PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN PAGUYANGAN

[1]Fany Rio Aprilian, [2]Sugeng Rianto

[1,2]Universitas Peradaban
E-mail : fanyrio17@gmail.com[1], sugeng11@gmail.com[2]

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, job satisfaction, work discipline, and workload on the performance of public elementary school teachers in Paguyangan District, Brebes Regency. This research is important because teacher performance plays a central role in supporting the success of the learning process, so it is necessary to identify the factors that influence it. This study used a quantitative approach with a survey method. The population consisted of 392 actively teaching public elementary school teachers spread across 50 schools in Paguyangan District, and a sample of 198 respondents was determined using the Slovin formula and a simple random sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results show that work motivation, job satisfaction, and work discipline each have a positive and significant effect on teacher performance, whereas workload has no significant effect. Simultaneously, the four independent variables significantly affect teacher performance, with an Adjusted R Square of 0.086, indicating that the model explains 8.6% of the variation in teacher performance while the remaining 91.4% is explained by other factors outside the model. These findings underline the importance of strengthening teachers' motivation, job satisfaction, and work discipline as strategic levers for improving teacher performance.

Keywords : *Work Motivation; Job Satisfaction; Work Discipline; Workload; Teacher Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes. Penelitian ini penting dilakukan karena kinerja guru memegang peran sentral dalam mendukung keberhasilan proses pembelajaran, sehingga perlu diketahui faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri dari 392 guru aktif mengajar yang tersebar di 50 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan, dengan sampel sebanyak 198 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, keempat variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,086 yang menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 8,6% variasi kinerja guru, sedangkan sisanya 91,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja sebagai tuas strategis dalam meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Disiplin Kerja; Beban Kerja; Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal pokok dalam upaya strategis memaksimalkan pengelolaan lembaga pendidikan, termasuk pada jenjang Sekolah Dasar (SD) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2010. Kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes, memiliki pengelolaan lembaga pendidikan dasar yang relatif baik, ditandai dengan capaian akreditasi tinggi pada beberapa SD Negeri. Namun demikian, capaian pendidikan di Kabupaten Brebes tahun 2024 menunjukkan bahwa meskipun kemampuan literasi meningkat menjadi kategori baik (70,89), kemampuan numerasi masih berada pada kategori sedang (63,73), sementara iklim inklusivitas hampir tidak bergerak dan angka partisipasi sekolah sedikit menurun. Data tersebut mengindikasikan perlunya kajian mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di wilayah ini.

Data absensi guru di Kecamatan Paguyangan pada Maret 2026 menunjukkan tingkat kehadiran yang tinggi (11.620 entri), dengan angka cuti dan ketidakhadiran administratif yang relatif kecil, mengindikasikan disiplin kerja yang cukup baik. Di sisi lain, data jam kerja menunjukkan durasi kerja yang panjang pada sebagian besar hari kerja, sementara beragam tugas mulai dari pembelajaran, administrasi, hingga penilaian harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, sehingga berpotensi menimbulkan beban kerja yang tinggi. Kondisi ini memperkuat urgensi penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru.

Kinerja guru pada dasarnya tercermin dari kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif (Dias et al., 2021; Subandi, 2023). Berbagai faktor turut memengaruhi kinerja tersebut, di antaranya motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja. Motivasi kerja menjadi kekuatan pendorong dasar yang membuat guru bertindak secara optimal dalam menjalankan tugasnya (Aco et al., 2024; Uno, 2014). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif guru terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari kesesuaian antara harapan dan imbalan yang diterima (Suwandy et al., 2025). Disiplin kerja menggambarkan kepatuhan guru terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku (Nurdin et al., 2023), sementara beban kerja berkaitan dengan tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam batasan waktu tertentu (E. Yusuf et al., 2023).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten mengenai pengaruh keempat variabel tersebut terhadap kinerja guru. Motivasi kerja misalnya terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada penelitian Hayati et al. (2020) dan Sutarmin & Chandra (2022), namun tidak berpengaruh pada penelitian Setyabudi & Rahayu (2024) dan Ika Astuti & Arif Budi R (2023). Pola inkonsistensi serupa juga ditemukan pada variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, maupun beban kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu diuji kembali pada konteks, lokasi, dan karakteristik responden yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan, sekaligus memberikan implikasi manajerial bagi Dinas Pendidikan dan pihak sekolah dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja guru yang lebih tepat sasaran.

METODE

Jenis Penelitian dan Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner untuk mengetahui pengaruh langsung antara motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja (variabel independen) terhadap kinerja guru (variabel dependen). Penelitian dilaksanakan di Kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes, pada bulan Juni–Juli 2026.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru berstatus aktif mengajar yang berjumlah 392 orang, tersebar di 50 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 5%, yang menghasilkan jumlah sampel minimum sebanyak 198 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling jenis simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih.

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) yang disebarkan secara daring melalui Google Form. Variabel Motivasi Kerja (X1) diukur melalui indikator kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Variabel Kepuasan Kerja (X2) diukur melalui gaji, promosi, supervisi, lingkungan kerja, penghargaan, prosedur kerja, rekan kerja, dan komunikasi. Variabel Disiplin Kerja (X3) diukur melalui kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan, dan etika kerja. Variabel Beban Kerja (X4) diukur melalui target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Variabel Kinerja Guru (Y) diukur melalui perencanaan, penerapan, dan evaluasi pembelajaran.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan SPSS melalui tahapan: (1) Uji Instrumen, meliputi Uji Validitas (korelasi Pearson Product Moment, valid apabila r hitung > r tabel) dan Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha, reliabel apabila nilai > 0,60); (2) Uji Asumsi Klasik, meliputi Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test), Uji Multikolinearitas (nilai Tolerance dan VIF), serta Uji Heteroskedastisitas (metode Glejser); (3) Analisis Regresi Linier Berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + \beta4X4 + e$; serta (4) Uji Hipotesis yang terdiri dari Uji t (parsial), Uji F (simultan), dan Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden dan Uji Kualitas Data

Dari 198 responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan (130 orang atau 65,66%), sedangkan laki-laki berjumlah 68 orang (34,34%). Berdasarkan usia, responden didominasi kelompok usia 41–50 tahun (91 orang, 45,96%) dan 31–40 tahun (83 orang, 41,92%). Berdasarkan status kepegawaian, mayoritas responden berstatus PPPK (111 orang, 56,06%), diikuti PNS/ASN (74 orang, 37,37%).

Hasil uji validitas terhadap 24 butir pernyataan pada seluruh variabel menunjukkan bahwa nilai r hitung setiap butir lebih besar dari r tabel (0,139), dengan nilai tertinggi 0,914 (Beban Kerja) dan terendah 0,504 (Kepuasan Kerja), sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas

menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk Kinerja Guru sebesar 0,839, Motivasi Kerja 0,722, Kepuasan Kerja 0,827, Disiplin Kerja 0,811, dan Beban Kerja 0,806, yang seluruhnya melebihi ambang batas 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja guru berada pada kategori sangat tinggi (indeks 167,53), disiplin kerja pada kategori sangat tinggi (indeks 169,44), kepuasan kerja pada kategori tinggi (indeks 164,95), motivasi kerja pada kategori tinggi (indeks 159,92), sedangkan beban kerja berada pada kategori tinggi (indeks 135,06).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,082. Karena 0,082 > 0,05, residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 (Motivasi Kerja 0,959; Kepuasan Kerja 0,941; Disiplin Kerja 0,966; Beban Kerja 0,984) dan nilai VIF < 10 (1,043; 1,062; 1,035; 1,016), sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji Heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel independen di atas 0,05 (Motivasi Kerja 0,662; Kepuasan Kerja 0,935; Disiplin Kerja 0,199; Beban Kerja 0,596), yang diperkuat dengan pola sebaran titik pada grafik scatterplot yang acak tanpa pola tertentu, sehingga model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: Y = -0,025 + 0,160X1 + 0,161X2 + 0,159X3 + 0,055X4 + e. Nilai konstanta sebesar -0,025 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen bernilai nol, maka kinerja guru diperkirakan sebesar -0,025 satuan. Seluruh koefisien regresi bertanda positif, yang berarti peningkatan pada masing-masing variabel independen cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja guru.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Regresi Dan Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig. (p-value)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,160	2,395	0,018	Berpengaruh Positif & Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	0,161	2,476	0,014	Berpengaruh Positif & Signifikan
Disiplin Kerja (X3)	0,159	2,287	0,023	Berpengaruh Positif & Signifikan
Beban Kerja (X4)	0,055	0,838	0,403	Tidak Berpengaruh Signifikan

Hasil Uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 5,657 dengan signifikansi < 0,001, yang berarti motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga H5 diterima. Hasil Uji Koefisien Determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,324 (kategori hubungan cukup kuat), nilai R Square sebesar 0,105 (10,5%), dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,086, yang berarti keempat variabel independen mampu menjelaskan 8,6% variasi kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 91,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, kompensasi, dan budaya organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (H1)

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung 2,395 > t tabel 1,652 dengan signifikansi 0,018 < 0,05, sehingga H1 diterima. Motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi (indeks 159,92), tercermin dari terpenuhinya kebutuhan dasar, rasa aman, hubungan sosial yang baik, penghargaan atas prestasi, serta kesempatan mengembangkan kompetensi profesional. Kondisi tersebut mendorong guru untuk lebih optimal dalam menyusun perencanaan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yope & Isma (2022), Yusuf & Suci (2020), Hayati et al. (2020), serta Sutarmin & Chandra (2022), yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru (H2)

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung 2,476 > t tabel 1,652 dengan signifikansi 0,014 < 0,05, sehingga H2 diterima. Kepuasan kerja guru berada pada kategori tinggi (indeks 164,95), tercermin dari kesesuaian gaji dengan beban tugas, kesempatan pengembangan karier, arahan kepala sekolah, kenyamanan lingkungan kerja, apresiasi atas kontribusi, kejelasan peraturan, hubungan harmonis antar guru, serta keterbukaan informasi. Kondisi ini mendukung guru dalam menjalankan tugas profesionalnya secara lebih optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Setyawan et al. (2022), Narti Cikita Dewi (2025), Wijayanto et al. (2021), serta Mustika & Syamsuddin (2023).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (H3)

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung 2,287 > t tabel 1,652 dengan signifikansi 0,023 < 0,05, sehingga H3 diterima. Disiplin kerja guru berada pada kategori sangat tinggi (indeks 169,44), tercermin dari ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan pada peraturan dan standar kerja, kewaspadaan dalam bekerja, serta perilaku kerja yang etis. Kedisiplinan ini mendukung keteraturan pelaksanaan tugas mulai dari perencanaan hingga evaluasi pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kurniawati (2023), Pala'langan (2021), Nazilah et al. (2024), serta Soviana et al. (2024).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru (H4)

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung 0,838 < t tabel 1,652 dengan signifikansi 0,403 > 0,05, sehingga H4 ditolak. Meskipun beban kerja guru berada pada kategori tinggi (indeks 135,06), khususnya terkait target kurikulum, pekerjaan mendadak, dan tuntutan kualitas pekerjaan, hasil uji statistik menunjukkan bahwa beban kerja belum cukup kuat menjelaskan perubahan kinerja guru. Kondisi ini mengindikasikan bahwa guru di Kecamatan Paguyangan relatif mampu mengakomodasi tingginya beban kerja tanpa hal tersebut secara langsung menurunkan kinerja, kemungkinan karena ditopang oleh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja yang sudah baik. Hasil ini berbeda dengan penelitian Kurdi et al. (2025) dan Fitriyah Indah Purwati (2021), namun sejalan dengan penelitian Handariani et al. (2023) yang juga menemukan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, menegaskan adanya research gap yang masih belum konsisten pada variabel ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menarik lima kesimpulan utama. Pertama, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan. Kedua, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja guru. Ketiga, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Keempat, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kelima, secara simultan, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 8,6%, sementara 91,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Aco, M. K., Mas'ud, M., & Zakaria, J. (2024). Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi digital, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Economics and Digital Business Review, 5(2), 589–604.

Ananta, D., Jaelani, A. K., & Sativa, F. E. (2026). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD Kecamatan Ampenan. Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan, 10(1), 1–4.

Dias, et al. (2021). Indikator Kinerja Guru. Jurnal Kajian Pendidikan Dasar, 1(1), 62–82.

Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). The Influence of Organizational Commitment and Work Motivation on Teacher Performance. JMKSP, 5(2).

Hutabarat, M., & Budi, A. R. (2026). Kinerja Guru Sekolah Dasar Pada Distrik Teminabuan. Jurnal Riset Terkini, 15, 1675–1684.

Kurdi, S., Fauzi, M., & Hani, U. (2025). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candiroto Kendal. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi, 3(1), 397–422.

Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6(1), 583–595.

Narti Cikita Dewi, T. J. R. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi Digital terhadap Kinerja Guru SMP Negeri se-Kabupaten Mesuji. 44(1), 312–322.

Nazilah, Kristiana, N. A., Indriyani, A., & Riono, S. B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru. Edu Cendikia, 4(1), 152–160.

Nurdin, A., Valentino, F., & Baskoro, E. (2023). Disiplin Kerja Karyawan. 21(2), 210–217.

Nurfasicha, I., Suhada, M. M., & Faizin. (2021). Jurnal Kajian Pendidikan Dasar, 1(1), 62–82.

P. Robbins, S., & A. Judge, T. (2008). Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 2. Penerbit Salemba.

Rafifah, H., Nurhayati, F., & Ruhaena, L. (2021). Psikoedukasi Kepada Guru SMP Insan Cendekia. Abdi Psikonomi, 2, 86–93.

Rozalinda, K., & Asbupel, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Tambusai, 6(3), 14063–14064.

Sahari, Adi, Y., & Irwan, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malunda. JOMEL, 3(1), 437–452.

Saputra, D. T., Wulandari, M. D., & Darsinah. (2024). Jurnal Basicedu, 5(5), 99–109.

Setyawan, O., Willyam, S., & Darmasari, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bangko. LUCRUM, 2(2), 227–241.

Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Guru SMK. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis, 7(1), 1–12.

Soviana, H. D., Zainal, V. R., & Riyanto, S. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru. Venus: Jurnal Publikasi Rumpun Ilmu Teknik, 2(3), 255–261.

Subandi, S. (2023). Bimbingan Kelompok Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. Journal on Education, 5(4), 12213–12221.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (2nd ed.). Alfabeta.

Suliyanto. (2011). Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik. Gramedia Pustaka Utama.

Sutarmin, & Chandra. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. Jurnal Economina, 1.

Suwandy, Y. A., Hasibuan, H. A., & Ahmad, R. (2025). Pengaruh Promo Jabatan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPJS. Journal of Community Research and Service, 9(1).

Uno, H. B. (2014). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Bumi Aksara.

Yope, S. A., & Isma, A. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Sinjai. 73–82.

Yusuf, E., Lestari, R. I., & Sugiarti, L. R. (2023). Peran Psychological Meaning dan Dukungan Organisasi sebagai Pemediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 16(3), 221.

Yusuf, R., & Suci, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah. Jurnal Pendidikan Dan Psikologi, 7(2), 45–56.