



Journal of Learning  
and Instructional Studies

Volume 2 Number 1, April (2022)

# Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Setting Pendidikan

Author(s): Syarifuddin Syarifuddin, Susanti Susanti, Yuda Syahputra, & Wahyu Eka Prasetyaningtyas

Editor: Helda Jolanda

Publication details, including author guidelines

URL: <https://jlis.idcounselor.com/index.php/jlis/about/submissions>

## Article History

Received: 8/5/2022

Revised: 8/13/2022

Accepted: 8/15/2022

## How to cite this article (APA)

Syarifuddin, S., Susanti, S., Syahputra, Y., & Prasetyaningtyas, W.E. (2022). Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Setting Pendidikan. *Journal of Learning and Instructional Studies*, 2(1), 38–45. <https://doi.org/10.46637/jlis.v2i1.20>

The readers can link to article via <https://doi.org/10.46637/jlis.v2i1.20>

---

## SCROLL DOWN TO READ THIS ARTICLE

Southeast Asia Mental Health and Counseling Association (as publisher) makes every effort to ensure the accuracy of all the information (the "Content") contained in the publications. However, we make no representations or warranties whatsoever as to the accuracy, completeness, or suitability for any purpose of the Content. Any opinions and views expressed in this publication are the opinions and views of the authors and are not the views of or endorsed by Southeast Asia Mental Health and Counseling Association. The accuracy of the Content should not be relied upon and should be independently verified with primary sources of information. Southeast Asia Mental Health and Counseling Association shall not be liable for any losses, actions, claims, proceedings, demands, costs, expenses, damages, and other liabilities whatsoever or howsoever caused arising directly or indirectly in connection with, in relation to, or arising out of the use of the content.

Journal of Learning and Instructional Studies is published by Southeast Asia Mental Health and Counseling Association comply with the Principles of Transparency and Best Practice in Scholarly Publishing at all stages of the publication process. Journal of Learning and Instructional Studies also may contain links to web sites operated by other parties. These links are provided purely for educational purpose.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Copyright by Syarifuddin, S., Susanti, S., Syahputra, Y., & Prasetyaningtyas, W.E. (2022)

The author(s) whose names are listed in this manuscript declared that they have NO affiliations with or involvement in any organization or entity with any financial interest (such as honoraria; educational grants; participation in speakers' bureaus; membership, employment, consultancies, stock ownership, or other equity interest; and expert testimony or patent-licensing arrangements), or non-financial interest (such as personal or professional relationships, affiliations, knowledge or beliefs) in the subject matter or materials discussed in this manuscript. This statement is signed by all the authors to indicate agreement that the all information in this article is true and correct.

---



## Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam *Setting* Pendidikan

Syarifuddin Syarifuddin<sup>1♦</sup>, Susanti Susanti<sup>2</sup>, Yuda Syahputra<sup>3</sup>, & Wahyu Eka Prasetyaningtyas<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, Kota Medan, Indonesia.

<sup>2</sup> Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Medan, Indonesia.

<sup>3</sup> Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia.

**Abstract:** The purpose of this study is to describe the contribution of work motivation to employee performance (the employee in question is a teacher). The sample of this study was 98 teachers (male = 30.6%; female = 69.4%), the teachers who became the research sample were aged 25-58 years with a length of service as educators 1-20 years of service. Data on work motivation and employee performance were collected through two questionnaires, including the work motivation instrument developed from the Vroom theory (1964) which amounted to 12 items, and the employee performance instrument developed from the Bernardin & Russell (1988; employees here are teachers) theory, which amounted to 12 items. Data were analyzed using SPSS software with linear regression technique. The findings in this study are the significant contribution of work motivation (X) to employee performance (Y), seen from the contribution given by work motivation of 55.5% to employee performance. In addition, the regression coefficient is positive, so it can be stated that an increase in work motivation causes an increase in employee performance. In addition, the sub-variable of work motivation, namely incentives, has more effect on employee performance by 43.3%, the more incentives received by the teacher make the teacher's performance increase.

**Key Words:** Work Motivation; Employee Performance; Teacher Incentive

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (karyawan yang dimaksud adalah guru). Sampel penelitian ini adalah 98 guru (laki-laki = 30,6%; perempuan = 69,4%), guru yang menjadi sampel penelitian berusia 25-58 tahun dengan lama pengabdian sebagai pendidik 1-20 Tahun masa kerja. Data motivasi kerja dan kinerja karyawan dikumpulkan melalui dua kuisioner, antara lain instrumen motivasi kerja yang dikembangkan dari teori Vroom (1964) yang berjumlah 12 item dan instrumen kinerja karyawan yang dikembangkan dari teori Bernardin & Russell (1988; karyawan di sini adalah guru) yang berjumlah 12 item. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS dengan teknik regresi linier. Temuan pada penelitian ini adalah kontribusi motivasi kerja (X) signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dilihat dari sumbangan yang diberikan motivasi kerja 55.5% terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa kenaikan motivasi kerja menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, subvariabel motivasi kerja yaitu insentif lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 43,3%, semakin banyak insentif yang diterima guru membuat kinerja guru menjadi meningkat.

♦Corresponding author: Syarifuddin Syarifuddin, Pengawas Sekolah, Kantor Kementerian Agama Republik Indonesia, Kota Medan, Indonesia, Email: [syarfudinspd@gmail.com](mailto:syarfudinspd@gmail.com).

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan; Insentif Guru

## PENDAHULUAN

Studi tentang motivasi kerja dan kinerja membentuk salah satu isu kunci dalam penelitian perilaku organisasi. Meskipun berbagai motivasi dapat memengaruhi kinerja, dan kinerja mungkin bergantung pada banyak faktor lain, salah satu faktor terpenting yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi untuk berkinerja baik dalam pekerjaan (Knippenberg, 2000). Kinerja merupakan kesesuaian peran karyawan dalam perusahaan untuk menampilkan perilaku nyata yang menghasilkan prestasi kerja (Rivai, 2006). Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas (Becker, Antuar, & Everett, 2011). Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan kontribusi untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal (Nimalathasan, 2005). Kinerja karyawan yang rendah dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Bass, Avolio, Jung, & Berson, 2003). Pada umumnya kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya, karena produktivitas instansi akan meningkat pesat ketika seluruh kinerja pegawai meningkat (Nabawi, 2019).

Observasi yang dilakukan (Prabasari & Netra, 2015) terhadap karyawan PT PLN Distribusi Bali menunjukkan masih banyaknya karyawan yang tidak kembali tepat waktu setelah jam istirahat makan siang, masih ada karyawan yang mengerjakan hal di luar tugasnya pada jam kerja, karyawan sering mengobrol pada jam kerja, banyaknya karyawan yang tidak mengikuti program yang dicanangkan perusahaan seperti olahraga bersama setiap hari jumat, dan masih adanya karyawan yang mengeluh akan pekerjaannya.

Fenomena lain yang berhubungan dengan motivasi kerja pada pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi seperti, kurang bergairahnya pegawai dalam mengerjakan tugas disebabkan karena tidak adanya tunjangan yang berkesinambungan, penghargaan dari perusahaan, hal ini menyebabkan pegawai tidak mencapai kinerja yang optimal (Wiryawan, Risqon, & Noncik, 2020). Demikian pula dengan penelitian (Nasib & Martin, 2018) menemukan 56,9% pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli. Kondisi ini didukung temuan (Zehir, Muceldili, & Sehir, 2012) yang menyatakan rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh masalah motivasi di dalam suatu perusahaan.

Motivasi adalah suatu dorongan yang mampu menciptakan suasana sehat dan diharapkan mampu menimbulkan semangat dan disiplin kerja yang tinggi pada semua pekerja (Panaccio & Vandenberghe, 2009) serta adanya penilaian yang dilakukan supervisi secara rutin juga signifikan dalam meningkatkan kinerja guru (Sandjaja, Syahputra, & Hariyani, 2020). Berdasarkan teori motivasi dari Victor H. Vroom dalam bukunya menjelaskan bahwa motivasi merupakan model kognitif dari motivasi (Vroom, 1964). Teori Motivasi Vroom melibatkan adanya penilaian karyawan terhadap upaya yang ia lakukan, outcome kerja yang bisa dihasilkan, dan penghargaan yang didapatkan dari outcome tersebut.

Pada dasarnya teori ini mengajukan bahwa motivasi adalah hasil dari kalkulasi rasional, di mana seseorang melakukan sesuatu karena mereka memang ingin melakukannya (Vroom, 1964). Keyakinan individu mengenai usaha/performa dengan hasil kerja menentukan motivasi karyawan (Kreitner & Kinicki, 2007). Ekspektasi adalah kemungkinan yang dipersepsikan oleh individu bahwa hasil kerja akan diikuti oleh tingkat pencapaian performa tertentu (Simone,

2015). Kusmayadi (2014) menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT Kota Cirebon. Selaras dengan penelitian (Priyo, Alhabsji, & Al Musadieg, 2014) mengemukakan baik secara simultan maupun parsial motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kota Surabaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (karyawan yang dimaksud adalah guru).

## METODE

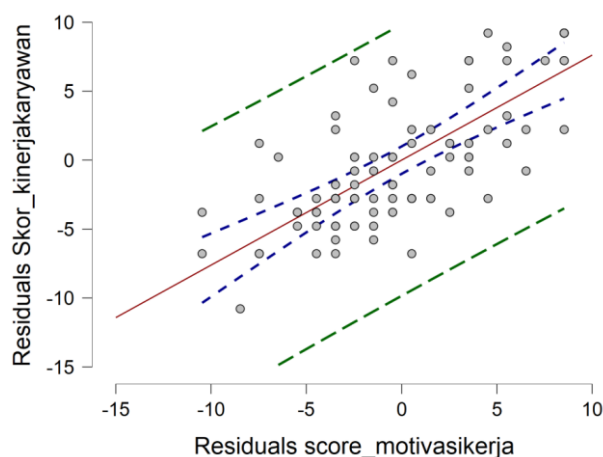
Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif pada pendidik yang ada di Sumatera. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 Guru (laki-laki = 30,6%; perempuan = 69,4%), guru yang menjadi sampel penelitian berusia 25-58 tahun dengan lama pengabdian sebagai pendidik 1-5 Tahun = 42,8%; 6-10 Tahun = 8,2%; 11-15 Tahun = 15,3%; 16-20 Tahun = 17,3%; > 20 Tahun = 16,3%. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling insidental (non probability sampling). Data dikumpulkan melalui dua kuisioner, antara lain instrumen motivasi kerja yang dikembangkan dari teori Vroom (1964) yang berjumlah 12 item dan instrumen kinerja karyawan yang dikembangkan dari teori (Bernardin & Russell, 1993; karyawan di sini adalah guru) yang berjumlah 12 item.

Kuisioner menggunakan 4-point dengan model Likert scale diantaranya pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Instrumen telah di uji validasi dengan model Rasch (Alizamar et al., 2019; Bond & Fox, 2015; Sandjaja, Syahputra, & Erwinda, 2020; Syahputra et al., 2020, 2019). Hasil analisis RASCH model pada instrumen motivasi kerja menunjukkan reliabilitas item sebesar 0,96; reliabilitas person (*Extreme and Non-Extreme*) sebesar 0,80; nilai alpha Cronbach (KR-20) adalah 0,85; dan *Raw Variance Explained by measures* sebesar 40,6%, artinya instrumen memiliki kualitas yang baik untuk melakukan pengukuran motivasi kerja dan item-item pada instrumen sudah mewakili untuk melakukan pengukuran motivasi kerja.

Sedangkan, hasil analisis RASCH model pada instrumen kinerja karyawan menunjukkan reliabilitas item sebesar 0,96; reliabilitas person (*Extreme and Non-Extreme*) sebesar 0,87; nilai alpha Cronbach (KR-20) adalah 0,91; dan *Raw Variance Explained by measures* sebesar 52,9%, artinya item-item memiliki kualitas yang sangat baik untuk kondisi pengukuran yang dilakukan yaitu mengukur kinerja karyawan. Lebih lanjut, data dianalisis menggunakan analisis perangkat lunak SPSS dengan teknik regresi linier.

## HASIL

Hasil analisis kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan akan diuji menggunakan regresi linear, namun sebelum itu diuji secara visual melalui Plot untuk melihat distribusi normal pada gambar 1.



**Gambar 1.** Residual Plot Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Pemeriksaan secara visual dengan plot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar mengikuti garis lurus dan berada di dalam garis hijau, artinya residual sudah berdistribusi normal. Selanjutnya, pengujian kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan regresi linear disampaikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana dan Signifikansi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

| Model | R     | R Square | Sig.  |
|-------|-------|----------|-------|
| X.Y   | 0.745 | 0.555    | 0.000 |

Berdasarkan analisis Tabel 1 di atas terdapat nilai signifikansi sebesar 0.000 yang menyatakan bahwa lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Disamping itu nilai R sebesar 0.745, hal ini menandakan hubungan kedua variabel yang kuat antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dapat diketahui nilai R Square sebesar 0.555, artinya motivasi kerja (X) berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 55.5%, sedangkan sisanya 44.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam kajian penulisan ini. Lebih lanjut untuk melihat persamaan regresi dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

**Tabel 2.** Persamaan Regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

|                | Unstandardized Coefficients |            |
|----------------|-----------------------------|------------|
|                | B                           | Std. Error |
| (Constant)     | 8.733                       | 2.767      |
| Motivasi Kerja | 0.761                       | 0.070      |

Pada Tabel 2 di atas, nilai constant (a) sebesar 8.733, sedangkan nilai motivasi kerja (b) sebesar 0.761, persamaan regresinya menjadi:  $\hat{Y} = 8.733 + 0.761X$ . Formula regresi ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin pada motivasi kerja, diiringi oleh peningkatan sebesar 0.761 kinerja karyawan. Koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif, yang memiliki makna bahwa kenaikan motivasi kerja guru akan menyebabkan peningkatan kinerja

guru. Penelitian juga memberikan gambaran berkenaan dengan hasil analisis kontribusi subvariabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Kontribusi Subvariabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

| Subvariabel Motivasi Kerja |          | R     | R Square | Sig.  |
|----------------------------|----------|-------|----------|-------|
| 1)                         | Motif    | 0.599 | 0.359    | 0.000 |
| 2)                         | Harapan  | 0.642 | 0.412    | 0.000 |
| 3)                         | Insentif | 0.658 | 0.433    | 0.000 |

Berdasarkan analisis Tabel 3 di atas terdapat nilai signifikansi sebesar 0.000 untuk subvariabel motif, harapan, dan insentif yang menyatakan bahwa lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh subvariabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Disamping itu nilai R pada seluruh subvariabel adalah 0.599, 0.642, dan 0.658, hal ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Selanjutnya dapat diketahui nilai R Square pada subvariabel motif 0.359, harapan 0.412, dan insentif 0.433. Temuan ini menunjukkan subvariabel insentif memberikan kontribusi yang paling besar 43.3%, kedua yang memberikan kontribusi besar dari subvariabel harapan 41.2%. Subvariabel yang memberikan kontribusi paling sedikit adalah motif 35.9%.

## PEMBAHASAN

Hasil menunjukkan variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Disamping itu nilai R sebesar 0.745, hal ini menandakan hubungan kedua variabel yang kuat antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dapat diketahui nilai R Square sebesar 0.555, artinya motivasi kerja (X) berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 55.5%, sedangkan sisanya 44.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam kajian penulisan ini. Apabila ditinjau dari subvariabel, hasil menunjukkan subvariabel insentif memberikan kontribusi yang paling besar 43.3%, kedua yang memberikan kontribusi besar dari subvariabel harapan 41.2%. Subvariabel yang memberikan kontribusi paling sedikit adalah motif 35.9%.

Sejalan dengan konsep Rivai (2006) insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, di mana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting. Selaras dengan hasil penelitian Rahmawanti, Swasto, & Prasetya (2014) mengemukakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Subianto (2016) menyatakan secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian (Nasib & Martin, 2018) menemukan 56,9% pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli.

Sesuai dengan konsep Riyadi (2011) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kinerja dapat dipengaruhi berbagai faktor di mana diantaranya termasuk: lingkungan kerja (Nabawi, 2019), kepuasan kerja (Widodo, 2015), beban kerja (Soleman, 2011), dan disiplin kerja (Prabasari & Netra, 2015). Karyawan yang mengalami penurunan produktivitas perusahaan diakibatkan oleh perilaku kerja para karyawannya yang kurang disiplin menyebabkan kinerja yang kurang maksimal (Dionne & Yammirin, 2012). Kedisiplinan yang bermasalah saat ini, terlihat dengan menurunnya rasa patuh karyawan terhadap tata-tertib

perusahaan, menurunnya tingkat kehadiran karyawan, karyawan sering terlambat masuk kantor dan kurangnya rasa tanggungjawab karyawan terhadap perintah atasan (Abbas & Sara, 2009).

Sejalan dengan penelitian Dias, Ratumanan, & Souisa (2021) menunjukkan 23,81% guru melaksanakan tugasnya pada saat kegiatan pembelajaran, terlambat masuk kelas, dan meninggalkan kelas lebih awal. Selain itu, guru menunjukkan kedisiplinan ketika kepala sekolah hadir di sekolah atau pengawasan dari Dinas Pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru menjadi sangat rendah apabila tidak diawasi oleh kepala sekolah. Dengan demikian, guru tidak setia pada profesinya tetapi setia dan takut kepada pemimpin sekolah. Selain itu, masih terdapat beberapa permasalahan yang dilakukan oleh kurang lebih 28,57% guru yang sering mengizinkan untuk tidak masuk sekolah tanpa memberikan tugas kepada siswa, bahkan meninggalkan tugas tanpa informasi. Situasi ini diperparah dengan tidak berfungsinya guru piket di banyak sekolah. Akibatnya banyak kelas yang kosong, sehingga kelas atau pembelajaran menjadi tidak efektif. Hal ini mempengaruhi pelaksanaan proses pembelajaran dan penilaian pembelajaran karena budaya sekolah dan motivasi kerja yang kurang mendukung peningkatan kinerja guru (Dias et al., 2021).

Lebih lanjut, ditinjau dari usaha kerja, perempuan umumnya menunjukkan lebih banyak usaha untuk asertif dan kompetitif dalam bekerja karena adanya anggapan prasangka terhadap kinerja perempuan yang kurang dari laki-laki (Hitka, Kozubikova, & Potkamy, 2018). Adapun tujuh cara peningkatan kinerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2013) terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut: 1) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja; 2) Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan; 3) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri; 4) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut; 5) Melakukan rencana tindakan tersebut; 6) Melakukan evaluasi; dan 7) Mulai dari awal, apabila masih ada kekurangan. Kusmayadi (2014) menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT Kota Cirebon. Selaras dengan penelitian (Priyo, Alhabsji, & Al Musadieq, 2014) mengemukakan baik secara simultan maupun parsial motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kota Surabaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (karyawan yang dimaksud adalah guru).

## SIMPULAN

Simpulan penelitian bahwa kontribusi motivasi kerja (X) signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dilihat dari sumbangan yang diberikan motivasi kerja 55.5% terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa kenaikan motivasi kerja menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis kontribusi subvariabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh bahwa subvariabel insentif lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin banyak insentif yang diterima guru membuat kinerja guru menjadi meningkat.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada kepala Kementerian Agama Kota Medan dan seluruh Tim Peneliti *Medan of Psychology and Counseling Tests* yang telah berkontribusi dalam pengolahan data dan analisis data. Tidak lupa juga penulis mengucapkan banyak

terimakasih kepada rekan-rekan pengawas yang telah membantu menyebarluaskan instrumen penelitian ini kepada guru-guru di Kota Medan.

## REFERENCES

- Abbas, Q., & Sara, Y. (2009). Influence Leadership Against Employee Performance Development In Pakistan. *Journal Pakistan Economic and Social Review.*, 47(2), 269–292.
- Alizamar, A., Afda, A., Syahputra, Y., Ifdil, I., & Ardi, Z. (2019). Rasch analysis polytomy measurement levels emotional intelligence at Indonesian vocational high school students. *International Journal of Health Science and Technology*, 1(1), 9–15.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207.
- Becker, K., Antuar, N., & Everett, C. (2011). Implementing an Employee Performance Management System in a Nonprofit Organization. *Journal Management & Leadership*, 3(21), 255–271.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (1993). *Human resource management: An experiential approach*. New York: McGraw-Hill.
- Bond, T. G., & Fox, C. M. (2015). *Applying the Rasch Model, Fundamentals Measurement in the Human Science (3rd edition)*. New York: Routledge.
- Dias, T. C., Ratumanan, T. G., & Souisa, T. R. (2021). The effect of work motivation on teacher performance. *Tech. Rep. Kansai Univ*, 63(1), 6895–6907.
- Dionne, S. D., & Yammirin, F. J. (2012). Transformasional leadership and team performance. *Journal of Organizational Change Management*, 17(2), 177–193.
- Hitka, M., Kozubikova, L., & Potkamy, M. (2018). Education and gender-based differences in employee motivation. *Journal of Business Economics and Management*, 19(1), 80 – 95.
- Knippenberg, D. Van. (2000). Daan Van Knippenberg (2000). Work Motivation and Performance: A Social Identity Perspective. , 49(3), 357–371. doi:10.1111/1464-0597.00020. *Applied Psychology: An International Review*, 39(3), 357–371.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behavior. (7th ed)*. New York: Mc Graw Hil.
- Kusmayadi, A. . (2014). *Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai , Sensus pada PT. Indomarco Prismatama wilayah kota Cirebon*. Universitas Siliwangi.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). The Influence of Work Environment, Job Satisfaction and Workload on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasib, N., & Martin, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. *In Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 1(1), 423–428.
- Nimalathan, B. (2005). Employee Job Satisfaction and Performance: The Case of the People's Bank in the Jaffna Peninsula, Sri Lanka. *Internasional, Journal Associate PhD Valeriu University of Jaffna*, 1(1), 44.
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 7(5), 224–236.

- Prabasari, I. G. A. A. M., & Netra, I. G. S. K. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(8), 2301–2317.
- Priyo, R., Alhabsji, T., & Al Musadieq, M. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars Internasional Kota Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1).
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Rivai, V. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Urnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45.
- Sandjaja, S. S., Syahputra, Y., & Erwinda, L. (2020). Validasi skala penilaian instrumen perencanaan karier menggunakan Andrich Threshold. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 9(1), 105–117.
- Sandjaja, S. S., Syahputra, Y., & Hariyani, H. (2020). Contribution Of Guidance and Counseling Supervision Toward Counselor Performance: Study In Sumatera Utara. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Terapan*, 4(1), 43–52.
- Simone, D. S. (2015). Expectancy value theory: motivating healthcare worker. *American International Journal of Contemporary Research*, 5(2), 19–23.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *ARIKA*, 5(2), 83–98.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat. *Journal Administrasi Bisnis*, 4(3).
- Syahputra, Y., & Erwinda, L. (2020). Perbedaan Nomophobia mahasiswa; analisis Rasch. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 6(2), 69–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.29210/02020616>
- Syahputra, Y., Rangka, I. B., Solihatun, S., Folastris, S., & Oktasari, M. (2020). Mengukur Sifat Psikometri Phubbing Scale (PS): Rasch Measurement Tool (RMS). In *Seminar Nasional Daring IIBKIN 2020*, 120–128.
- Syahputra, Y., Sandjaja, S. S., Afdal, A., & Ardi, Z. (2019). Development aninventory of homosexuality and transgender exposure (IHTE): A Rasch analysis. *Konselor*, 8(4), 120–133.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>
- Zehir, C., Muceldili, B., & Sehir, S. (2012). The Moderating Effect of Ethical Climate on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from Large Companies in Turkey. *Journal Social and Behavioral Sciences*, 5(8), 734–743.