

The Effect of Work Motivation on Improving Teacher Performance in Learning at School

Rosida Lubis¹; Nina Rahayu²; Rita Sari³

*¹Mahasiswa Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
Institut Agama Islam Negeri Langsa, Indonesia*

*^{2,3}Institut Agama Islam Negeri Langsa, Indonesia
Contributor Email: rosidalubis784@gamil.com*

Abstract

There are so many tasks and functions performed by teachers in order to develop their noble duties as agents of change. With various problems that must be resolved, teachers are also required to have work targets according to what has been determined. So this paper tries to reveal how motivation affects teacher performance in learning. The writing method uses a qualitative approach with a literature study. The results of the analysis show that work motivation has an influence on teacher performance in schools. If teachers have high work motivation, the quality of teacher performance will also increase it can help teachers in carrying out the teaching and learning process well. Effective work motivation can increase teacher productivity, creativity, and job satisfaction so that the quality of education in schools can also increase. However, it should be noted that there are several other factors that can also affect teacher performance, such as work environment, management support, and personal factors.

Keywords: *Learning, Performance, School, Teacher, Work Motivation*

Abstrak

Banyak sekali tugas dan fungsi yang dilakukan oleh guru dalam rangka mengembang tugas mulianya sebagai agent perubahan. Dengan berbagai persoalan yang harus diselesaikan, guru juga dituntut untuk memiliki target kerja sesuai yang sudah ditetapkan. Maka tulisan ini mencoba untuk mengungkapkan bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Metode penulisan menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kepustakaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di sekolah. Jika guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kualitas kinerja guru tersebut akan meningkat juga sehingga dapat membantu guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik. Motivasi kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja guru, sehingga kualitas.

Kata Kunci: Guru, Motivasi Kerja, Pembelajaran, Sekolah

A. Pendahuluan

Motivasi berarti daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi, menurut KBBI, dapat didefinisikan sebagai keinginan yang timbul dalam diri seseorang, baik disadari maupun tidak, untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu; atau upaya yang dapat mendorong seseorang atau kelompok tertentu untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai suatu tujuan yang sebenarnya atau memperoleh kepuasan dari tindakannya (BPPB, 2016). Motivasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik (Kusumasari, 2022).

Saat ini, sering terlihat akan adanya permasalahan yang terkait dengan kinerja guru di sekolah. Kinerja guru yang rendah dapat berdampak buruk pada kualitas pendidikan di sekolah dan pada akhirnya dapat mempengaruhi masa depan siswa. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja yang rendah dapat mengakibatkan guru merasa kurang termotivasi untuk bekerja secara optimal dan mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah agar dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru (Sari, 2018).

Melalui tulisan ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dan dapat menjadi referensi bagi manajemen sekolah untuk memperbaiki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru.

B. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kepustakaan (Lexy J. Moleong, 2019). Sumber data adalah beberapa buku sebagai referensi, artikel ilmiah, jurnal ilmiah dan penelitian-penelitian lainnya. Pengecekan keabsahan temuan pada penelitian ini menggunakan Teknik Triangulasi sumber. Dengan menggunakan 3 tahapan penelitian 1. Tahap Invention 2. Tahap Discovery 3. Tahap Explanation.

C. Hasil dan Pembahasan

1) Hasil Penelitian

Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja, bekerja dengan baik, dan terintegrasi dengan semua kekuatan mereka dan upaya demi untuk menggapai kepuasan (Ardiana, 2017). Motivasi kerja ialah suatu kemampuan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negative, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Riyadi & Mulyapradana, 2017).

Motivasi kerja ialah suatu daya pendorong ataupun penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap guru dalam melakukan suatu tindakan agar guru tersebut dapat melakukan suatu tindakan, bekerja serta beraktivitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang ingin digapainya. Sebagaimana ditetapkan sebelumnya untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi membutuhkan tingkat perhatian khusus kepada guru-guru demi mewujudkan Pendidikan yang berkualitas, inovasi dan kreatif. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi dia akan memiliki sikap kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin untuk mewujudkan Pendidikan yang lebih unggul. Dan juga berusaha memberikan kepuasan kepada siswanya baik dari segi penyampaian materi, membina dan juga melatih dan selalu memberikan yang terbaik terhadap siswanya (Bahri & Nisa, 2017).

Tingkah laku manusia selalu disebabkan oleh faktor eksternal dan juga ditentukan oleh faktor internal, yang menjadi pendorongnya adalah motivasi. Dalam dunia pendidikan saat ini, motivasi dalam melaksanakan tugas merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru, sangat mempengaruhi hasil dan mutu pendidikan (Dongoran & Batubara, 2021).

Motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan yang bertujuan untuk mencapai tujuan pekerjaan (Agustina et al., 2020). Fungsi motivasi kerja adalah sangat penting dalam konteks organisasi dan bisnis, karena dapat mempengaruhi kinerja individu, kelompok, dan

organisasi secara keseluruhan.

Motivasi kerja seperti yang diuraikan oleh Ahmad Afandi (2020) berfungsi sebagai (1) peningkatan produktivitas. Ketika seseorang merasa termotivasi untuk bekerja, Ia akan cenderung lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja; (2) motivasi kerja juga mampu meningkatkan kualitas kerja. Ketika seseorang merasa termotivasi untuk bekerja, Ia akan cenderung lebih memperhatikan detail pekerjaan dan berusaha mencapai standar kualitas yang tinggi; (3) meningkatkan inovasi. Ketika seseorang merasa termotivasi untuk bekerja, Ia akan cenderung lebih kreatif dan berpikir di luar kotak, sehingga dapat menciptakan ide-ide baru dan inovatif; (4) meningkatkan kepuasan kerja. Ketika seseorang merasa termotivasi untuk bekerja, Ia akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan lebih bersemangat untuk melakukan tugas-tugas yang dihadapinya. (5) meningkatkan retensi. Ketika seseorang merasa termotivasi untuk bekerja, Ia akan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan dan lebih mungkin untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lebih lama.

Dengan demikian, motivasi kerja memiliki fungsi yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja guru untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Kinerja guru juga dapat berdampak pada hasil dan kualitas pendidikan. Dengan semangat yang tinggi, gunakan segala kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tingkat kepuasan yang diinginkan dengan tujuan tercapainya hasil kerja. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkualitas, guru/guru membutuhkan motivasi kerja sendiri, yang akan mempengaruhi motivasi kerjanya dan dengan demikian meningkatkan kinerjanya (Sedarmayanti & Safer, 2016).

Tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen sebagai berikut:

- a) Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
- b) Instrumentalis, ialah penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas atau keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu.

- c) Valensi ialah respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negative. Motivasi yang tinggi jika usahanya yang dilakukan akan menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Sedangkan motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang yang diharapkan.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam konteks organisasi dan bisnis, karena dapat mempengaruhi kinerja individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan. Dalam lingkungan kerja, motivasi kerja juga dapat membantu meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja, dan retensi guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memperhatikan motivasi kerja guru dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memotivasi guru dalam bekerja (Oktaviani & Putra, 2021).

Macam-macam motivasi kerja dilihat dari segi sumber timbulnya dapat digolongkan menjadi dua yaitu, pertama, motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik ialah motif-motif yang berfungsi tanpa dirangsang dari luar diri, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang senang membaca, tidak ada usaha yang menyuruh dan mendorongnya, ia sudah rajin mencari buku atau jurnal untuk dibaca. Kemudian jika dilihat dari segi tujuan kegiatan yang ia lakukan seperti kegiatan belajar, jadi yang dimaksud dengan motivasi intrinsik ialah ingin mencapai tujuan yang terkandung di dalam perubahan belajar itu sendiri (Widayat Prihartana, 2015); Motivasi intrinsik, seperti misalnya prestasi, tanggung jawab, dan kompetensi tidak bergantung pada motivasi ekstrinsik seperti upah, gaji yang tinggi, hubungan penyedia yang baik, dan kondisi kerja yang menyenangkan (Kadji, 2012).

Kedua, motivasi ekstrinsik. Dorongan untuk bekerja dari luar individu pekerja berupa kondisi yang mengharuskan dia bekerja dan menghukum. Misalnya, berdedikasi tinggi dalam pekerjaan dan mengharapkan pujian karena gaji tinggi, jabatan tinggi, status tinggi, atau kekuasaan besar (Putra & Frianto, 2018). Motivasi ekstrinsik adalah motivasi untuk menjadi aktif karena adanya rangsangan dari luar. Misalnya, seseorang sedang belajar karena tahu besok pagi akan ada ulangan dan semoga mendapat nilai bagus sehingga orang tuanya memujinya. Motivasi kerja ekstrinsik mengacu pada motivasi kerja yang berasal dari faktor-faktor selain dirinya sendiri, seperti insentif, pengakuan, penghargaan,

dan lain-lain. Faktor eksternal tersebut dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih giat dan mencapai tujuan kerja yang diinginkan. Adapun macam-macam motivasi dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a) Dilihat dari dasar pembentukannya, maka motivasi dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu, (1) Motivasi bawaan. Yakni motivasi yang datang sejak lahir, seperti yang diajarkan oleh kebiasaan pada. Sebagai contoh, ada dorongan untuk makan, minum, bekerja, istirahat, dan aktivitas seksual. Motivasi biasanya berasal dari sumber biologis; (2) Motivasi yang dipelajari; (3) Motivasi yang muncul sebagai hasil dari belajar; contohnya, keinginan untuk belajar suatu bidang ilmu pengetahuan, keinginan untuk mengajar di komunitas; dan motivasi ini biasanya berasal dari sumber sosial (Sedarmayanti & Safer, 2016).
- b) Motivasi jasmaniah dan rohaniyah. Ada beberapa ahli yang menggolongkan motivasi itu menjadi dua jenis, yakni motivasi jasmaniah dan motivasi rohaniyah. Yang termasuk motivasi jasmaniah seperti refleks, insting otomatis, nafsu. Sedangkan yang termasuk motivasi rohaniyah yaitu kemauan.

2) Pembahasan

Motivasi kerja dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan (Trijonowati, n.d.) Berikut beberapa pengaruh motivasi kerja, pertama; meningkatkan produktivitas yaitu motivasi kerja dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan dengan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus dalam mencapai tujuan pekerjaan. Kedua, meningkatkan kualitas kerja. Guru yang termotivasi akan lebih memperhatikan detail pekerjaan dan berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik. Dengan demikian, motivasi kerja dapat meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan. Ketiga, meningkatkan kepuasan kerja. guru yang termotivasi akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan merasa memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Keempat, meningkatkan retensi. Guru yang merasa termotivasi cenderung akan tinggal lebih lama di sekolah karena merasa senang dan terlibat dalam pekerjaannya. Kelima, meningkatkan loyalitas. Guru yang termotivasi juga cenderung lebih loyal terhadap sekolah dan memiliki hubungan yang lebih baik dengan atasan dan rekan kerja.

Kinerja guru adalah hasil dari kemajuan dan prestasi kerja yang penting dalam proses pembelajaran. Kinerja ini mencakup semua aspek rencana,

pelaksanaan, dan evaluasi proses pembelajaran; memberikan bimbingan dan latihan kepada siswa; dan komitmennya untuk menyelesaikan tugas.

Kinerja guru dapat diukur dari pelaksanaan kompetensi, yang merupakan kompetensi selain kualifikasi akademik. Pemerintah terus berusaha untuk meningkatkan kinerja guru melalui program sertifikasi guru, pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan manajemen sekolah. Pembelajaran, kelulusan, kualitas pendidikan, dan pencapaian tujuan pendidikan semua dipengaruhi oleh kinerja guru yang baik (Lailatussaadah, 2015).

Kinerja guru menyediakan dan mempengaruhi proses pembelajaran di kelas, yang dapat tercermin dalam berbagai aspek seperti kemampuan mengajar, keterampilan interpersonal, kemampuan memotivasi siswa, dan sebagainya (Farhah et al., 2020). Kinerja guru juga sangat penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan meningkatkan hasil belajar siswa (Agustina et al., 2020).

Beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru adalah sebagai berikut pencapaian kinerja yang baik atau buruk bukan hanya dilihat dari hasil fisiknya saja, tetapi juga factor non fisik seperti kesetiaan, disiplin, hubungan kerja sama, inisiatif, kepemimpinan, dan hal-hal khusus lain yang diperlukan yang berkaitan dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan (Damanik, 2019).

Kemampuan guru dalam mengajar dan memfasilitasi pembelajaran merupakan salah satu aspek penting dalam kinerja guru. Guru yang baik harus memiliki kemampuan untuk merancang pembelajaran yang menarik dan efektif, mengelola kelas dengan baik, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa. Keterampilan interpersonal yaitu kinerja guru juga dapat dinilai dari kemampuan guru dalam membangun hubungan yang baik dengan siswa, orang tua siswa, dan rekan kerja. Guru yang baik harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik, empati, dan sensitivitas terhadap kebutuhan siswa. Kemampuan memotivasi siswa yaitu seorang guru yang efektif harus memiliki kemampuan untuk memotivasi siswa dalam belajar. Guru harus mampu menciptakan

lingkungan pembelajaran yang menyenangkan dan menarik bagi siswa, serta memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi siswa.

Kemampuan mengelola waktu dan tugas yaitu kinerja guru juga dapat dinilai dari kemampuan guru dalam mengelola waktu dan tugas secara efektif. Guru harus mampu mengatur jadwal pembelajaran, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan mengelola sumber daya yang ada dengan efisien.

Kompetensi akademik yaitu guru yang baik harus memiliki kompetensi akademik yang baik, yaitu pengetahuan dan keterampilan dalam bidang akademik yang mereka ajarkan. Kinerja guru yang baik dapat memberikan dampak yang positif pada proses pembelajaran dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja guru melalui pelatihan, pengembangan, dan dukungan yang sesuai (Adriani, 2020). Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan keberhasilan sekolah (Situmorang, 2018)

Motivasi kerja adalah keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan yang bertujuan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan faktor internal yang mempengaruhi tingkah laku guru dalam bekerja. Motivasi kerja meliputi dorongan, minat, dan keinginan seseorang untuk bekerja dengan maksimal dan mencapai tujuan pekerjaan yang diharapkan. Motivasi kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terjadi di dalam diri seseorang yang memengaruhi perilakunya untuk melakukan tindakan yang bertujuan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Proses ini melibatkan berbagai faktor, seperti kebutuhan, harapan, dan pengalaman individu.

C. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di sekolah. Jika guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kualitas kinerja guru tersebut akan meningkat juga sehingga dapat membantu guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik. Motivasi kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja guru, sehingga kualitas pendidikan di sekolah juga dapat meningkat. Namun, perlu dicatat bahwa terdapat beberapa faktor lain yang juga dapat

mempengaruhi kinerja guru, seperti lingkungan kerja, dukungan manajemen, dan faktor personal. Dalam konteks ini, penting bagi manajemen sekolah untuk memperhatikan dan memperbaiki faktor-faktor tersebut secara holistik dalam rangka meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah. Kesimpulannya, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di sekolah dan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajemen sekolah. Pendidikan dan juga pembelajaran akhir kata semoga jurnal ini dapat memberikan manfaat yang banyak bagi kita sekalian.

Daftar Pustaka

- Adriani, D. (2020). Analisis kebijakan manajemen berbasis sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal MAPPESONA*, 3(2).
- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada MTSN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 111. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>
- Ahmad Afandi, S. B. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja karyawan, terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 235–246.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- BPPB. (2016). *Kamus besar bahasa Indonesia*. Badan Pengembangan Dan Pembinaan Bahasa. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>
- Damanik, R. (2019). Hubungan kompetensi guru dengan kinerja guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2). <https://doi.org/10.37755/jsap.v8i2.170>
- Dongoran, A. T., & Batubara, I. H. (2021). Pengaruh iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v2i1.7110>
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Kadji, Y. (2012). Tentang teori motivasi. *Jurnal INOVASI*, 9(1), 1–15.
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2), 186. <https://doi.org/10.37849/midi.v21i2.287>

- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya peningkatan kinerja guru. *Intelektualita*, 3(1), 243106.
- Lexy J. Moleong. (2019). Metodologi penelitian kualitatif. PT. Remaja Rosda Karya.
- Oktaviani, N. K. W., & Putra, M. (2021). Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 294. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.35146>
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2018). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 59. <https://doi.org/10.26740/bisma.v6n1.p59-66>
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117. <https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60>
- Sari, R. (2018). Motivasi berprestasi, kepuasan kerja dan manajerial kepala sekolah serta dampaknya terhadap kinerja guru. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(1), 16–19. <https://doi.org/10.34007/jehss.v1i1.3>
- Sedarmayanti, S., & Safer, G. Y. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di gugus satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 13(3), 501–524.
- Situmorang, M. K. (2018). Pengaruh konflik dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rajawali Mandiri Indo Jaya Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea, Volume 2*(No. 2), 196–203.
- Trijonowati, I. R. (n.d.). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, Volume 5*(Nomor 4), 1-22.
- Widayat Prihartana. (2015). Teori-teori motivasi. *Adabiyah*, 1, 5.