. Tenaga profesional yang di dalamnya termasuk guru adalah personal pelaksana proses pembelajaran serta kegiatan kependidikan lainnya (Daryanto dan Farid 2013:77). Seorang tenaga kependidikan yang baik tentunya memiliki persyaratan atau kualifikasi yang harus dipenuhi. Hal ini sejalan dengan pendapat Daryanto dan Farid (2013:78) bahwa seorang pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional seperti yang telah disebutkan di atas. Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.

Menurut Sedarmayanti (2011) kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu , motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja. Menurut Gibson, et al. (1985) salah satu variabel yang mempengaruhi aspek kinerja guru adalah variabel psikologis, yang meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja, iklim kerja. Senada dengan Gibson, Kompri (2014:162) menerangkan bahwa kinerja manusia atau yang sering dikenal dengan *human performance* ditentukan oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi aspek kinerja guru yang telah dijelaskan di atas, salah satu yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu. Hal ini diperkuat oleh pendapat Siagian (2012:2) prestasi kerja seseorang dalam organisasi sangat tergantung pada motivasinya. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya (Uno 2010:1). Aspek kinerja ini berhubungan dengan motivasi yang dimiliki oleh seseorang. Seperti yang dikemukakan oleh McDaniel (2000) dalam Uno dan Lamatenggo (2012:62) kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Menurut pendapat ini, kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang. Winardi (2011:1) berpendapat, individu yang tidak termotivasi hanya akan memberikan upaya minimum dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan komponen yang penting di dalam kinerja kerja individu. Kesimpulannya adalah motivasi memiliki keterkaitan dengan perilaku dan kinerja seseorang.

Menurut Uno (2010:3) motivasi tidak dapat diamati secara langsung, namun dapat diinterpretasikan melalui tingkah lakunya. Tingkah laku tersebut dapat berupa tindakan yang diambil dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi merupakan faktor penggerak yang mempengaruhi tingkah laku manusia. Guru yang memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaannya tentu akan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang sebaik mungkin secara efektif dan efisien, sehingga tujuan awal guru yang telah direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik. Motivasi ini tentunya memiliki kadar yang berbeda-beda setiap individu. Ada yang memiliki motivasi kerja tinggi, rendah dan sedang, semuanya akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan. Atkinson (1997) mengemukakan bahwa kecenderungan sukses ditentukan oleh motivasi, peluang serta intensif, begitu pula sebaliknya dengan kecenderungan untuk gagal. Bertolak pada pandangan tersebut, maka motivasi memiliki peranan yang penting dalam melaksanakan berbagai pekerjaan yang diaman oleh guru agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara optimal. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan kepada beberapa guru kimia yang ada di SMA Negeri 9 Semarang didapatkan informasi, bahwa kinerja guru belum maksimal penyebabnya diduga karena motivasi yang dimiliki guru beragam dan kadang berubah-ubah sesuai dengan kondisi masing-masing individu. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut maka perlu dilakukan sebuah penelitian tentang “ Analisis Motivasi Kerja Guru Kimia Di SMA Negeri 9 Semarang.”

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini hanya untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja yang dimiliki oleh guru yang ada di SMA Negeri 9 Semarang. Waktu penelitian dilakukan selama 60 hari selama proses Magang Kependidikan III. Tempat penelitian bertempat di SMA Negeri 9 Semarang. Populasi yang diambil pada penelitian kali ini adalah seluruh guru yang ada di SMA Negeri 9 Semarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara acak berdasarkan teknik *system random sampling*. Total sampel guru yang digunakan dari jumlah keseluruhan populasi guru yang ada di SMA Negeri 9 Semarang adalah 20 guru yang mengajar di kelas X, XI, dan XII. Penelitian ini

memiliki beberapa tahapan yang harus dilalui. Tahap pertama yang dilakukan adalah observasi kegiatan di dalam kelas. Tahap kedua mengumpulkan kendala yang ada di dalam kelas selama proses pembelajaran. Tahap ketiga mencari tahu penyebab tersebut dengan cara menyusun angket yang dibagikan kepada beberapa guru yang telah ditentukan sebagai sampel dalam penelitian ini. Tahap keempat melakukan wawancara dengan siswa. Data yang terkumpul diperoleh dari angket yang dibagikan kepada guru dan siswa terkait tentang motivasi kerja guru yang ada di SMA Negeri 9 Semarang. Data yang terkumpul dihimpun menjadi satu untuk diinput ke dalam lembar penilaian angket. Wawancara langsung kepada beberapa Wakil Kepala Sekolah dan siswa dijadikan sebagai data pendukung tambahan penelitian ini. Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah menggunakan software pengolah data. Data tersebut diuji apakah valid dan reliabel atau tidak menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas data tersebut kemudian dimasukkan kedalam pembahasan penelitian yang dilakukan. Data yang diperoleh akan diinterpretasikan sesuai kaidah penelitian deskriptif kualitatif.

3. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 9 Semarang. Dari hasil penelitian ini diperoleh data dengan metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data meliputi angket, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Motivasi adalah suatu tindakan atau dorongan yang menggerakkan dan memilih untuk melakukan suatu perbuatan kearah tujuan yang akan dicapai. Dorongan ini dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal dan eksternal akan menimbulkan sikap antusias yang akan mendorong terjadinya perubahan tingkah laku. Dorongan ini menimbulkan perubahan tingkah laku yang lebih untuk mencapai tujuan yang menjadi harapan seseorang. Pandangan tentang kerja dan bekerja sering dikaitkan dengan suatu kegiatan di dalam profesi yang dimiliki oleh seseorang. Seseorang yang melakukan suatu pekerjaan secara rutin dan memiliki aturan tertentu di dalam pekerjaan tersebut, maka pekerjaan tersebut dapat dikatakan sebagai sebuah profesi. Seseorang guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan menganggap segala masalah yang dihadapinya sebagai sebuah tantangan. Tantangan ini akan menjadi dorongan dalam menyelesaikan segala tugasnya secara maksimal. Karena pada dasarnya motivasi adalah sebuah dorongan yang dimiliki oleh individu untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapinya dengan harapan akan mencapai hasil yang lebih baik atau optimal. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan jenisnya ada dua macam motivasi yaitu motivasi primer dan sekunder. Motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar yang umumnya berasal dari segi biologis dan jasmani manusia. Sedangkan motivasi sekunder adalah motivasi yang diperoleh dari belajar melalui pengalaman. Motivasi sekunder disebut juga dengan motivasi sosial. Perilaku pada motivasi sekunder ini dipengaruhi oleh sikap, emosi, pengetahuan, kebiasaan dan kemauan. Berdasarkan sifatnya ada dua macam motivasi yaitu motivasi dalam diri sendiri (intrinsik) dan motivasi dari luar seseorang (ekstrinsik). Motivasi intrinsik dalam pengertian ini mengarah kepada timbulnya motivasi berprestasi. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan terhadap perilaku seseorang di luar perbuatan yang dilakukannya. Berikut ini penjelasan mengenai motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk

melakukan sesuatu. Jika seseorang telah memiliki motivasi intrinsik dalam dirinya maka, ia secara sadar akan melakukan suatu kegiatan yang tidak memerlukan motivasi dari luar dirinya. Motivasi intrinsik dilatarbelakangi oleh pemikiran yang positif. Motivasi intrinsik ini muncul berdasarkan kesadaran dengan tujuan esensial, bukan sekedar atribut dan seremonial. Motivasi Intrinsik memiliki beberapa sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- b. Minat terhadap pekerjaan
- c. Kepuasan dalam bekerja
- d. Semangat dalam bekerja
- e. Kebutuhan yang harus dipenuhi

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah modus yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik positif dan negatif keduanya mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang. Motivasi Ekstrinsik memiliki beberapa sebagai berikut:

- a. Memperoleh pujian dari orang lain
- b. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan
- c. Dorongan dari atasan
- d. Hubungan antar pribadi

Berdasarkan hasil data dari kuisioner atau angket yang telah dibagikan kepada 20 guru yang dijadikan sampel kemudian data yang diperoleh dari angket tersebut diuji validitas dan reliabilitas, hasil yang didapat dari 40 soal yang terdapat di angket dengan 9 sub indikator dari Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik yaitu:

1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
2. Minat terhadap pekerjaan
3. Kepuasan dalam bekerja
4. Semangat dalam bekerja
5. Kebutuhan yang harus dipenuhi
6. Memperoleh pujian dari orang lain
7. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan
8. Dorongan dari atasan
9. Hubungan antar pribadi

Penilaian item dari setiap instrumen kuisioner adalah skor 4 untuk sangat setuju, skor 3 untuk setuju, skor 2 untuk tidak setuju, dan skor 1 untuk sangat tidak setuju. Nilai yang diperoleh dari angket adalah penjumlahan banyaknya siswa yang mencentang tabel dari Sangat Setuju (SS) hingga Sangat Tidak Setuju (STS). Menurut Sugiyono (2008) menganalisis dan mendeskripsikan persentase jawaban responden pada tiap indikator digunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Persentase jawaban

F = Frekuensi jawaban responden

N = total frekuensi

Setelah diperoleh persentase jawaban responden selanjutnya diberikan penilaian terhadap hasil penelitian. Penelitian menggunakan metode penafsiran menurut Arikunto (1998:57) seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. Kategori Persentase

Interval	Kriteria
81% - 100%	Sangat tinggi
61% - 80%	Tinggi
41% - 60%	Cukup
21% - 40%	Rendah
0% - 20%	Sangat Rendah

(sumber : Arikunto, 1998)

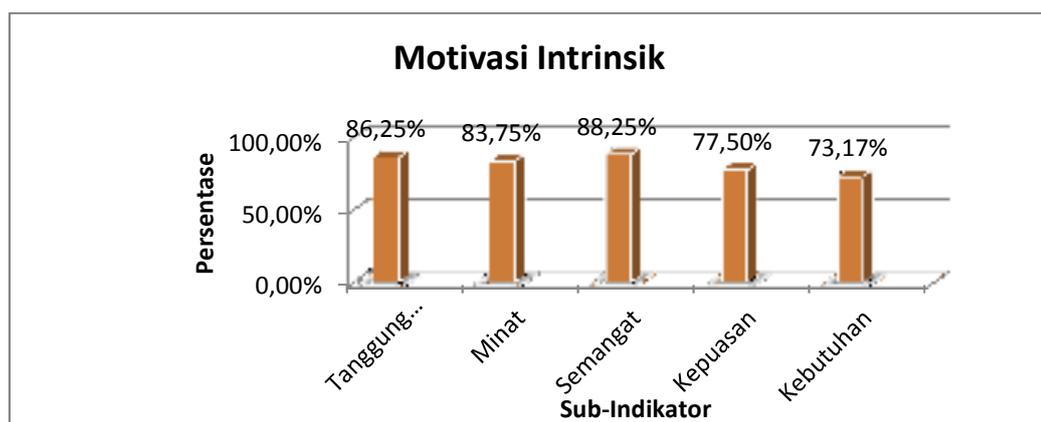
Data hasil pengolahan angket setelah dilakukan uji validitas dengan nilai signifikan 0,05 maka semua soal datanya valid. Semua nilai T hitung lebih besar daripada R tabel. Nilai R tabelnya adalah $>0,231$. Selain uji validitas pada pengolahan data ini juga dilakukan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas menunjukkan datanya reliabel. Hal tersebut secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

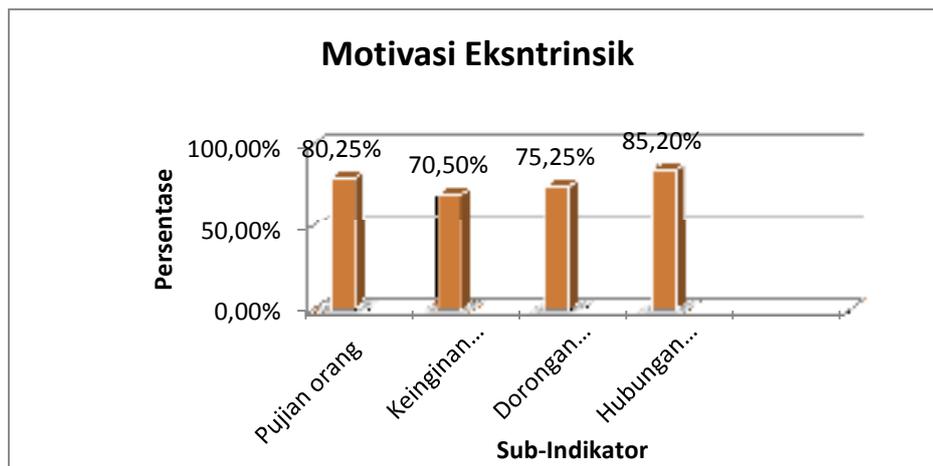
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.816	.932	30

Dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha 0,816 maka reliabilitasnya dapat dikatakan sempurna karena nilai reliabilitasnya $>0,70$ sehingga data dapat dilanjutkan penelitiannya. Hal tersebut sesuai dengan skala reliabilitas yang dikemukakan oleh Perry Roy Hilton dan Charlotte Brownlow (2004) yaitu: (1) jika $\alpha >0,90$ maka reliabilitas sempurna, (2) jika α antara 0,70-0,90 maka reliabilitas tinggi, (3) jika α antara 0,50-0,70 maka reliabilitas moderat (4) jika $\alpha <0,50$ maka reliabilitas rendah.

Berdasarkan hasil data kuisisioner yang telah dibagikan kepada 20 responden dapat disajikan dari beberapa sub-indikator untuk mengetahui motivasi kerja guru di SMA Negeri 9 Semarang adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Pengolahan Kuisisioner Motivasi Intrinsik Guru



Gambar2. Grafik PengolahanKuisisioner Motivasi Ekstrinsik Guru

Pada grafik hasil kuisisioner motivasi guru yang telah disajikan di atas maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik

Data yang diperoleh dari kuisisioner yang telah dibagikan menunjukkan bahwa skor yang diperoleh dalam sub-ndikator Motivasi Intrinsik untuk sub-indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan sebesar 86,25 %, minat terhadap pekerjaan sebesar 83,75 %, semangat dalam bekerja 88,25 %, kepuasan dalam bekerja sebesar 77,50% dan kebutuhan akan pekerjaan sebesar 73,17 %. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sub-indikator yang memperoleh skor tertinggi yaitu pada sub indikator semangat dalam bekerja sebesar 88,25 %. Sedangkan skor terendah ada pada sub-indikator kebutuhan akan pekerjaan. Rata-rata skor yang diperoleh dari setiap sub-indikator Motivasi Intrinsik adalah 81,78 % dan jika dikategorikan sesuai dengan tabel kategori presentase maka skor tersebut masuk kedalam kategori yang sangat tinggi.

2. Motivasi Ekstrinsik

Data yang diperoleh dari kuisisioner yang telah dibagikan menunjukkan bahwa skor yang diperoleh dalam sub-indikator Motivasi Ekstrinsik untuk sub-indikator pujian dari orang lain sebesar 80,25 %, keinginan mendapatkan penghargaan 70,50 %, dorongan dari atasan 75,25 % dan hubungan antar pribadi sebesar 85,20 %. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sub-indikator yang memperoleh skor tertinggi yaitu pada sub indikator hubungan antar pribadi 85,20. Sedangkan untuk sub-indikator yang memperoleh nilai terendah adalah keinginan untuk mendapat penghargaan dengan skor 70,50 %. Rata-rata skor yang diperoleh dari setiap sub-indikator Motivasi Ekstrinsik adalah 77,88 % dan jika dikategorikan sesuai dengan tabel kategori presentase maka skor tersebut masuk kedalam kategori tinggi.

Data diatas didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada siswa dan beberapawakil kepala sekolah yang ada di SMA Negeri 9 Semarang. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh disebutkan bahwasanya guru yang ada di SMA 9 Semarang sudah memiliki motivasi kerja yang sangat baik kaena dibuktikan dengan semangat dan antusiasme guru ketika mengajar dan bersosialisasi dengan warga sekolah. Guru di SMA Negeri 9 Semarang menurut siswa dan beberapa wakil kepala sekolah sudah sangat baik menjalankan tugasnya sebagai guru.



Gambar 3. Skema Analisis Data

Berdasarkan data hasil kuisioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi maka dapat dianalisis dari keempat teknik pengambilan data tersebut menunjukkan bahwa hasilnya saling menguatkan karena semua data yang diperoleh menunjukkan hasil yang baik sesuai kategori yang telah ditentukan sebelumnya. Masyarakat dan siswa memiliki pandangan terhadap guru. Guru merupakan panutan yang perlu di contoh dan merupakan suri tauladan dalam kehidupan sehari-hari. Guru perlu memiliki motivasi kerja yang baik. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya bahwa motivasi kerja yang dimiliki guru akan berdampak kepada peningkatan hasil belajar, prestasi dan hal lainnya yang berkaitan dengan kualitas pembelajaran yang dilakukan di sekolah.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul Analisis Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri 9 Semarang yaitu guru memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini terbukti dari hasil pengolahan data pada kuisioner atau angket, observasi, wawancara, dan bukti dokumentasi. Triangulasi data tersebut menunjukkan data yang saling menguatkan.

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran yang direkomendasikan yaitu diharapkan adanya penelitian lebih lanjut lagi tentang motivasi kerja guru yang dikaitkan dengan aspek lainnya yang mampu menunjang kualitas suatu kegiatan pembelajaran di sekolah.

5. REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- BSNP. (2006). Peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta.
- Ety, N.I.(2015). Peran Komunikasi dalam Interaksi Guru dan Siswa. *Jurnal Al-Ta'dib*, Vol. 8 No. 2.
- Pujianti dan Isroah. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis*. Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia. Halaman 184-207.
- Rahardja, Alice Tjandralila. (2004). *Hubungan Antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMU KBPK PENABUR Jakarta*. Jurnal Pendidikan Penabur No.03/Th.IIV/Desember2004.
- Riduwan.(2013). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Muda*. Bandung: ALFABETA.

- Rifai,AhmaddanCatharina TriAnni.(2009).*PsikologiPendidikan*. Semarang: UNNES PRESS.
- Soemanto. (2014).*TeoriDan AplikasiMetode Penelitian: Psikologi,Pendidikan, Ekonomi, Bisnis, dan Sosial*.Jakarta: Buku Seru.
- Sugiyono.(2014).*Metode PenelitianKombinasi(Mixed Methods)*.Badung: ALFABETA.
- Sukrapi,Multidkk.(2014).*TheRelationshipbetweenProfessionalCompetence andWork Motivasionwiththe Elementary School TeacherPerformance*. Asian Journalof Humanities and Social Studies (ISSN: 2321-2799) Volume 02-Issue 05. www.ajouronline.com
- Suprpto. (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Pendidikan dan Ilmu-ilmu Pengetahuan Soisal*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Syukri, dkk. (2008). *Penelitian Pendidikan Sekolah Dasar*. Direktorat JenderalPendidikan Departemen Pendidikan Nasional.
- Taryo. (2012). *Hubungan Antara Persepsi Guru Terhadap Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru Di SD Negeri Jumantono Karanganyar*. Tesis: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Sebelas Maret.
- Uche, Ahiauzu Levi.(2011). *Relationship Between Motivasioanl Factor and Teachers' Performance on the Job in Ogba/Egbema/Ndoni Local Government Area, of Rivers State*. Mediterranean Journal of Social sciences Vol. 2 (5) Oktober 2011.
- Uno, Hamzah B dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni,Dewi Urip. (2011).*Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru STSDi Surabaya*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 2No. 1: 99-117.
- Winardi.(2011).*Motivasi dan Permotivasion Dalam Manajemen*.Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yonny,Acep,dkk.(2010).*MenyusunPenelitian Tindakan Kelas*.Yogyakarta: Familia.
- Zainun, Buchari. 2004. *Manajemen danMotivasi*. Jakarta: Balai Aksara.