

Motivasi Kerja Tenaga Administrasi Sekolah Di SMKN Se-Kota Padang

Tri Febrina Harani¹, Nelfia Adi²^{1,2} Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang*Penulis¹, e-mail: nelfiaadi@fip.unp.ac.id

Abstract

His research was motivated symptoms of low work motivation of Government Vocational High Schools staffs in Padang. Finding information was the purpose of this study about the staff work motivation at SMKN in Padang City which was seen from the aspects of responsibility, work spirit, discipline and self-development. The 134 staffs at Government Vocational High School in Padang make up the research population in this descriptive type of study. The sample in this study amounted to 61 staffs by using the Stratified Proportional Random Sampling technique. The data collection instrument used a Likert scale model questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique in this study used descriptive statistical analysis techniques. The results of data analysis illustrate that, 1) the responsibility of school administration staff in working at SMKN throughout the city of Padang obtains an average score of 4.47 in high category, 2) the morale of school administration staff in working at SMKN throughout the city of Padang is 4.15 in high category, 3) the discipline of the school administration staff in working 4.32 in high category, 4) the average score for self-development is 3.60 in high category. From these results it can be concluded that the work motivation of school administration staff at SMKN in Padang City is in the high category with an average score of 4.13.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya gejala rendahnya motivasi kerja tenaga administrasi sekolah di SMKN Se-Kota Padang. Tujuan dari penelitian untuk mendapatkan informasi mengenai motivasi kerja tenaga administrasi sekolah di SMKN Se-Kota Padang dilihat dari tanggung jawab, semangat kerja, disiplin dan pengembangan diri. Penelitian ini berjenis deskriptif yang populasi penelitiannya adalah tenaga administrasi sekolah di SMKN Se-Kota Padang sebanyak 134 orang. Sampel penelitian berjumlah 61 orang yang ditarik menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Instrumen pengumpul data menggunakan kuesioner model skala likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. Hasil analisis data menggambarkan bahwa 1) tanggung jawab tenaga administrasi sekolah dalam bekerja di SMKN Se-Kota Padang memperoleh skor rata 4,47 termasuk kategori tinggi, 2) semangat kerja tenaga administrasi sekolah dalam bekerja di SMKN Se-Kota Padang 4,15 yang termasuk kategori tinggi, 3) disiplin tenaga administrasi sekolah dalam bekerja 4,32 yang termasuk kategori tinggi, 4) pengembangan diri tenaga administrasi sekolah dalam bekerja 3,60 yang termasuk kategori tinggi. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tenaga administrasi sekolah di SMKN Se-Kota Padang berada di kategori tinggi dengan perolehan rata-rata 4,13.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Tenaga Administrasi Sekolah**How to Cite:** Harani, T, F, Adi, N (2022). Motivasi Kerja Tenaga Administrasi Sekolah Di SMKN Se-Kota Padang. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 3(2), 92-96 doi:10.24036/jeal.v3i2

This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

1. Pendahuluan

Pendidikan adalah bentuk usaha yang dilakukan secara sadar serta terorganisir dalam meningkatkan dan menggali potensi peserta didik. Keberhasilan suatu pendidikan berkaitan erat dengan sumber daya yang ada. Tenaga administrasi sekolah sebagai salah satu sumber daya yang dimaksud. Tenaga administrasi memiliki fungsi dan tanggung jawab dalam melaksanakan pendidikan. Di lembaga pendidikan tenaga administrasi sekolah memiliki peran penting yang berfungsi sebagai pusat administrasi dan struktur pendukung dalam penyediaan layanan pendidikan kepada peserta didik, pengajar, dan masyarakat, untuk menciptakan kelancaran kegiatan pendidikan. Dimana pada akhirnya dapat memberikakan gambaran tentang bagaimana kinerja organisasi sekolah secara keseluruhan.

Menciptakan hasil kerja yang baik, seorang tenaga administrasi harus sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Tenaga administrasi sekolah yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, tentu dapat menjalankan tugasnya dengan baik untuk mencapai suatu tujuan. Pada SD Se-Gugus III yang berada di Tarusan Kecamatan Koto XI ditemukannya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru berdasarkan hasil penelitian Putri et al (2021). Dapat diartikan bahwa motivasi kerja ini tidak lain juga memiliki hubungan terhadap hasil kerja dari tenaga administrasi sekolah. Sebagaimana yang diungkapkan Kompri (2015:65) kekuatan yang mampu mendorong seseorang agar bisa melakukan suatu tindakan nyata disebabkan motivasi kerja. Uno (2014:71) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak lebih dari suatu teknik yang digunakan untuk mempengaruhi perilaku seseorang untuk melakukan perubahan sebagai upaya dalam mewujudkan tujuan. Pada penelitian Aslindawati et al., (2022) membuktikan motivasi kerja ini berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja guru. Meskipun ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, namun motivasi ini sebagai faktor yang menarik untuk penulis bahas sebagai komponen kunci dari suasana batin dan psikologis seseorang agar dapat bertindak semestinya dalam bekerja. Jika tidak ada motivasi kerja maka kurangnya daya tarik seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, akibatnya pekerjaan yang dibebankan tersebut tidak dapat diselesaikan dengan semestinya. Apabila hal itu terus terjadi maka akan dapat memunculkan sikap negatif yang akan memberikan dampak buruk bagi sekolah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di lapangan, menunjukkan adanya gejala dari rendahnya motivasi kerja tenaga administrasi sekolah yang ditandai dari beberapa fenomena yaitu: masih terlihat keterlambatan tenaga administrasi datang ke sekolah, masih belum tercerminnya pelayanan prima yang diberikan tenaga administrasi sekolah, adanya tenaga administrasi yang melalaikan tugas dengan menunda pekerjaan namun melakukan hal lain di jam kerja, dan belum maksimalnya kemampuan kecakapan atau keahlian dari tenaga administrasi saat bekerja.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan, motivasi kerja sangat berpengaruh dalam menciptakan sekolah yang maju. Oleh karena itu, sangat penting motivasi kerja ini untuk diperhatikan, ditingkatkan dan dikembangkan. Penulis termotivasi untuk melakukan penelitian ini yang berjudul “motivasi kerja tenaga administrasi sekolah Di SMKN Se-Kota Padang” dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja tenaga administrasi sekolah dalam bekerja yang dilihat dari aspek tanggung jawab, semangat kerja, disiplin dan pengembangan diri.

2. Metode Penelitian

Penelitian deskriptif dengan menerapkan metode kuantitatif adalah jenis penelitian ini. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. Populasi penelitian tertuju kepada seluruh tenaga administrasi sekolah dengan total keseluruhan 134 orang. Perhitungan sampel sebanyak 61 orang ditarik melalui rumus Cochran pada teknik *proportional stratified random sampling*. Instrumen penelitian yang dipilih pada penelitian ini adalah kuisioner model skala *likert* lima pilihan yaitu selalu (SL) skor 5, sering (SR) skor 4, kadang-kadang (KD) skor 3, jarang (JR) skor 2, Tidak Pernah (TP) skor 1. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan aplikasi IBM SPSS versi 20. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa ukuran penelitian ini valid dan reliabel. Sedangkan dalam analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif untuk mencari rata-rata (*mean*). Adapun langkah-langkah dalam teknik analisis ini yaitu verifikasi data, memberikan skor masing-masing jawaban, menghitung skor rata-rata dan membuat kategori untuk melihat hasil data secara kuantitatif dari masing-masing indikator untuk mengklasifikasikannya.

3. Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan data dilihat dari indikator penelitian, menginformasikan bahwa pada indikator tanggung jawab mendapatkan skor rata-rata 4,47 dan mencapai kategori tinggi. Indikator tanggung jawab ini berjumlah 14 item pernyataan. Pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan tenaga administrasi sekolah melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh sebesar 4,89 dikategori tinggi. Sedangkan pada pernyataan tenaga administrasi sekolah bersedia mengerjakan tugas meskipun mengalami kesulitan, berada pada skor rata-rata terendah dengan hasil yang didapatkan sebesar 3,57 dikategori cukup.

Indikator semangat kerja mendapatkan skor rata-rata 4,15 dan berada pada kategori tinggi. Indikator ini terdiri dari 15 item pernyataan. Pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan tenaga administrasi sekolah memberikan segala kemampuan dan keahlian untuk pekerjaan dengan skor rata-rata 4,69 berada pada kategori tinggi. Sedangkan yang terendah berada pada pernyataan tenaga administrasi sekolah mendahulukan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi dengan skor rata-rata 3,54 berada dikategori cukup.

Indikator disiplin mendapatkan skor rata-rata 4,32 dan berada pada kategori cukup. Indikator ini terdiri dari 8 item pernyataan. Pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan tenaga administrasi sekolah melaksanakan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur (SOP) dengan skor rata-rata 4,51 berada pada kategori tinggi. Sedangkan skor rata-rata terendah berada pada pernyataan tenaga administrasi sekolah selalu hadir ke sekolah sebelum bel masuk berbunyi dengan skor rata-rata 3,75 berada dikategori tinggi.

Indikator pengembangan diri mendapatkan skor rata-rata 3,59 dan berada pada kategori cukup. Indikator ini terdiri dari 8 item pernyataan. Pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan tenaga administrasi sekolah memiliki kemauan yang keras untuk maju mencapai keberhasilan dengan skor rata-rata 3,92 berada pada kategori tinggi. Sedangkan skor rata-rata terendah berada pada pernyataan tenaga administrasi sekolah ikut serta dalam kegiatan pelatihan dan pendidikan (diklat) dengan perolehan skor rata-rata 3,30 dikategori cukup.

Jadi, hasil penjumlahan skor rata-rata dari masing-masing indikator penelitian memberikan hasil sebesar 4,13. Skor ini menyatakan bahwa motivasi kerja tenaga administrasi sekolah di SMKN Se-Kota Padang berada pada kategori tinggi. Secara lengkapnya hasil pengolahan data dirangkum ke tabel berikut ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Penelitian

NO	Indikator	Jumlah Skor Rata-Rata	Kategori
1.	Tanggung Jawab	4,47	Tinggi
2.	Semangat Kerja	4,15	Tinggi
3.	Disiplin	4,32	Tinggi
4.	Pengembangan Diri	3,60	Tinggi
Jumlah Rata-Rata		4,13	Tinggi

4. Pembahasan

Hasil temuan penelitian diketahui secara keseluruhan motivasi kerja tenaga administrasi sekolah di SMKN Se-Kota Padang berada dikategori tinggi. Hal ini artinya juga perlu ditingkatkan lagi motivasi kerja tenaga administrasi sekolah ke arah sangat tinggi agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal.

Tanggung jawab adalah perwujudan akan kesadaran dan kewajiban dari seseorang (Rohmah, 2016:36) Tanggung jawab tenaga administrasi sekolah dalam bekerja berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan pada kriteria tinggi. Dapat diartikan bahwa tenaga administrasi sekolah sudah memberikan gambaran yang bagus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, untuk meningkatkan ke arah yang sangat tinggi juga dibutuhkan berbagai upaya. Bentuk upaya yang dapat dilakukan yaitu meningkatkan kegigihan dalam bekerja. Tingkat kegigihan akan mengacu pada motivasi seseorang apabila berhadapan dengan suatu permasalahan, tantangan dan hambatan dalam bekerja, seberapa keras seseorang mau untuk berusaha (Febriani, 2016:96). Sehingga apabila berhadapan dengan tugas yang berat tenaga administrasi sekolah mampu untuk lebih giat lagi dalam mengatasinya.

Semangat adalah kekuatan batin (kegembiraan, gairah), rasa hati, kemauan untuk bekerja. Timbulnya semangat kerja dapat membuat seseorang bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya dan dapat memberikan hasil yang terbaik (Rahayu, 2021:52). Semangat kerja tenaga administrasi sekolah dalam bekerja berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan pada kriteria tinggi. Dapat diartikan bahwa tenaga administrasi di SMKN Se-Kota padang sudah memiliki semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Namun, untuk lebih meningkatkan ke arah sangat tinggi juga dibutuhkan beberapa upaya. Bentuk upaya yang dapat dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja tenaga administrasi. Faktor yang dapat memicu timbulkan kepuasan dalam bekerja diakibatkan oleh pemberian kompensasi. Andora et al., (2021:4084) mengatakan bahwa dalam suatu pekerjaan, kompensasi menjadi faktor yang dapat menunjang kepuasan dan rangsangan peningkatan kinerja. Jika kebutuhan dan kepuasan kerja tenaga administrasi sekolah tinggi, maka tenaga administrasi sekolah akan menunjukkan sikap kesediaan peragaan yang memungkinkan tenaga administrasi sekolah untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak tanpa adanya perasaan letih, sehingga akan timbul antusias dari dalam diri tenaga administrasi sekolah terhadap apapun yang menyangkut pekerjaan. Begitu juga sebaliknya, ketidakpuasan pegawai akan menimbulkan sikap-sikap negatif dari pegawai terhadap pekerjaan. (Nurhizrah, 2017:228). Oleh sebab itu, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai merupakan bentuk upaya yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, akibatnya semangat kerja menjadi bertambah.

Disiplin yaitu suatu kondisi dimana seseorang tunduk dan patuh pada aturan yang ada secara sukarela dengan rasa senang untuk menciptakan ketertiban (Nellitawati, 2012). Disiplin kerja dikatakan penting karena dapat meningkatkan kepedulian antar teman kerja, rasa tanggung jawab, solidaritas kerja serta mencegah kecerobohan saat bekerja agar dapat bertingkah laku sesuai norma atau nilai yang wajib ditaati (Alkadri & Susanti, 2022). Sebagaimana yang dikemukakan Hadiyanto (2016:111) bahwa dengan adanya disiplin, maka akan tercipta keteraturan dan mengurangi pemborosan sumber daya di sekolah. Disiplin tenaga administrasi sekolah dalam bekerja berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan pada kriteria tinggi. Dapat

diartikan bahwa tenaga administrasi sekolah sudah mampu menegakkan kedisiplinan dalam bekerja. Namun, untuk lebih meningkatkan ke arah sangat tinggi dibutuhkan beberapa upaya. Bentuk upaya yang dapat dilakukan dengan cara menciptakan iklim sekolah. Pada penelitian Pratama et al., (2021:53) iklim sekolah yang kondusif dapat menunjang terciptanya lingkungan sekolah yang baik yang dapat berdampak langsung terhadap keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan. Baik atau buruknya iklim sekolah tergantung kepada sumber daya yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, menciptakan iklim sekolah yang kondusif dapat menumbuhkan sikap disiplin dalam bekerja. Seperti tidak ada lagi keterlambatan untuk datang ke sekolah, dapat bekerja sesuai standar operasional prosedur yang ada. Sehingga kegiatan pendidikan dapat dilakukan secara terorganisir.

Pengembangan diri dapat diartikan sebagai dorongan seseorang untuk maju. Menurut Putra (2019:128) pengembangan diri adalah proses memperoleh suatu pengetahuan dan keterampilan untuk berhasil dalam melakukan suatu pekerjaan baik sekarang maupun yang akan datang. Pengembangan diri tenaga administrasi sekolah dalam bekerja berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan pada kategori cukup. Dapat diartikan bahwa tenaga administrasi sekolah sudah dapat mengembangkan diri untuk menjadi lebih baik lagi dalam bekerja. Namun, untuk lebih meningkatkan ke arah sangat tinggi juga dibutuhkan beberapa upaya. Bentuk upaya yang dapat dilakukan adalah memanfaatkan kesempatan yang ada untuk mengikuti setiap program pengembangan, seperti kegiatan pelatihan diklat, lokakarya, bimbingan teknis (BIMTEK), pelatihan jarak jauh (PJJ), seminar, workshop, kursus di lembaga yang relevan, diskusi dengan tenaga administrasi maupun kepala sekolah dan banyak lagi bentuk-bentuk program pengembangan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rusdinal & Afriansyah (2021:23) bahwa terdapat manfaat pengembangan terhadap organisasi diantaranya adalah. Memaksimalkan terlaksananya tugas, Meningkatkan kualitas SDM atau Personalia, Menciptakan budaya organisasi yang lebih kondusif, Menyesuaikan dengan teknologi baru, Membentuk struktur organisasi yang lebih baik, Menciptakan keharmonisan hubungan kerja. Selain itu faktor lain yang dapat meningkatkan pengembangan diri ini adalah dukungan dari kepala sekolah sebagai pemimpin. Tenaga administrasi sekolah yang berprestasi perlu diberikan penghargaan atas apa yang diraih. Hal itu sesuai dengan yang dinyatakan Nurpina (2016) dari hasil penelitiannya bahwa penghargaan (*reward*) memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Pemberian penghargaan sebagai balas jasa kepada seseorang atas hasil kerja yang dicapai. Bentuk penghargaan dapat berupa pengakuan, pemberian pujian, pemberian bonus dan kesempatan promosi. Apabila penghargaan ini dapat diberikan maka akan dapat mendorong motivasi tenaga administrasi sekolah untuk meningkatkan prestasinya yang mana akan berdampak kepada kinerjanya, begitu sebaliknya. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan pengembangan diri tenaga administrasi sekolah yaitu meningkatkan inisiatif tenaga administrasi untuk mengikuti program pengembangan diri yang ada dan adanya dukungan kepala sekolah sebagai pimpinan seperti pemberian penghargaan. Dukungan dalam suatu organisasi memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dalam menghadapi lingkungan yang dinamis dan berubah diri (Jannah, M., Nellitawati, Ermita, & Santoso, Y., 2022)

4. Simpulan

Dari analisa data penelitian yang sudah diuraikan dapat disimpulkan motivasi kerja tenaga administrasi sekolah di SMKN Se-Kota padang dilihat dari 1) tanggung jawab tenaga administrasi sekolah dalam bekerja memperoleh hasil analisis data sebesar 4,47 yang berada dikategori tinggi, 2) semangat kerja tenaga administrasi sekolah dalam bekerja memperoleh hasil analisis data sebesar 4,15 yang berada dikategori tinggi, 3) disiplin tenaga administrasi sekolah dalam bekerja memperoleh hasil analisis data sebesar 4,32 yang berada dikategori tinggi, 4) pengembangan diri tenaga administrasi sekolah dalam bekerja memperoleh hasil analisis data sebesar 3,60 yang berada pada kategori tinggi. Motivasi kerja tenaga administrasi sekolah di SMKN Se-Kota padang secara keseluruhan sudah berada pada kategori tinggi dengan tingkat capaian sebesar 4,13. Menuju ke arah sangat tinggi masih perlu ditingkatkan lagi.

Dengan demikian diharapkan kepada pimpinan sekolah di SMKN Se-Kota Padang untuk selalu berupaya dalam meningkatkan pemberian motivasi ke tenaga administrasi sekolah melalui pemberian penghargaan agar tenaga administrasi dapat selalu bersemangat untuk bekerja. Serta kepada kepala tata usaha diharapkan dapat memberikan pembinaan kepada tenaga administrasi sekolah agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik lagi dan senantiasa mengembangkan diri agar lebih maju.

Daftar Rujukan

- Alkadri, H. dan, & Susanti, L. (2022). Hubungan disiplin dan produktivitas kerja karyawan dinas pendidikan. *Journal of Educational Administration and Leadership (JEAL)*, 2(3), 291–295.
- Andora, D., Hadiyanto, Anisah, & Susanti, L. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas PMPTSP Naker Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4079–4086.
- Aslindawati, N., Sulfaidah, Amaliah, N. W., Rismawanti, E., Khaerunisa, & Muhammad Fahreza W. (2022).

- Pengaruh Komitmen Kerja , Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 11, 110–114.
- B. Uno, H. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Gistituati, N. (2017). *Manajemen Pendidikan Landasan Teori Dan Perkembangannya* (2nd ed.). Sukabina Press.
- Hesty Dwi Febriani. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pt. Pelindo Iii (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 19(2), 88–99.
- Jannah, M., Nellitawati, Ermita, & Santoso, Y. (2022). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. *Journal of Educational Administration and Leadership (JEAL)*, 2(4), 329–336.
- Kompri. (2015). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru Dan Siswa* (A. Kamsyach (ed.); 1st ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Nellitawati, N. (2012). Kontribusi Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Di Kecamatan Koto Tangah Padang. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 12(2).
- Nurpina, S. (2016). Pengaruh Penghargaan (Reward) Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Sukabumi. *Manajemen Pendidikan*, 7(1), 1337–1345.
- Pratama, R., Hadiyanto, Ermita, & Adi, N. (2021). Persepsi dan Harapan Guru terhadap Iklim Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 2 Padang. *Journal Educational Administration and Leadership*, 1(3), Hal. 53-61.
- Putri, M. I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Susanti, L. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4341–4348.
- Rahayu, F. (2021). Semangat Kerja Pada Pegawai Dinas Provinsi dan PKM Provinsi Sumbar. *Journal of Educational Administration and Leadership (JEAL)*, 2(1), 52–55.
- Rohmah, E. Y. (2016). 6-Mengembangkan Karakter Tanggungjawab Pada Pembelajar. *AL-MURABBI: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 3, 36–54.