

**KINERJA ORGANISASI DITINJAU DARI KEDISIPLINAN DAN
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI
DAN UMKM KOTA SURAKARTATAHUN 2015**

ARTIKEL PUBLIKASI

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan Guna mencapai derajat Sarjana S-1
Program Studi Pendidikan Akuntansi**



Diajukan Oleh :

RADIAN BAGUS DWI CAHYO

A 210110145

**PROGRAM PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
JULI, 2015**

PERSETUJUAN

**KINERJA ORGANISASI DITINJAU DARI KEDISIPLINAN
DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS
KOPERASI DAN UMKM KOTA SURAKARTA
TAHUN 2015**

Diajukan Oleh :

**RADIAN BAGUS DWI CAHYO
A 210110145**

Artikel Publikasi ini telah disetujui oleh pembimbing skripsi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas
Muhammadiyah Surakarta untuk dipertanggungjawabkan di
hadapan tim penguji skripsi

Surakarta, 9 Juli 2015



Dr. Sabar Narimo, MM.,M.Pd
NIK : 374



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 - Pabelan Kartasura Telp (0271) 717417, Fax : 715448 Surakarta 57102

Website: <http://www.ums.ac.id> Email: ums@ums.ac.id

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Bismillahirrohmanirrohim

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : Radian Bagus Dwi Cahyo
NIM : A 210 110 145
Fakultas/ Jurusan : FKIP/ Pendidikan Akuntansi
Judul : KINERJA ORGANISASI DITINJAU DARI KEDISIPLINAN
DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI
DAN UMKM KOTA SURAKARTA TAHUN 2015.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa artikel publikasi yang saya serahkan ini benar-benar hasil karya saya sendiri dan bebas plagiat karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu/ dikutip dalam naskah dan disebutkan pada daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti artikel publikasi ini hasil plagiat, saya bertanggungjawab sepenuhnya dan bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 2015

Yang menyatakan

(Radian Bagus Dwi Cahyo)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Jl. A. Yani Tromol Pos I – Pabelan, Kartasura Telp. (0271) 717417 Fax : 7151448 Surakarta 57102

SURAT PERSETUJUAN ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini pembimbing skripsi/tugas akhir:

Nama : Dr. H. Sabar Narimo, MM.,M.Pd

NIK : 374

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah, yang merupakan ringkasan skripsi/tugas akhir dari mahasiswa:

Nama : Radian Bagus Dwi Cahyo

NIM : A 210110145

Program Studi : Pendidikan Akuntansi

Judul Skripsi : KINERJA ORGANISASI DITINJAU DARI KEDISIPLINAN
DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS
KOPERASI DAN UMKM KOTA SURAKARTA TAHUN 2015

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan dibuat, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Surakarta, 9 Juli 2015

Pembimbing

Dr. H. Sabar Narimo, MM.,M.Pd

NIK. 374

ABSTRAK

KINERJA ORGANISASI DITINJAU DARI KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM KOTA SURAKARTA TAHUN 2015

Radian Bagus Dwi Cahyo. A 210 110 145. Program Studi Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Pengaruh yang signifikan kedisiplinan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta. 2) Pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta. 3) Pengaruh yang signifikan kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif asosiatif yang kesimpulannya diperoleh berdasarkan pada hasil analisis statistik. Penelitian ini mengambil lokasi DINAS KOPERASI DAN UMKM KOTA SURAKARTA.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen, wawancara dan angket yang telah diuji coba dengan uji normalitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil dari analisis regresi diperoleh persamaan regresi; $Y=10,286+0,371(X_1)+0,339(X_2)$, yang artinya kinerja organisasi dipengaruhi oleh kedisiplinan dan motivasi kerja pegawai, berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa: 1) kedisiplinan mempengaruhi kinerja organisasi. Hal ini terbukti dari analisis yang memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,794 > 2,035$ dengan signifikansi $0,009 < 0,05$. 2) motivasi kerja mempengaruhi kinerja organisasi. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,554 > 2,035$ dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. 3) kedisiplinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja organisasi. Hal ini terbukti dengan hasil analisis regresi yang memperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $17,360 > 3,23$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel kedisiplinan memberikan sumbangan efektif sebesar 27,1%. Variabel motivasi kerja memberi sumbangan efektif 24,2%, sehingga total efektif keduanya sebesar 51,3%, sedangkan 48,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kinerja Organisasi, Kedisiplinan, Motivasi Kerja.

Pendahuluan

Koperasi dan UMKM saat ini berkembang cukup pesat di Indonesia, kedua badan usaha ini memegang peran penting dalam perekonomian bangsa. Koperasi tidak hanya berperan memberikan simpan pinjam uang kepada nasabah tetapi juga mensejahterakan anggotanya yang berlandaskan azas kekeluargaan. Dalam UUD 1945 pasal 33 ayat 1 “perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas azas kekeluargaan”, sama-sama memberikan peran penting terhadap perekonomian di dalam negeri UMKM beroperasi dalam bidang usaha kecil sampai menengah. Dalam perekonomian nasional UMKM memberikan lapangan pekerjaan yang cukup besar bagi masyarakat, di Indonesia yang masyarakatnya tergolong dalam bagian masyarakat menengah kebawah dan sebagai Usaha Mikro Kecil Menengah yang diperhatikan oleh Dinas Koperasi dan UMKM.

Perkembangan zaman yang semakin maju maka akan memberikan efek yang berbeda terhadap perkembangan koperasi dan UMKM. Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta merupakan organisasi sektor publik di Kota Surakarta yang dituntut untuk mampu melaksanakan tugas-tugas sebagai instansi pemerintah. Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta secara organisasi harus mempunyai kinerja yang baik, sebab sebagaimana kita tahu bahwa kinerja organisasi sektor publik selalu menjadi sorotan publik.

Ukuran kinerja sebuah organisasi memang penting untuk perencanaan dan evaluasi, di dalam setiap organisasi memiliki sumber daya manusia (SDM) yang bermacam-macam. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam bentuk kuantitas atau kualitas oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan kepadanya. Menurut Frank Hartle dalam Uno (2012:123) “kinerja adalah suatu proses untuk menciptakan pemahaman bersama apa yang harus dicapai dan bagaimana hal itu harus dicapai, serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan tersebut”. Menurut Sembiring (2012: 31) “kinerja organisasi adalah keseluruhan hasil kerja organisasi yang diperoleh melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan menggunakan sumber-sumber daya dalam waktu tertentu”.

Dengan melakukan penilaian kinerja maka organisasi dapat melihat seberapa jauh kemampuan organisasi, menurut Mardiasmo (2002:42) “penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Dinas Koperasi dan UMKM merupakan organisasi sektor publik yang bertujuan memberikan pelayanan publik, menjaga akuntabilitas organisasi dan memiliki pegawai yang bertugas untuk menunjang kinerja organisasi tersebut. Kinerja individu dalam organisasi merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Setiap individu memiliki tingkat kinerja yang berbeda satu dengan yang lain, kenyamanan kerja seorang pegawai memang merupakan faktor yang membuat pegawai bisa semaksimal mungkin dalam bekerja. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:14) “ada iklim komunikasi yang terbuka, kerja sama yang kuat, dan banyak perilaku yang membantu”. Baik atau tidaknya sebuah organisasi bukan diukur oleh banyaknya jumlah pegawai yang ada didalamnya, melainkan kualitas dari pegawai tersebut.

Mengingat kinerja organisasi banyak memiliki faktor yang mempengaruhi yaitu salah satunya kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja individu, apabila kinerja individu dalam organisasi baik maka dapat mencerminkan kinerja organisasi tersebut. Menurut Fathoni (2006: 172) “kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”. Menurut Fathoni (2006: 172) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya”. Iklim dalam suatu organisasi dipegang oleh anggota yang mempunyai standar-standar apa yang harus dicapai. Organisasi publik yang memiliki Pegawai Negeri Sipil seperti pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta pada dasarnya untuk kedisiplinan sudah diatur dalam Undang-Undang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu motivasi kerja karyawan/pegawai. Harapan setiap lembaga/organisasi adalah mempunyai pegawai yang bekerja dengan motivasi tinggi, dengan itu maka pegawai dapat melimpahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan suatu tujuan tertentu, dorongan tersebut didalam organisasi diperoleh dari

atasan atau teman kerja. Menurut Kootz et al dalam Darmawan (2013: 82) “motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, selanjutnya menimbulkan ketegangan, kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya dapat memuaskan”. Menurut David McClelland dalam Darmawan (2013: 83) “motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendorong seorang karyawan melaksanakan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan”. Organisasi publik dalam hal ini adalah Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta yang setiap pegawai atau anggota memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Motivasi kerja yang dimiliki setiap anggota juga pasti berbeda, karena kebutuhan dan kepuasan satu dengan yang lain berbeda.

Bedasar latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Kinerja Organisasi Ditinjau dari Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Umkm Kota Surakarta Tahun 2015**”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kedisiplinan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta Tahun 2015.

Untuk Pengetahui pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta Tahun 2015.

Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta Tahun 2015.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dengan memperoleh data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta.

Populasi, Sampel, Sampling

Menurut Arikunto (2006: 130) “populasi adalah keseluruhan subyek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta yang berjumlah 36 pegawai. Arikunto (2006: 130) menyatakan bahwa “apabila populasi kurang dari 100, lebih baik mengambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika jumlah subyeknya besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”. Populasi penelitian ini berjumlah 36 pegawai dan memungkinkan untuk diteliti semua, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Penelitian ini termasuk dalam penelitian populasi, maka tidak menggunakan sampel. Demikian juga karena tidak menggunakan sampel maka tidak menggunakan teknik sampling.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilaksanakan secara sistematis dengan prosedur yang standar. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode angket dan metode dokumentasi yang terlebih dahulu membuat kisi-kisi angket sebelum diuji coba dan diuji validitas dan reliabilitas.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, uji R^2 , dan sumbangan relatif dan efektif.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan uji validitas diketahui semua item pernyataan dari variabel kinerja organisasi (Y), kedisiplinan (X1), dan motivasi kerja (X2) dinyatakan valid. Hal tersebut dibuktikan karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan uji reliabilitas semua item dinyatakan reliabel karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan r_{tabel} 0,444 variabel kinerja organisasi 0,734, kedisiplinan 0,731, dan motivasi kerja 0,665.

Hasil uji prasyarat analisis dari uji normalitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal yang menggunakan teknik uji *Lilieforts* atau dalam program SPSS disebut juga dengan *Kolmogrov-Smirnov* menyimpulkan bahwa data dari kinerja organisasi, kedisiplinan, dan motivasi kerja dengan $L_{hitung} < L_{tabel}$. Untuk variabel kinerja organisasi yaitu sebesar $0,186 < 0,886$ atau nilai signifikansi sebesar 0,200. Variabel kedisiplinan $0,188 < 0,886$ atau nilai signifikansi sebesar 0,200. Variabel motivasi kerja yaitu sebesar $0,127 < 0,886$ atau nilai signifikansi 0,200.

Hasil uji prasyarat analisis dari uji linearitas yang digunakan untuk mengetahui apakah model hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat merupakan garis lurus (hubungan linear) atau untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear atau tidak yang menggunakan bantuan *SPSS For Windows 15.0* antara variabel kedisiplinan terhadap kinerja organisasi menunjukkan bahwa mempunyai hubungan linear dengan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $1,608 < 1,689$ dan dengan nilai signifikansi $0,073 > 0,05$. Dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja organisasi menunjukkan $0,522 < 1,761$ dan nilai signifikansi $0,940 > 0,05$.

Uji prasyarat analisis telah terpenuhi, kemudian dilakukan analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan *SPSS For Windows 15.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja organisasi. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linear yaitu $Y = 10,286 + 0,371 (X_1) + 0,339 (X_2)$. Berdasarkan persamaan tersebut terlihat bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel independen bernilai

positif antara kedisiplinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja organisasi.

Variabel kedisiplinan terhadap kinerja organisasi. Hasil uji hipotesis pertama diketahui bahwa koefisien arah regresi dari variabel kedisiplinan sebesar 0,371 bernilai positif, yang berarti semakin baik kedisiplinan pegawai maka akan semakin tinggi kinerja organisasi atau sebaliknya semakin buruk kedisiplinan pegawai maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linear ganda untuk variabel kedisiplinan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,794 > 2,028$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,009 dengan sumbangan relatif sebesar 52,9% dan sumbangan efektif 27,1%.

Variabel motivasi kerja terhadap kinerja organisasi. Hasil uji hipotesis kedua diketahui bahwa koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,399 bernilai positif sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,554 > 2,028$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,015 dengan sumbangan relatif sebesar 47,1% dan sumbangan efektif 24,2%. Dari hasil perhitungan tersebut dapat diartikan bahwa semakin meningkat motivasi kerja pegawai maka semakin meningkat kinerja organisasi.

Variabel kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi. Hasil uji F atau uji keberartian regresi linear berganda diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $17,360 > 3,23$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi memiliki kecenderungan yang sama dengan adanya kombinasi yang diikuti oleh peningkatan kedisiplinan dan motivasi kerja, yang berarti bahwa semakin baik kedisiplinan dan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja organisasi sebaliknya apabila kedisiplinan dan motivasi kerja semakin buruk maka dapat menurunkan kinerja organisasi. Koefisien determinasi sebesar 51,3% yang artinya bahwa ada pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi sebesar 21,1% sedangkan 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel kedisiplinan memberikan sumbangan relatif sebesar 52,9% dan sumbangan efektif sebesar 27,1%. Variabel

motivasi kerja sumbangan relatif sebesar 47,1% dan sumbangan efektif 24,2%. Dengan membandingkan nilai sumbangan relatif dan sumbangan efektif, Nampak bahwa variabel kedisiplinan memiliki kontribusi yang dominan terhadap kinerja organisasi.

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta Tahun 2015.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta Tahun 2015.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta Tahun 2015, artinya jika kedisiplinan semakin tinggi, motivasi kerja semakin baik maka kinerja organisasi pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta Tahun 2015 semakin tinggi pula. Kedisiplinan dan motivasi kerja merupakan variabel yang cenderung dominan untuk mempengaruhi kinerja organisasi, tetapi masih ada variabel lain yang mempengaruhi tetapi tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan, H. Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta.
- Fathoni, H. Abdurrahmat. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Kreitner, R dan Kinicki A. 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Edisi 9*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta : Andi.

- Prawirosentono, Suyadi. 1999 . *Kebijakan Kinerja Karyawan : Edisi Pertama*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Republik Indonesia. 1945. *Undang-Undang Pasal 33 Tentang Kebijakan Pengelolaan SDA dan Pengelolaan Perekonomian*. Jakarta : Sekretariat Negara.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya & Kinerja Organisasi : Perspektif Organisasi Pemerintah*. Bandung : Fokus Media.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G.R. 2003. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Terjemahan J Smith D F M. Jakarta : Bumi Aksara.
- Uno, Hamzah B. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.