



## Motivasi dalam Manajemen Sumber Daya Pendidik Atau Tenaga Kependidikan di SDN Karanganyar 01

Rofiq Hidayat, Qusi Nabila Maulidia, Nadia Mahsa Kalila, Muh 'Ainul Yaqin  
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Jl. Mataram No.1, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68136

Email : [qusynabilamaulidia1405@gmail.com](mailto:qusynabilamaulidia1405@gmail.com), [mahsanadia3@gmail.com](mailto:mahsanadia3@gmail.com), [myaqin565@gmail.com](mailto:myaqin565@gmail.com),  
[rofiqhidayat@uinkhas.ac.id](mailto:rofiqhidayat@uinkhas.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to analyze the role of motivation in teacher resource management at SDN Karanganyar 01 and its impact on teacher performance. Using a qualitative approach with interviews and observations, it was found that factors such as job satisfaction, recognition, and opportunities for self-development influence teacher motivation. The application of motivation theories such as Maslow, Herzberg, and McClelland suggests that the provision of incentives, training, and fair performance evaluations can enhance teacher satisfaction and performance. This study concludes that effective motivation positively contributes to teacher performance and the quality of education.*

**Keywords:** *Motivation, Teacher Resource Management, Teacher Performance, SDN Karanganyar 01, Job Satisfaction*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi dalam manajemen sumber daya pendidik di SDN Karanganyar 01 dan dampaknya terhadap kinerja pendidik. Melalui pendekatan kualitatif dengan wawancara dan observasi, ditemukan bahwa faktor-faktor seperti kepuasan kerja, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri memengaruhi motivasi pendidik. Penerapan teori motivasi seperti Maslow, Herzberg, dan McClelland menunjukkan bahwa pemberian insentif, pelatihan, dan evaluasi kinerja yang adil dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pendidik. Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi yang efektif berkontribusi positif terhadap kinerja dan kualitas pendidikan

**Kata Kunci:** Motivasi, Manajemen Sumber Daya Pendidik, Kinerja Pendidik, SDN Karanganyar 01, Kepuasan Kerja

### 1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan persaingan ketat di berbagai sektor, pendidikan memegang peranan vital dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pembelajaran. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif, terutama dalam aspek motivasi, menjadi kunci keberhasilan institusi pendidikan dalam mencapai tujuannya.

SDN Karanganyar 01, sebagai salah satu lembaga pendidikan menengah di Kabupaten Jember, Jawa Timur, juga menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah ini. Sebagaimana dikemukakan oleh Rahmat et al. (2017) dalam penelitiannya, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang pada gilirannya berdampak pada prestasi belajar siswa.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulistiowati (2019) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan pengembangan karir

memiliki peran penting dalam memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan.

Sementara itu, studi yang dilakukan oleh Pratama dan Arifin (2020) mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja guru. Motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab dan pengakuan, cenderung memberikan dampak yang lebih berkelanjutan dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik seperti insentif finansial.

Berdasarkan latar belakang tersebut, jurnal ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi dalam manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SDN Karanganyar 01. Pembahasan akan mencakup konsep dasar motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, serta strategi-strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang aspek motivasi, diharapkan dapat disusun rekomendasi yang aplikatif untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di SDN Karanganyar 01.

## **2. METODE**

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan studi kasus. Adapun fokus penelitian yang dilakukan adalah terkait Motivasi dalam manajemen sumber daya pendidik atau tenaga kependidikan di SDN 01 Karanganyar.

Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: (a) Identifikasi data, (b) Analisis data, (c) Interpretasi data.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

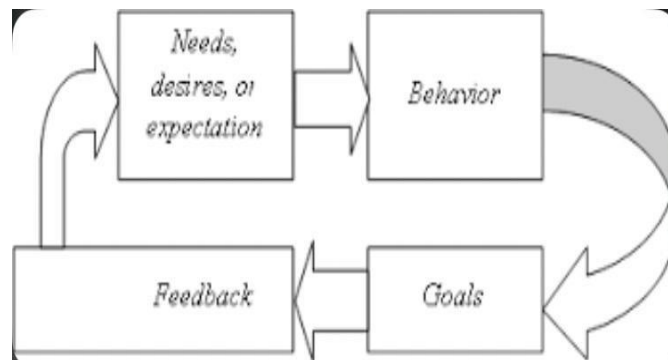
### **Motivasi**

Kata motivasi berasal dari kata motif, yang dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang mendorongnya untuk bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat dilihat melalui perilaku individu, yang berupa rangsangan, dorongan, atau sumber energi yang memicu munculnya suatu perilaku tertentu.

Motif dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu: (1) motif biogenetis, yang merupakan motif-motif yang berasal dari kebutuhan-kebutuhan organisme untuk menjaga kelangsungan hidupnya, seperti rasa lapar, haus, kebutuhan akan aktivitas dan istirahat, bernapas, seksualitas,

dan lain-lain; (2) motif sosiogenetis, yaitu motif-motif yang berkembang karena pengaruh lingkungan kebudayaan tempat individu tersebut tinggal. Motif ini tidak muncul secara alami, melainkan dipengaruhi oleh budaya di sekitarnya. Misalnya, keinginan mendengarkan musik, makan pecel, makan coklat, dan lain-lain; (3) motif teologis, dalam motif ini manusia adalah sebagai makhluk yang berketuhanan, sehingga ada interaksi antara manusia dengan Tuhan-Nya, Contohnya dalam kegiatan ibadah sehari-hari, seperti keinginan untuk berbakti kepada Tuhan Yang Maha Esa dan mewujudkan norma-norma yang sesuai dengan ajaran agamanya.

Berkaitan dengan pengertian motivasi, beberapa psikolog menyebut motivasi sebagai konstruk hipotetis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah, intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan. Motivasi mencakup berbagai konsep, seperti kebutuhan untuk mencapai prestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, kebiasaan, serta rasa ingin tahu seseorang terhadap sesuatu.



**Gambar 1. Proses Motivasi Dasar**

### 1. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Pemberian motivasi merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dapat memberikan dampak positif bagi mereka. Motivasi adalah kondisi mental dan sikap psikologis yang memberikan energi, mendorong aktivitas, serta mengarahkan atau menyalurkan perilaku untuk mencapai kebutuhan yang dapat memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu motivasi dapat diartikan sebagai proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan (Sinungan,2005).

Tujuan utama pemberian motivasi kerja di SDN Karanganyar 01 adalah untuk meningkatkan kinerja pendidik sehingga mereka dapat memberikan pembelajaran yang berkualitas. Motivasi yang baik akan mendorong pendidik untuk bekerja lebih giat, kreatif, dan inovatif, serta mengoptimalkan potensi mereka dalam mengajar.

## **2. Teori-teori yang mendukung tentang Motivasi dalam meningkatkan Kinerja**

Teori motivasi seperti Maslow, Herzberg, dan McClelland mendukung pentingnya memberikan kebutuhan dasar, penghargaan, serta peluang pengembangan diri bagi pendidik. Penerapan teori-teori ini di SDN Karanganyar 01 membantu meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pendidik

Berikut adalah penjelasan mengenai beberapa teori motivasi kerja yang umum digunakan :

### **a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**

Abraham Maslow mengembangkan teori motivasi yang terkenal dengan sebutan hierarki kebutuhan. Maslow menyatakan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan yang harus dipenuhi secara bertahap, mulai dari yang paling dasar hingga yang lebih kompleks. Lima tingkatan kebutuhan tersebut adalah: 1) Kebutuhan fisiologis 2) Kebutuhan keamanan 3) Kebutuhan social 4) Kebutuhan penghargaan 5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Dengan demikian, Maslow menyarankan bahwa kebutuhan dasar seperti keamanan kerja dan hubungan sosial harus dipenuhi terlebih dahulu. Setelah itu, pekerja akan termotivasi oleh penghargaan dan peluang untuk mengembangkan diri secara profesional. Ketika semua kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan akan termotivasi untuk mencapai aktualisasi diri, yaitu keadaan di mana seseorang dapat mencapai potensi penuh mereka dalam pekerjaan.

### **b. Teori Dua Faktor Herzberg**

Frederick Herzberg-ku berpendapat bahwa ada dua faktor yang mempengaruhinya yaitu :  
1) faktor motivator 2) faktor pemelihara

Menurut Herzberg, meskipun faktor-faktor pemelihara tidak dapat secara langsung meningkatkan motivasi, mereka penting untuk menghindari ketidakpuasan. Di sisi lain, faktor-faktor motivator sangat diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mendorong kinerja yang baik.

### **c. Teori Kebutuhan McClelland**

David McClelland mengusulkan teori yang menyatakan bahwa individu termotivasi oleh tiga kebutuhan utama yaitu : 1) Kebutuhan akan prestasi 2) Kebutuhan akan afiliasi 3) Kebutuhan akan kekuasaan

McClelland berpendapat bahwa individu yang memiliki kebutuhan tinggi akan prestasi akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan. Di sisi lain, kebutuhan akan afiliasi dan kekuasaan juga memengaruhi cara seseorang berinteraksi di tempat kerja.

Misalnya, karyawan dengan kebutuhan afiliasi yang kuat akan lebih terfokus pada membangun hubungan sosial yang harmonis di lingkungan kerja.

Berdasarkan teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow, Herzberg, dan McClelland, dapat disimpulkan bahwa penerapan teori-teori ini di SDN Karanganyar 01 memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pendidik. SDN Karanganyar 01 menerapkan, 1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dengan memenuhi kebutuhan dasar para pendidik, seperti keamanan kerja dan hubungan sosial yang baik, sebelum memberikan peluang pengembangan diri untuk mencapai aktualisasi diri. 2) Teori Dua Faktor Herzberg diterapkan dengan menjaga faktor-faktor pemelihara, seperti kondisi kerja yang baik, untuk menghindari ketidakpuasan, sementara faktor-faktor motivator, seperti pengakuan dan pencapaian, berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi pendidik untuk berprestasi lebih baik. 3) Teori Kebutuhan McClelland memberikan landasan dalam memahami berbagai kebutuhan individual para pendidik, di mana SDN Karanganyar 01 memberikan peluang bagi pendidik yang memiliki kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan, melalui penghargaan atas pencapaian, penguatan hubungan sosial yang harmonis, dan kesempatan untuk berperan dalam kepemimpinan atau pengembangan program.

Penerapan ketiga teori ini secara efektif membantu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya, berdampak positif terhadap kinerja para pendidik di SDN Karanganyar 01.

#### **d. Pendekatan dan metode Motivasi dalam meningkatkan Kinerja**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa pendekatan dan metode motivasi yang efektif yaitu :

##### **1) Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik muncul dari dorongan internal untuk melakukan suatu tindakan tanpa mengharapkan imbalan eksternal yang jelas. Contoh: Melakukan pekerjaan yang baru dan menantang karena yakin bahwa pekerjaan tersebut bermanfaat bagi kamu secara pribadi.

##### **2) Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh penghargaan dari luar, seperti gaji, pengakuan, pujian, nilai, ketenaran, dan sebagainya. Contoh: Program karyawan teladan, penghargaan atau sertifikat untuk pekerjaan yang baik, promosi jabatan, bonus gaji, dan kompensasi. Motivasi ini mengacu pada perilaku yang didorong oleh imbalan eksternal, sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan secara langsung.

Adapun jenis – jenis motivasi kerja yaitu :

a) Motivasi Prestasi

Kebutuhan untuk merasa puas ketika berhasil mencapai tujuan tertentu, melibatkan keinginan untuk memperoleh pengakuan atas prestasi yang telah dicapai. Contoh: Adanya program karyawan teladan, memperoleh penghargaan atau sertifikat untuk pekerjaan yang baik, pengakuan publik kepada karyawan berprestasi.

b) Motivasi Afiliasi

Kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok atau organisasi tertentu. Contoh: Kolaborasi dan kerjasama antartim, acara rekreasi bersama untuk membangun keakraban tim.

c) Motivasi Insentif

Motivasi untuk mendapatkan imbalan seperti bonus gaji atau kompensasi ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dari biasanya. Contoh: Mendapatkan bonus atau hadiah dari pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik.

Dari penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa SDN 01 Karanganyar menggunakan metode pendekatan tersebut untuk meningkatkan kinerja seorang pendidik dan tenaga kependidikannya. Dan di era digital saat ini semua kinerja guru disetiap sekolah masuk didalam PMM (Platform merdeka belajar).

**e. Pengaruh Motivasi dan kepuasan terhadap Kinerja**

**Landasan teori Kinerja**

Kinerja pegawai sangat terkait dengan pemberdayaan sumber daya manusia, karena kinerja tersebut berfungsi sebagai indikator untuk mengukur upaya mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja dalam organisasi sangatlah penting. Menurut Mangkunegara, kinerja pegawai adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai berfokus pada upaya untuk meningkatkan kemampuan dan hasil kerja seseorang, yang dapat dilakukan melalui berbagai cara. Menurut Hasibuan, kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Berbagai pandangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi saling terkait erat. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada sumber daya yang dimiliki, yang dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku utama dalam upaya mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian terhadap hasil

kerja seseorang dalam organisasi berdasarkan tugas yang diemban dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan, sebagai sebuah organisasi, memiliki tujuan untuk meraih keuntungan. Organisasi dapat berfungsi berkat kegiatan atau aktivitas yang dilaksanakan oleh para pegawai di dalamnya. Prawirosentono dalam Wahyudi menyebutkan bahwa efisiensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Efisiensi berhubungan dengan seberapa besar pengorbanan yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. Kinerja dapat ditingkatkan jika ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut merupakan hasil dari penilaian mengenai sejauh mana pekerjaan secara keseluruhan dapat memenuhi kebutuhannya. Untuk itu, diperlukan sebuah evaluasi yang dikenal dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai kinerja pegawai atau sumber daya manusia berdasarkan tugas yang diberikan kepada mereka. Proses ini juga mencakup penilaian terhadap seluruh kegiatan program dan proyek yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah dalam periode waktu tertentu. Wilson «penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya». Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Aparatur Sipil Negara Menghargai setiap kontribusi.

Berdasarkan landasan teori terkait kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa di SDN Karanganyar 01, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendidik. Kinerja pendidik, yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas tugas yang dilaksanakan, sangat dipengaruhi oleh pemberdayaan sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi sekolah.

### **Kepuasan Kerja**

Dalam kehidupan setiap individu selalu melakukan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas tersebut diwujudkan melalui gerakan-gerakan yang disebut kerja. Salah satu faktor yang mendorong manusia untuk bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, yang kemunculannya sangat dipengaruhi oleh kepentingan individu. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang terlihat melalui perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya tercermin dalam respons yang positif dalam bekerja. Perlu dipahami bahwa kepuasan kerja adalah faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan juga berfungsi sebagai motivasi dalam pekerjaan. Rivai

mengajukan Teori Ketidaksesuaian, Teori Keadilan, dan Teori Dua Faktor. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain faktor finansial, yang terkait dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, termasuk sistem penggajian, jaminan sosial, berbagai tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan lain-lain. Kepuasan kerja merupakan sikap positif dari pegawai terhadap pekerjaan yang dihadapinya dan terhadap segala sesuatu yang ada hubungannya dengan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja ini merupakan salah satu unsur yang harus ada dalam suatu perusahaan agar dapat tercipta suatu suasana kerja yang sehat.

Kepuasan kerja juga memiliki peranan yang krusial dalam meningkatkan kinerja pendidik. Pendidik yang merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari aspek lingkungan kerja, penghargaan, maupun kesempatan pengembangan, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penilaian kinerja yang dilakukan secara sistematis oleh SDN Karanganyar 01 juga membantu dalam mengevaluasi keberhasilan pendidik dan memberikan umpan balik yang bermanfaat untuk peningkatan kinerja di masa mendatang.

Secara keseluruhan, penerapan motivasi yang efektif dan peningkatan kepuasan kerja di SDN Karanganyar 01 berkontribusi positif terhadap kinerja pendidik, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan organisasi sekolah dan meningkatkan kualitas pendidikan.

#### **4. PENUTUP**

##### **Simpulan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dalam manajemen sumber daya pendidik di SDN Karanganyar 01 memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pendidik. Penerapan teori motivasi seperti Maslow, Herzberg, dan McClelland membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dengan memenuhi kebutuhan dasar pendidik, memberikan penghargaan, serta menyediakan peluang pengembangan diri. Motivasi yang efektif, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja pendidik. Evaluasi yang adil, insentif yang tepat, dan kesempatan untuk berkembang juga memperkuat semangat kerja, kreativitas, dan inovasi para pendidik.

##### **Saran**

Penggunaan teknologi, seperti PMM (Platform Merdeka Belajar), harus lebih dimaksimalkan untuk mendukung peningkatan kinerja pendidik di era digital ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. R. (1994). *Psikologi, Pekerjaan Sosial dan Ilmu Kesejahteraan Sosial: Dasar-dasar Pemikiran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fahrianur, F., Monica, R., Wawan, K., Misnawati, M., Nurachmana, A., Veniaty, S., & Ramadhan, I. Y. (2023). *Implementasi Literasi di Sekolah Dasar*. *Journal of Student Research*, 1(1), 102-113.
- Fatmawati, K., Purwantiningsih, E. S., Kusuma, R. A., Indrawati, A., Wardana, L. W., & Rahma, A. (2023). *Implementation of Entrepreneurship Learning in Business Centers at the Vocational High School Level: Systematic Literature Review (SLR)*. *International Journal of Education, Language, Literature, Arts, Culture, and Social Humanities*, 1(2), 38-52.
- Fikri, F., & Zulkifli, Z. (2023). *Pelatihan Achievement Motivation Training Untuk Meningkatkan Motivasi Berprestasi Siswa SMAN 1 Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi Riau*. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(5), 10621-10625.
- Gerungan, W. A. (1996). *Psikologi Sosial*. Bandung: PT Eresco.
- Good, T. L., & Brophy, J. E. (1990). *Educational psychology: A realistic approach*. New York, NY, US.
- Herzberg, F. I. (1966). *Pekerjaan dan sifat manusia*.
- Maslow, A. H. (1943). *Sebuah Teori Motivasi Manusia*. *Tinjauan Psikologis*, 370-396.
- McClelland, DC (1961). *Masyarakat yang Berprestasi*
- Rinto Alexandro, M. M., Misnawati, M. P., & Wahidin, M. P. (2021). *Profesi Keguruan (Menjadi Guru Profesional)*. Gue.
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). *Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2),
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1)
- Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). *Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru*. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(02).