

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU DALAM
PENGELOLAAN PEMBELAJARAN DI SEKOLAH DASAR
NEGERIKECAMATAN LAREH SAGO HALABAN KABUPATEN
LIMA PULUHKOTA**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana
pendidikan strata satu (S1)*



Oleh:
FAJRIAH MAISAROH
2008/03873

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

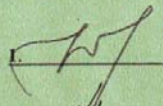
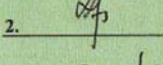
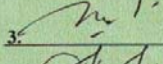
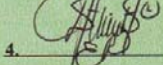
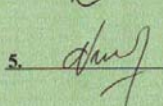
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Jurusan
Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU DALAM PENGELOLAAN PEMBELAJARAN DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN LAREH SAGO HALABAN KABUPATEN LIMA PULUH

Nama : FAJRIAH MAISAROH
BP/NIM : 2008/03873
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, April 2013

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M. Ed	1. 
2. Sekretaris	: Lusi Susanti, S. Pd, M. Pd	2. 
3. Anggota	: Dr. Ahmad Sabandi, M. Pd	3. 
4. Anggota	: Dra. Ermita, M. Pd	4. 
5. Anggota	: Nelitawati, S. Pd, M. Pd	5. 

ABSTRAK

Judul : Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota.

Penulis : Fajriah Maisaroh

**Pembimbing : 1. Dr. Nurhizrah Gistituati, M. Ed
2. Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd.**

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota yang menunjukkan kinerja guru rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Motivasi kerja guru di SD Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota, (2) Kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota, dan (3) Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapatnya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru pada SD Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota. Populasi penelitian ini adalah guru SD Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota yang berjumlah 208 orang. Sampel diambil dengan menggunakan rumus Cochran sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 69 orang. Pengambilan sampel menggunakan *teknik stratified proporsional random sampling*. Alat pengumpul datanya adalah angket model Skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis dengan teknik korelasi Product Moment.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota berada pada kategori cukup baik (68.11%) dan motivasi kerja di SD Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota pada kategori cukup (76.06%). Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0.921 > r_{table} = 0.306$ dan Uji t korelasi $r_{hitung} = 8.96 > r_{table} = 2.33$ pada taraf kepercayaan 99%. Artinya motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru SD Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota”**.

Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata 1 (S-1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Selesainya penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-sedalamnya, kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dr. Nurhizrah Gistituati, M. Ed selaku pembimbing I dan Ibu Lusi Susanti, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing II yang telah membantu penulis dengan semangat dan motivasinya untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Staf dosen serta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan Perpustakaan Universitas Negeri Padang.
7. Kepala Sekolah dan Guru-Guru di SD Negeri Kecamatan Lareh Sago Kabupaten Lima Puluh Kota yang telah memberikan kesempatan, fasilitas, dan informasi sehingga terselesaikannya skripsi ini.
8. Orang tua dan adik tersayang yang mendoakan, memberikan nasehat, dorongan, motivasi, dukungan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Sahabat-sahabat seperjuangan yang telah memberikan masukan, semangat, dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang secara tidak langsung memberikan masukan dan bantuan untuk skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis dapat dibalas oleh Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, sekolah tempat penelitian, dan Jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis telah berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari baik isi maupun penulisan masih belum sempurna. Untuk itu kepada pembaca, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun dan kesempurnaan skripsi pada masa yang akan datang.

Padang, April 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Kajian Teori	
1. Kinerja Guru	8
a. Pengertian Kinerja Guru	8
b. Pentingnya Kinerja Guru	11
c. Pengelolaan Pembelajaran	13
d. Indikator Kinerja Guru	18
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	23
2. Motivasi Kerja.....	25
a. Pengertian Motivasi	25

b. Pengertian Motivasi Kerja	26
c. Pentingnya Motivasi Kerja	27
d. Indikator Motivasi Kerja	28
3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru	32
B. Kerangka Konseptual	34
C. Hipotesis	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian	36
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel	37
D. Jenis Data dan Sumber Data	43
E. Instrumen Penelitian	43
F. Teknik Analisis Data	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	49
B. Pengujian Hipotesis	54
C. Pembahasan	56

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	62
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Guru SDN Kec. Lareh Sago Halaban Kab. 50 Kota	38
2. Hasil Perhitungan Sampel	41
3. Penyebaran Sampel	42
4. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru	49
5. Rata-rata Per Indikator Kinerja Guru.....	51
6. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja	52
7. Rata-rata Per Indikator Motivasi Kerja	54
8. Rangkuman Data Variabel Penelitian.....	54
9. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	35
2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru	50
3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	67
2. Angket Penelitian	68
3. Analisa Hasil Uji Coba Angket Penelitian	75
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	77
5. Tabulasi Data	84
6. Skor Mentah Hasil Penelitian	86
7. Pengolahan Data Hasil Penelitian	87
8. Pengolahan Data dengan Rumus Product Moment.....	97
9. Tabel Nilai-Nilai RHO	99
10. Tabel Nilai- Nilai r Product Moment.....	99
11. Surat Izin Penelitian	100
12. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.	101

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di sekolah. Sekolah merupakan suatu organisasi yang bergerak di bidang pendidikan yang melaksanakan program pendidikan formal. Sekolah Dasar (SD) merupakan suatu organisasi yang memerlukan pengelolaan terpadu, baik oleh guru sebagai pelaksana kegiatan pembelajaran di kelas maupun oleh kepala sekolah sebagai pengendali kegiatan di sekolah. Koordinasi yang baik oleh kepala sekolah sebagai pengendali kegiatan di sekolah melahirkan pencapaian tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada di lingkungan sekolah.

Guru merupakan salah satu komponen penting yang mempunyai peranan utama dalam usaha meningkatkan sumber daya yang dihasilkan oleh suatu sekolah. Peraturan pemerintah dalam UU RI No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ditegaskan bahwa “ pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran,

melakukan pembinaan dan pelatihan, serta melakukan penilaian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada lembaga perguruan tinggi ”. Kemudian berdasarkan Pasal 35 ayat (1) UU 14 / 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Pasal 52 ayat (1) PP 74/2008 tentang Guru dinyatakan bahwa “Beban Kerja Guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan”.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar di tentukan oleh kinerja (*performance*) guru sebagai tenaga pendidik. Betapun baik dan lengkapnya kurikulum, media, metode, sumber, sarana dan prasarana namun keberhasilan pendidikan terletak pada kinerja guru. Bila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil proses pembelajaran cenderung akan baik dan hal ini akan berpengaruh pada mutu pendidikan Wibowo (2007:81) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja” Bila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil proses belajar mengajar juga akan baik. Miner dalam Edy (2011:170) mendefinisikan kinerja adalah bagaimana orang dapat diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pembelajaran yang optimal.

Mengingat pentingnya peranan kinerja ini, sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal.

Dalam prakteknya ternyata tidak semudah yang dibayangkan, guru sering mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, adakalanya guru menemui kendala dalam melaksanakan kewajibannya dan tidak mampu menyelesaikan sendiri, maka dari itu perlu diberikan motivasi/dorongan kepada guru tersebut. Menurut Usman (2010:250) motivasi merupakan keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan. Motivasi merupakan dorongan yang terdapat pada diri individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar seseorang berperilaku. Motivasi pada guru merupakan keinginan yang terdapat pada diri guru yang merangsangnya untuk melakukan tindakan atau melaksanakan tugasnya.

Namun dari pengamatan sementara dan wawancara awal yang dilakukan penulis tanggal 9-14 juli di SD Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota terhadap beberapa orang guru terlihat fenomena sebagai berikut:

1. Kurang lengkapnya perangkat pembelajaran yang di miliki oleh guru, seperti program tahunan, program semester, silabus dan RPP. Skenario pembelajaran/RPP yang di buat hanya sebagai kebutuhan administrasi karena tidak cocok dengan apa yang dilaksanakan.

2. Dalam penyusunan RPP kadang-kadang materi yang dipilih , alokasi waktu dan langkah-langkah kegiatan pembelajaran kurang sesuai dengan tujuan pembelajaran..
3. Dalam kegiatan pembelajaran guru jarang menggunakan media, akibatnya pembelajaran kurang menarik dan siswa kurang antusias mengikuti proses pembelajaran.
4. Evaluasi hasil belajar yang di laksanakan belum terprogram, kadang-kadang soal yang dibuat kurang sesuai dengan indikator dan langkah-langkah penulisan soal sering terabaikan.
5. Hasil evaluasi jarang dianalisis, program remedial dan pengayaan kurang terlaksana dengan baik.

Fenomena masalah ini tidak bisa dibiarkan dan perlu dicarikan cara pencegahannya. Oleh karena itu, dirasa penulis perlu untuk meneliti Kinerja Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota dan faktor yang menyebabkannya.

B. Identifikasi Masalah

Tinggi rendahnya kinerja guru, menurut para ahli, disebabkan oleh banyak faktor. Dari kajian teori ditemukan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah: Kemampuan, motivasi, komitmen, disiplin, tanggungjawab, suasana kerja, faktor individu, pengetahuan, sikap, gaya kerja, minat, kepribadian, nilai sikap, dasar-dasar, dan gaya kepemimpinan. (Mangkunegara, 2009; As'ad, 1991; Hasibuan,

2003; dan Wibowo, 2007). Dari pengamatan sementara di beberapa SD Negeri Kec.Lareh Sago Halaban Kab.50 Kota, dan dari hasil wawancara penulis terhadap beberapa orang guru terungkap atau teridentifikasi beberapa masalah yang diduga mempengaruhi kinerja guru SDN Kec.Lareh Sago Halaban Kab.50 Kota. Permasalahan tersebut adalah:

1. Masih ditemukan guru yang kurang memiliki keinginan untuk berhasil. Hal ini terlihat dari masih adanya guru yang tidak mau ikut dalam pelatihan-pelatihan kecuali karena tuntutan dari pihak sekolah.
2. Masih adanya guru yang kurang merespon umpan balik terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan.
3. Rendahnya disiplin kerja guru, hal ini dilihat dari kebiasaan guru yang kurang mentaati jadwal mengajar yang telah ditetapkan sebelumnya.
4. Masih ditemukan sebagian guru yang hanya mengajarnya kurang sungguh-sungguh dan tekun yang ditandai menggunakan metode belajar monolog (satu arah) di dalam kelas, dan hanya sekedar melepas tanggung jawabnya.
5. Masih ditemukan guru yang kurang bersaing menggungguli guru-guru lain yang memiliki prestasi lebih baik. Hal ini tercermin dari adanya guru yang hanya cukup memberikan materi pada siswa tanpa perlu melakukan inovasi terhadap materi itu. Atau dengan kata lain yang penting materi sampai kepada siswa.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang teridentifikasi tersebut diatas, terlihat bahwa banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah: Kemampuan, motivasi, komitmen, disiplin, tanggungjawab, suasana kerja, faktor individu, pengetahuan, sikap, gaya kerja, minat, kepribadian, nilai sikap, dasar-dasar, dan gaya kepemimpinan. Semua faktor tersebut memang perlu untuk diteliti. Mengingat keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan kemampuan penulis maka penelitian ini dibatasi hanya pada faktor motivasi kerja guru karena hal ini terlihat lebih bermasalah dan diduga kuat akan mempengaruhi kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota?
2. Bagaimana kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota?
3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan informasi tentang:

1. Motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota
2. Kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota
3. Ada atau tidaknya hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Guru SD Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota dalam upaya meningkatkan motivasi kerja dan kinerjanya.
2. Kepala SD Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota dalam mencari strategi yang tepat dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru dengan kinerja guru di sekolah tersebut.
3. Pengawas SD Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota dalam membina Kepala Sekolah agar dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru.
4. Dinas pendidikan Kabupaten 50 Kota dalam mengambil kebijaksanaan untuk meningkatkan motivasi kerja guru agar kinerja guru SD Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota lebih baik lagi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru SD negeri di Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota berada pada kategori cukupbaik pada tingkat pencapaian (76.06 %).
1. Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota berada pada katogori cukup yaitu 68.11 % dari skor ideal.
2. Terdapat hubungan yang berarti antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SDNegeri di Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh $r = 0.96$ dengan nilai keberartian korelasi ($t = 2.33$) pada taraf kepercayaan 99%.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, dapat penulis kemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi guru-guru SD Negeri di Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota terus meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi dan lebih meningkatkan kemandirian dalam bertindak pada saat melaksanakan pekerjaan
2. Bagi kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota untuk dapat meningkatkan Motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja guru dalam pelaksanaan tugas guru yang dapat dilaksanakan dengan cara merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan mengadakan pengayaan dan perbaikan pembelajaran.
3. Bagi Pengawas Sekolah agar dapat membina sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja dengan cara memberikan pengarahan agar guru lebih bekerja keras lagi sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan sehingga tujuan tercapai.
4. Bagi Peneliti selanjutnya sebagai bahan rujukan atau sumber kajian teori, dan disarankan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang belum diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- A. Dale Timpe, (1992). *Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Ahmad Ruky. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Asa'ad. (2005). *Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kota Padang*. Tesis ini tidak dipublikasikan, Padang: PPS UNP
- Bejo Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Maju.
- Depdikbud.(1995). Kepmendikbud RI N. 025/01/1995 *tentang Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Depdikbud Dirjen Dikdasmen
- Depdikbud.(2001). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Depdikbud.(1996). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Depdiknas RI. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta
- Depdiknas.(2005). *Undang-Undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas
- Edy Sutrisno.(2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Hamzah B. Uno.(2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjrahman, dkk.(1990). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Husaini Usman. (2010). *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kunandar.(2009). *Guru Professional*. Jakarta : Rajawali Pers
- Lestia Hariani. (2012). *Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Skripsi tidak diterbitkan*. FIP UNP
- Melayu Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara