
Hubungan Iklim Kerja Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru SMP Di Kecamatan Lasolo

Ritmanto

Universitas Lakidende

ritmanyeni@gmail.com

Abstract

This study aimed to analyze : (1) the correlation between work atmosphere and junior high school teacher's performance in Lasolo sub regency; (2) the correlation between motivation for achievement and junior high school teacher's performance in Lasolo sub regency; (3) the correlation between work atmosphere coupled with motivation for achievement and the performance of junior high school teachers in Lasolo sub regency. The research used a survey method, by applying a correlational approach. The population of the study was all teachers of junior high school in Lasolo sub regency, totaling 110. The sample of the study were 33 respondents who were selected through purposive random sampling technique. The data were collected through self-developed instrument, which was firstly piloted to empirically establish its validity and reliability. The result of the study: (1) there was a positively very significant correlation between work atmosphere and the performance of junior high school teachers in the sub regency of Lasolo, as was indicated by a coefficient correlation of 0,706. (2) There was a positively very significant correlation between motivation for achievement and the performance of junior high school teachers in the sub regency of Lasolo, as was indicated by a coefficient correlation of 0,661. and (3) there was a positively very significant correlation between work atmosphere coupled with motivation for achievement and the performance of junior high school teachers in the sub regency of Lasolo, as was indicated by a coefficient correlation (R) = 0,730 and determining coefficient (r square) = 0,533 or 53,3%.

Diterima : 24 April 2018

Direvisi : 16 Mei 2018

Diterbitkan : 1 Juni 2018

Keywords: work atmosphere, motivation for achievement, teacher's performance.

Pendahuluan

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan dunia ini semakin menyempit hingga membentuk suatu masyarakat dunia yang saling bergantung (Suryadi dan Tilaar, 1994: 87). Hal ini menunjukkan adanya perubahan secara struktur menuju masa globalisasi dalam berbagai bidang kehidupan. Tatanan dunia baru ditandai dengan semakin kaburnya batas antar Negara dan bahkan antar jagat.

Kemajuan dan perkembangan yang terjadi seiring berjalannya waktu menghendaki setiap individu mampu bertahan hidup dan bersaing dalam kemajuan tersebut. Pendidikan merupakan upaya pengembangan kemampuan dan kepribadian untuk mampu berjalan dengan baik dan sempurna sehingga mampu menjawab tantangan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan yang sedang dan akan terjadi.

Proses pendidikan merupakan kejadian berubahnya sesuatu menjadi sesuatu hal lain yang ada hubungannya terhadap berlangsungnya proses disebut input dan hasil dari suatu proses disebut output. Pendidikan juga merupakan proses internalisasi nilai-nilai. Proses tersebut dapat terwujud apabila diikuti dengan kehadiran guru yang menjadi manusia teladan dan tokoh panutan. Guru diharapkan menjadi sosok utama dalam pembelajaran dan melalui proses belajar mengajar tersebut berbagai ilmu pengetahuan, nilai, keterampilan, dan informasi yang dapat digunakan untuk mengubah diri dan kehidupan siswa. Guru tidak hadir begitu saja dalam kelas tanpa persiapan dan tanpa kemampuan, tetapi hadir dengan berbagai persiapan dan berbagai kemampuan yang memadai, serta selalu berusaha menjadikan anak didiknya menjadi manusia yang hidup dengan lingkungannya dimasa yang akan datang.

Selanjutnya, guru adalah pelaksana pendidikan sekaligus merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan itu sendiri. Dalam pelaksanaan tugas dan kegiatannya sesuai dengan kemajuan dan perkembangan teknologi menyebabkan guru harus mampu menumbuh-kembangkan kreasi dan kreativitasnya.

Berbagai upaya telah diprogramkan dan dilakukan oleh pemerintah untuk memberikan yang terbaik bagi pengembangan sumber daya manusia. Salah satunya adalah usaha untuk meningkatkan kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini dinyatakan karena kunci utama keberhasilan pendidikan dan faktor penentu adalah guru yang bermutu. Setiap saat mutu dan keberhasilan guru selalu dipertanyakan melalui tindakan dan perlakuan guru yang dirasakan baik disekolah maupun di masyarakat sekitarnya.

Sesuai dengan zamannya, guru yang bermutu harus mempunyai : (1) kemampuan professional, (2) upaya professional, (3) waktu yang tercurah untuk kegiatan professional, dan (4) akuntabilitas (Suryadi, 2001). Guru yang professional merupakan guru yang mempunyai kinerja yang baik dan harus dapat menjalankan fungsi pengajaran sebagai ciri pokok pekerjaan seorang guru. Kinerja guru menjadi penentu keberhasilan siswa untuk mengikuti pengajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini menunjukkan, guru merupakan kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan dan berada pada titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif (Jalal dan Supriadi, 2001: 262).

Guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mampu melaksanakan segala tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robbins (1998: 84) bahwa kinerja seseorang itu sangat didukung oleh motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Seseorang yang termotivasi, akan mampu melaksanakan segala tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, tanpa harus diawasi oleh atasannya. Tugas dan tanggungjawab yang dapat dilakukan dengan baik, menunjukkan bahwa seseorang tersebut merupakan pegawai yang produktif. Pegawai yang produktif memiliki kinerja yang tinggi.

Motivasi berprestasi guru dengan iklim kerja akan memberikan warna tertentu kepada kinerja guru. Motivasi berprestasi mencakup refleksi dari keinginan, harapan, cita-cita untuk mencapai sesuatu hasil yang berhubungan dengan pekerjaan melalui cara yang ditempuh guru untuk menghasilkan yang terbaik. Iklim kerja di sekolah berkenaan dengan hirarki, keamanan kerja, keterbukaan dan ketertutupan sekolah dengan masyarakat, kenyamanan kerja serta kepuasan guru serta personil lainnya.

Secara teoritis peningkatan kinerja ditentukan oleh berbagai faktor, baik faktor internal seperti motivasi berprestasi, maupun faktor eksternal berupa iklim kerja. Sejauh mana keterkaitan antara berbagai faktor tersebut masih memerlukan pembuktian secara empiris dari data yang valid. Kaitannya dengan iklim kerja agar guru memiliki kinerja yang baik, maka perlu diciptakan iklim kerja yang kondusif.

Metode

Berdasarkan sifat menjelaskan permasalahan dari tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini bersifat , umumnya bertujuan untuk mengetahui faktor/peranan penyusunan dari suatu dimensi kehidupan (Salimun 2002: 63). Menurut sugiono (2004), suatu penelitian yang

bersifat *explanatory* umumnya bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang akan diteliti serta hubungan dan pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Berdasarkan analisis faktor *explanatory* tersebut kemudian dilakukan analisis faktor *konfirmatory* untuk melakukan konfirmasi berdasarkan teori atau konsep yang sudah ada terhadap keakuratan (validitas dan reliabilitas) instrumen yang ada. Adapun typology penelitian yang bersifat *explanatory* yaitu hubungan iklim kerja dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Lasolo. Untuk itu sifat penelitian ini adalah penjelasan (*esplanatory research*).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi (survey) yaitu pengambilan data pada obyek penelitian berdasarkan pengamatan untuk melihat fenomena-fenomena sebagai bahan tindak lanjut peneliti.
2. Kuisisioner yang dipergunakan yaitu kuesioner yang dibuat oleh peneliti secara terstruktur dan tertutup yang dibagikan kepada responden. Pertanyaan-pertanyaandalam kuesioner dirancang sedemikian rupa agar dapat memperoleh data dan informasi penting yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
3. Dokumentasi yaitu menggunakan literatur, catatan yang berhubungan dengan obyek penelitian.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Lickert*. Menurut Sugiono (2008: 132), “skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang.” Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik total dalam menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Pembahasan

Dalam penelitian ini, kajian utamanya adalah kinerja guru SMP di Kecamatan Lasolo. Kemudian dilihat hubungan atau keterkaitan antara iklim kerja dan motivasi berprestasi baik secara parsial maupun secara simultan dengan kinerja guru. Hubungan itu dilihat secara kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial dalam bentuk pengujian hipotesis. Hasil analisis itu selanjutnya diinterpretasikan kemudian dibuat kesimpulan.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif diperoleh gambaran ketiga variabel penelitian. Secara grafis, hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat

menunjukkan hubungan yang linear. Untuk itu, maka pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi dan regresi linear memenuhi syarat untuk digunakan dalam mengkaji hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Hubungan antara Iklim Kerja dengan Kinerja Guru

hasil pengujian hipotesis pertama dapat diketahui bahwa terdapat hubungan signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru SMP di Kec. Lasolo seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y}=5,789+0,424X1$ dan koefisien korelasi 0,706 yang telah diuji tingkat sigifikannya. Hasil pengujian tersebut menjelaskan bahwa setiap kenaikan atau penurunan satu unit skor iklim kerja (X1), maka akan diikuti oleh kenaikan atau penurunan skor kinerja guru SMP di Kec. Lasolo (Y) sebesar 0,424 pada konstanta 5,789. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa iklim kerja merupakan salah satu prediktor kinerja guru walaupun bukan sebagai prediktor utama. Kedua variabel ini memiliki hubungan yang signifikan, dimana 49,8% kinerja guru SMP di Kec. Lasolo dipengaruhi oleh iklim kerja dan sisanya 50,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Berdasarkan pengamatan terlihat bahwa baiknya iklim kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini didasarkan pada hasil uji statistik dengan menggunakan uji t. Artinya perubahan iklim kerja kearah yang lebih baik akan dapat memacu perbaikan kinerja guru SMP di Kecamatan Lasolo.

Hasil penelitian tersebut didukung teori yang dikemukakan oleh Toulson dan Smith (1994) dalam Husman (2008 : 35) mendefinisikan iklim kerja sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan. Selain itu Aaron dan Sawitzky (2006 : 290) menyatakan bahwa iklim kerja menghadirkan sebuah pandangan umum dari sebuah organisasi dan pengaruh individu terhadap lingkungan kerja, dimana iklim kerja mempengaruhi perilaku kerja individu dan perilaku hubungan kerja. Disisi lain hasil penelitian ini juga mendapatkan dukungan empiris yaitu penelitian yang dilakukan Zulkarmain (2008) bahwa iklim kerja yang pada indikator lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh La Ode Husman (2008) bahwa lingkungan fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru

hasil pengujian hipotesis kedua dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMP di Kec. Lasolo seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y}=9,702+0,580X2$ dan koefisien korelasi sebesar 0,661 yang telah diuji tingkat signifikansinya. Hasil pengujian tersebut menjelaskan bahwa setiap kenaikan atau penurunan satu unit skor motivasi berprestasi ($X2$), maka akan diikuti oleh kenaikan atau penurunan skor kinerja guru SMP di Kec. Lasolo (Y) sebesar 0,580 pada konstanta 9,702. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa motivasi berprestasi merupakan salah satu prediktor kinerja guru dalam penelitian ini. Kedua variabel ini memiliki hubungan signifikan, dimana 43,7% kinerja guru SMP di Kec. Lasolo dipengaruhi oleh motivasi berprestasi dan sisanya 56,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor yang harus dimiliki oleh guru dalam melaksanakan kerjanya sebagai seorang guru. Dengan kata lain bahwa guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi maka kinerja dari seorang guru pun akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi seorang guru maka kerjanya pun akan semakin rendah.

3. Hubungan antara Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama dengan Kinerja Guru

hasil pengujian hipotesis ketiga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara iklim kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP di Kec. Lasolo, seperti yang ditunjukkan pada persamaan regresi linear ganda $\hat{Y}=4,653+0,290X1+0,255X2$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,483 untuk iklim kerja ($X1$) dan 0,291 untuk motivasi berprestasi ($X2$) yang telah diuji signifikansinya. Hasil pengujian tersebut menjelaskan bahwa setiap kenaikan atau penurunan satu unit skor iklim kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama, maka akan diikuti oleh kenaikan atau penurunan skor kinerja guru SMP di Kec. Lasolo sebesar 0,290 dan 0,255 pada konstanta 4,653. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa iklim kerja dan motivasi berprestasi merupakan dua dari kinerja guru SMP di Kec. Lasolo. Kedua variabel ini memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. dimana 53,3% kinerja guru dapat dipengaruhi secara bersama-sama oleh iklim kerja dan motivasi berprestasi, dan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian diatas hal tersebut dapat dipahami karena kinerja pegawai yang tinggi tidak terlepas dari iklim kerja diantaranya suasana tempat kerja, adanya otonomi dan kebebasan, adanya kepercayaan, jujur dan menghargai, dan adanya pengembangan karir. Selain itu peningkatan kinerja guru juga tidak terlepas dari adanya motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru, hal tersebut dapat terlihat dari keinginan selalu berusaha mencapai tujuan, Selalu berusaha untuk menjalankan tugas, Berusaha untuk bertanggung jawab, Berusaha untuk unggul dalam persaingan, dan selalu menerima umpan balik. Kedua indikator tersebut secara bersama-sama dapat menjadi faktor terciptanya peningkatan kinerja guru yang menghasilkan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan program pembelajaran, dan kemampuan guru dalam melakukan evaluasi.

Kesimpulan

1. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru pada SMP di Kecamatan Lasolo. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim kerja pada setiap guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru SMP di Kecamatan Lasolo dan sebaliknya semakin buruk iklim kerja semakin rendah pula kinerja guru pada SMP di Kecamatan Lasolo.
2. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Lasolo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja guru SMP di Kecamatan Lasolo, dan sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi maka semakin rendah pula kinerja guru SMP di Kecamatan Lasolo.
3. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Lasolo. Dengan koefisien determinasi 0,539 hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim kerja dan semakin tinggi motivasi berprestasi pada setiap guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru SMP di Kecamatan Lasolo. Dan sebaliknya semakin buruk iklim kerja dan semakin rendah motivasi berprestasi secara bersama-sama akan semakin rendah pula kinerja guru SMP di Kecamatan Lasolo. Besarnya kontribusi iklim kerja dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja guru adalah sebesar 53,9% dan sisanya 46,1% ditentukan oleh faktor lain.

Daftar Pustaka

- Ahiri, Jafar. 2007. *Evaluasi Pembelajaran dalam konteks KTSP*. Kendari: Unhalu Press. Cet. Ke-1.
- Ahiri, Jafar. 2008. *Tekhnik Penilaian Kelas dalam Pembelajaran*. Jakarta: UHAMKA Press. Cet. Ke-1.
- Anastasi, Anne. 1979. *Field of applied psychology*. Tokyo: Mc. Graw-hill Kogakusha.
- Anggreni, P. K. N. (2018). Pengaruh Model Pembelajaran Picture And Picture Terhadap Penguasaan Kompetensi Pengetahuan IPS Siswa Kelas V SD Gusus Raden Ajeng Kartini. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(1), 41-47.
- Arikunto, Suharsimi. 1990. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1987. *Psikologi Industry, Seri Ilmu Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Crawford, Megan. Dkk. 2005. *Leadership and Teams in Education Management Terjemahan*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Davis, Keith dan John W. Newtrom. 1985. *Perilaku dalam Organisasi. Edisi Ketujuh Terjemahan*. Jakarta: Erlangga.
- Dimiyati, dan Mudjiono. 2002. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Putra.
- Falahy. 2007. *Studi Korelasional antara Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Guru*. <http://www.qeioscities.com/guruvalah> 1 januari 2007.
- Hamalik, Oemar. 2001. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harvey, Donald F, and Donal R Brown. 1978. *An Experimental Approach to Organization Development*, Englewood cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Int.
- Hicks. 1970. *The Management of Organization a System and Human Resources Approach*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Heriwung, A.J. 1989. *Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Depdikbud Dirjen Dikti Proyek Pengembangan LPTK.
- Hoy, Wayne K, and Miskel, Cecil G. 1987. *Education Administration : Theory, Research, and Practice*. New York: Random House, Ic.
- Irawan, Prasetya, Motik, Suryani SF dan Sakti, Wahyu Krida. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: STIA LAN Press.
- Jalal, Fasli dan Dedi Supriadi. 2001. *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Jerome, Paul J. 1994. *Mengevaluasi kinerja karyawan*. Jakarta: Lembaga Manajemen PPM.

- Luthan, Fred, 1995, *Organization Behavior (Prilaku Organisasi)*, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, 1994. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari, 1996. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nasution, S. 1995. *Didaktik Dasar-dasar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pidarta, Made. 1995. *Seri Manajemen Pendidikan: Peranan Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*. Jakarta: Grasindo.
- Riduwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rooijackers, Ad. 1991. *Mengajar Dengan Sukses: Petunjuk Untuk Merencanakan dan Menyampaikan Pengajaran*. Jakarta: Grasindo.
- Robbins, S.P. 1998, *Essentials of Organizational Behavior*. Englewood Clifts, New Jersey: Prentice-Hall. Inc.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi ke lima*. Jakarta: Erlangga.
- Sardiman. 2003. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 1992. *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: Grasindo bekerja sama dengan PPS Program Studi Psikologi UI.
- Simamora, Henry. 1984. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Simamora. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Steers RM. 1980. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Stringer, Robert. 2002. *Efektifitas Organisasi*. LP3S: Jakarta.
- Sudarsana, I. K. (2018). Optimalisasi Penggunaan Teknologi Dalam Implementasi Kurikulum Di Sekolah (Persepektif Teori Konstruktivisme). *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(1), 8-15.
- Sudjana. 2000. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sibar Baru Algesindo.
- Sudijono, A. 2007. *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

- Sukmadinata. 2004. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Suit, Jusuf. Dan Almasdi. 1996. *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Suryadi, Ace dan Tilaar, H.A.R. 1994. *Analisis Kebijakan Pendidikan: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suryadi. 2001. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Tarmidi. 2006. *Iklim Kelas dan Prestasi Belajar*. Medan: Repository USU.
- Tiffin, Joseph, dan Ernest J. McCormik, 1958. *Industrial Psychology*. Englewood Cliffs. N.J. : Prentice-Hall. Inc.
- Timpe, A. Dale, 1993. *Kinerja, Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis*. Jakarta: Elx Media Komputindo.
- Usmara. 2006. *Motivasi Kerja Proses. Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Amara Books.
- Wirawan. 2007. *Profesi dan Standar Evaluasi*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia.