

# PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU PADA MTSN DI KECAMATAN BONTOTIRO KABUPATEN BULUKUMBA

ANDI AGUSTINA, MISYKAT MALIK IBRAHIM, ANDI MAULANA  
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar  
Email: [andiagustina62@gmail.com](mailto:andiagustina62@gmail.com), [mikka97@yahoo.com](mailto:mikka97@yahoo.com),  
[maulanaandi.1962@yahoo.com](mailto:maulanaandi.1962@yahoo.com)

## **Abstract:**

*This research aimed to analyze the impact of work motivation on teacher's performance at the MTsN (State Islamic Senior High School) in Bontotiro District Bulukumba Regency. This research is a quantitative study with the ex post facto method. The participants of this research were 67 teachers from MTsN in Bontotiro District. The method of data collection used was questionnaire then the data were analyzed by using regression analysis to test the research hypothesis. The result of this study showed that: 1) the teacher's work motivation at MTsN in Bontotiro District was in medium category indicating that the teachers work motivation still need to be improved; 2) the teacher's performance at MTsN in Bontotiro District was in a medium category indicating that the teacher's performance was not optimal so it still needs to be improved; and 3) the teacher's work has significant effect on the teacher's performance at MTsN in Bontotiro District. Thus, the high strength of the teacher's performance is determined by the strong of weak motivation it possesses.*

**Keywords:** Work Motivation, Teacher's Performance.

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan investasi yang paling utama bagi bangsa, terutama bagi bangsa yang sedang berkembang. Pembangunan hanya dapat dilakukan oleh manusia yang dipersiapkan melalui pendidikan (Nasution, 2012: 213). Pendidikan merupakan ujung tombak bagi kemajuan bangsa. Jika pendidikan suatu bangsa baik, generasi penerus bangsa akan menjadi baik. Sementara itu, baik atau tidaknya pendidikan di suatu bangsa dapat dilihat dari pelaksanaan serta orientasi sistem pendidikan tersebut. Semakin jelas pendidikan itu, semakin tampak pula perkembangan dan kemajuan suatu bangsa.

Pendidikan secara formal dilaksanakan di suatu lembaga yang dikenal dengan nama sekolah. Sekolah merupakan lembaga publik yang mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan kepada publik, khususnya pelayanan untuk peserta didik yang menuntut pendidikan. Para pakar pendidikan menyatakan bahwa fungsi utama sekolah adalah pembinaan dan pengembangan potensik fisik, intelektual, dan moral setiap peserta didik. Sekolah harus dapat berfungsi sebagai tempat pendidikan

formal untuk mengembangkan semua potensi peserta didik sebagai sumber daya manusia (Sugandi, 2008: 513).

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan di sekolah adalah kinerja guru, karena guru merupakan salah seorang pelaksana pendidikan yang sangat diperlukan. Akan tetapi, tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran, yang tentu akan berdampak terhadap kurang berhasilnya tujuan yang hendak dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru (Sardiman, 2011: 73). Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, guru harus bekerja secara optimal agar dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas sekolah. Namun, pada kenyataannya masih banyak guru yang memiliki kinerja yang kurang baik, baik dalam merencanakan, sehingga dikhawatirkan mutu pendidikan bukannya semakin meningkat, tetapi justru semakin menurun.

Guru sebagai salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Bahkan, telah berkembang kesadaran publik bahwa tidak ada guru, tidak ada pendidikan formal. Tidak ada pendidikan yang bermutu, tanpa kehadiran guru yang profesional dengan jumlah yang mencukupi. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan. Seorang guru harus mampu mendemonstrasikan kemampuannya di depan peserta didik dan menunjukkan sikap-sikap terpuji dalam setiap aspek kehidupan. Guru sebagai sosok ideal bagi setiap peserta didik. Biasanya apa yang dilakukan guru akan menjadi acuan bagi peserta didik, dengan demikian guru sebagai model bagi peserta didik, maka semua gerak langkahnya akan menjadi teladan bagi setiap peserta didik (Istarani, 2010: 20).

Kinerja guru merupakan kunci yang harus digarap. Kinerja merupakan penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah. Sejalan dengan itu pula, Smith (2003: 292) mengatakan bahwa kinerja merupakan *output derive processes, human or otherwise*. Jadi, kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses. Rahayu (2011) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kualitas pendidikan yang rendah ditentukan sejumlah permasalahan penting, antara lain karena faktor efektivitas, efisiensi, relevansi dan standarisasi pendidikan, belum memadainya sarana dan prasarana pendidikan, kesempatan pendidikan yang belum merata, mahalnya biaya pendidikan, prestasi peserta didik yang masih rendah, serta rendahnya kualitas guru.

Kualitas guru yang rendah tentu diakibatkan perbedaan kualitas kinerja, kompetensi dan kemampuan yang dimiliki guru, yang pada akhirnya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan umumnya dan mutu pembelajaran khususnya. Menurut Danim (2006: 168) salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai. Oleh karena, itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kinerja guru.

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Secara internal kinerja guru dapat ditentukan oleh motivasi kerja guru, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat memilih profesi sebagai guru. Motivasi akan membawa ke arah yang positif dan negatif. Jika motivasi membawa ke arah positif, maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang positif atau yang baik, dalam mencapai suatu tujuan. Namun, jika menghasilkan ke arah negatif, maka akan menghasilkan hasil yang buruk atau dapat dikatakan gagal dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkannya. Selain itu, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa faktor lingkungan dimana guru itu bekerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial sekolah, misalnya struktur sekolah yang dikembangkan, budaya sekolah, iklim sekolah dan bahkan kepemimpinan kepala sekolah juga ikut menentukan kinerja seorang guru.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Uno (2016: 71) mengungkapkan bahwa 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. Lebih lanjut, Anoraga (2009: 35) mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dorongan ini bisa internal maupun eksternal, serta bisa kuat dan lemah, sehingga motivasi merupakan suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai sasaran/tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab. Siagian (2012: 138) juga mengungkapkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga atau waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Permasalahan yang ditemukan pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba adalah masih terdapat beberapa guru yang belum memiliki kinerja yang baik yang ditandai dengan: (1) guru cenderung mempersiapkan perangkat pembelajaran hanya ketika hendak disupervisi, sehingga pada proses pembelajaran tampak kurang menguasai materi karena tidak mempersiapkan diri secara optimal sebelum mengajar, (2) metode pembelajaran

tradisional masih mendominasi dalam proses pembelajaran, sehingga pembelajaran hanya berlangsung satu arah. Permasalahan tersebut terkait dengan kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru. Apabila permasalahan tersebut dibiarkan berlanjut, akan berdampak pada mutu madrasah. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba.

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode *ex post facto* karena meneliti variabel yang telah terjadi dan tidak perlu memberikan perlakuan terhadap variabel yang diteliti (Darmadi, 2011: 35). Penelitian ini dilakukan pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro, Kabupaten Bulukumba yang terdiri dari dua madrasah, yaitu MTsN 3 dan MTsN 4 Bulukumba.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba yang berjumlah 67 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh karena populasi terbilang kecil, sehingga mengambil keseluruhan populasi sebagai responden penelitian. Hal ini sesuai dengan ungakapan Suryani dan Hendryadi (2015, h. 203) bahwa sampel jenuh biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Metode pengumpulan data menggunakan angket yang dibagikan kepada 62 orang guru yang menjadi responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba.

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **Motivasi Kerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba**

Penelitian tentang motivasi kerja guru telah dilakukan kepada 67 orang guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. Hasil yang diperoleh terkait motivasi kerja guru yakni nilai rata-rata 98,75. Nilai rata-rata tersebut diinterpretasikan ke dalam Tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Kategorisasi Skor Motivasi Kerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba**

Batas Kategori	Frekuensi	Persentasi (%)	Kategori
$x \geq 107,36$	9	13,44	Tinggi
$90,14 \leq x < 107,36$	45	67,16	Sedang
$x < 90,14$	13	19,40	Rendah
<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>100</b>	

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh informasi bahwa skor motivasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba termasuk kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 45 dan presentasi 67,16 %, hal ini menunjukkan bahwa perlu upaya meningkatkan motivasi kerja guru dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan guru terkait motivasi kerja antara lain motivasi dari dalam dan motivasi dari luar. Motivasi dari dalam (internal) terdiri atas tanggung jawab terhadap pekerjaan, memiliki minat terhadap pekerjaan, adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, dan semangat dalam bekerja. Sedangkan motivasi dari luar (eksternal) terdiri atas memperoleh pujian dari orang lain, memperoleh perhatian dari orang lain, ingin mendapatkan uang, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, dorongan dari atasan, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja.

Danial, dkk (2019) mengemukakan melalui hasil penelitiannya bahwa peningkatan motivasi kerja guru perlu diperhatikan oleh kepala madrasah dengan memberikan dorongan kepada guru melalui berbagai cara agar motivasi yang ada dalam dirinya dapat menjadi kuat sehingga memiliki keinginan yang kuat pula dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai dan menghasilkan kinerja yang optimal. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi instrinsik yang dimiliki oleh guru tidak dapat berfungsi secara optimal jika tidak dibarengi dengan motivasi ekstrinsik. Oleh karena itu, kedua motivasi tersebut sangat dibutuhkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba Kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba

Penelitian tentang kinerja guru telah dilakukan kepada 67 orang guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. Kinerja guru dalam penelitian ini menunjukkan nilai rata-rata sebesar 156. Nilai rata-rata tersebut diinterpretasikan ke dalam Tabel berikut:

**Tabel 2. Kategorisasi Skor Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba**

Batas Kategori	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
$x \geq 162,59$	11	16,42	Tinggi
$149,41 \leq x < 162,59$	41	61,19	Sedang
$x < 149,41$	15	22,39	Rendah
<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>100</b>	

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh informasi bahwa skor kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba termasuk kategori sedang. Nilai ini menunjukkan bahwa kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba perlu

ditingkatkan lagi. Kinerja guru yang mendapat perhatian penting meliputi kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran

Hal tersebut senada dengan pernyataan bahwa kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya. Selain itu, Nugraheni dan Rahamayanti (2016) menyatakan bahwa kinerja seorang guru adalah hasil kerja saecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanagn tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka, baik penampilan akademik maupun penampilan profesi menjadi guru yang artinya mampu mengelola pembelajaran dalam kelas dan mendidik siswa dengan sebaik-baiknya.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba

Hasil uji hipotesis pengaruh motivasi kerja guru (X) terhadap variable kinerja guru (Y) menggunakan aplikasi SPSS for windows disajikan pada Tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba**

Motivasi Kerja Guru (X2) terhadap variable kinerja guru (Y)	
P-Value	0,000

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai p yaitu 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis,  $p\text{-value} < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, diperoleh nilai p yaitu 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis,  $p\text{-value} < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak. Hal tersebut bermakna bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karweti (2010) yang menunjukkan besarnya hubungan antara variable motivasi kerja terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang, lebih lanjut, hasil penelitian ini mendukung temuan Ardiana (2017) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru akuntansi di SMK Kota Mandiri. Hal ini disebabkan tumbuhnya rasa tanggung jawab dan pemahaman tujuan atau makna dari kerja yang selama ini dijalani, sehingga kinerja guru akuntansi semakin meningkat. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk terus belajar akan dapat meningkatkan kinerja guru

karena akan bertambah semangatnya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemandu proses pembelajaran yang baik. Kemampuan seorang guru pastinya dapat meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan tidak akan mencapai hasil yang optimal tanpa guru yang bermutu. Artinya, tanpa guru yang berkualitas dan professional, harapan agar mutu pendidikan dapat ditingkatkan akan sulit terpenuhi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu factor yang berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi yang dimiliki oleh guru, baik dari dalam maupun dari luar dirinya sangat menentukan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di madrasah. Oleh karena itu, tinggi rendahnya kinerja guru ditentukan oleh kuat atau lemahnya motivasi yang dimilikinya. Dengan demikian perlu dilakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru, termasuk membangkitkan motivasi kerja guru agar memiliki keinginan dan semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di madrasah.

#### **PENUTUP**

Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa motivasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba berada pada kategori sedang yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru masih perlu ditingkatkan, kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba berada pada kategori sedang yang mengindikasikan bahwa kinerja guru belum optimal sehingga masih perlu ditingkatkan. Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingginya kedisiplinan guru akan memberikan kontribusi terhadap kinerjanya. Oleh karena itu, guru harus membiasakan diri untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan demi menghasilkan kinerja yang optimal. Tinggi rendahnya kinerja guru, ditentukan oleh kuat atau lemahnya motivasi yang dimilikinya. Dengan demikian, perlu dilakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru, termasuk membangkitkan motivasi kerja guru agar memiliki keinginan dan semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di madrasah.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anogara, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardiana, Titin Eka. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17 (2), 14-23.
- Danial, DKK. 2019. *Hubungan antara Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MTs se-Kecamatan Slnjai Barat*. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 22 (1), 141-156.

- Danim, Sudarmawan. 2006. *Inovasi Pendidikan: dalam Kerangka Profesionalisme Tenaga Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Darmadi, Hamid. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cet. II; Bandung: Alfabeta.
- Istarani. 2010. *Sosok Guru Handal-Tangguh, Berkepribadian, Selamat Dunia Akhirat*. Medan: Balai Diklat Keagamaan.
- Karweti, Engkay. 2010. *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang*. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11 (2) 77-89.
- Nasution. 2011. *Teknologi Pendidikan*. Cet. VII; Jakarta: Bumi Aksara.
- Nugraheni, Aninditya Sri dan Ratna Rahamayanti. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari*. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 1 (2), 277-293.
- Rahayu, Tri. 2011. *Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Persepsi Guru tentang Penerapan Pembelajaran IPS secara Terpadu terhadap Kinerja Guru IPS Terpadu di SMP Negeri se-Kota Blitar*. *Jurnal IKIP PGRI Semarang*.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Smith A.W. 2003. *Management System analysis and applications*. New York: Holt Saunders International Editions.
- Sugansi, Achmad, dkk. 2008. *Teori Pembelajaran*. Semarang: UPTD UNNES PRESS.
- Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Cet. I; Jakarta: Prenada Media Group.
- Uno, Hamzah B. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Cet. XIV; Jakarta: Bumi Aksara.