

## Motivasi Pendidik di Pendidikan Tinggi: (Studi Pada Perguruan Tinggi di Indonesia)

**Fullehis Nurtjahjani**

Politeknik Negeri Malang

**Noermijati Noermijati**

Program Doktor Ilmu Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis -  
Universitas Brawijaya,  
Surabaya-Indonesia

**Djumilah Hadiwidjojo**

Program Doktor Ilmu Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis -  
Universitas Brawijaya,  
Surabaya-Indonesia

**Dodi Wirawan Irawanto**

Program Doktor Ilmu Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis -  
Universitas Brawijaya,  
Surabaya-Indonesia

**Abstrak.** Studi saat ini meneliti pentingnya motivasi pendidik di pendidikan tinggi di Indonesia. Motivasi pendidik telah mendapat peranan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Hasil penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi pendidik terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Dalam perkembangannya, motivasi pendidik juga berlaku pada instansi pendidikan seperti perguruan tinggi khususnya bagi tenaga pendidik yaitu dosen. Namun, jenis studi tersebut telah terbatas di Indonesia. Penelitian yang terbatas meneliti motivasi pendidik untuk dosen adalah alasan utama mengapa kita melakukan penelitian ini. Studi ini didasarkan pada teori Herzberg (1966) yang menyatakan unsur dari motivasi pendidik terdiri dari motivasi intrinsik/keberkahan dan motivasi ekstrinsik. Hasil dari penelitian ini ditampilkan bahwa motivasi pendidik dianggap efektif untuk mengoptimalkan keterlibatan kerja dosen dalam Perguruan Tinggi. Hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini adalah hanya meninjau motivasi pendidik. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti lain untuk melakukan studi di masa depan dengan meninjau faktor lain yang dapat ditelaah dari perkembangan perguruan tinggi di Indonesia atau lintas budaya.

**Kata kunci :** Pendidikan Tinggi, Motivasi, Pendidik

### 1. PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Perkembangan perguruan tinggi di Indonesia dalam dasawarna terakhir tumbuh secara signifikan. Dalam website resmi DIKTI, jumlah perguruan tinggi di Indonesia mencapai 4,259 unit dengan rincian sebagai berikut : Akademik 1.097 unit, Politeknik 288 unit, Sekolah Tinggi 2.303 unit, Institut 122 dan Universitas 509 unit. Perguruan tinggi ini tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Jumlah ini melebihi jumlah Perguruan Tinggi di Eropa. Lebih dari 50% adalah Perguruan Tinggi. Jumlah ini menampung 7 juta dan 250 ribu dosen. Terlepas dari banyaknya jumlah Pendidikan Tinggi di Indonesia, terdapat kekurangan yang perlu dibenahi. Hal ini mungkin disebabkan oleh program dan kebijakan pendidikan tinggi yang masih perlu dibenahi. Kekurangan ini berkaitan dengan pelayanan, kurikulum pendidikan dan kebijakan yang berlaku. Kekuatan sistem pendidikan sangat tergantung pada kualitas tenaga pengajarnya. Tenaga pengajar di perguruan tinggi adalah seorang dosen. Dosen yang akan membantu mengubah mahasiswa menjadi pribadi yang bijak, peduli sesama, dan berguna bagi negara dan bangsa. Kushman

(1992) mengatakan bahwa status dosen mencerminkan etos kerja, sosial budaya dan masyarakat. Dalam konteks inilah seorang dosen berada ditempat yang istimewa dikalangan masyarakat.

Dosen memainkan peran pendamping bagi mahasiswa dilembaga pendidikan agar meningkat lebih tinggi. Masyarakat modern sangat membutuhkan dosen yang tidak hanya berpengetahuan luas tetapi juga sangat termotivasi dan berkomitmen untuk profesi mereka dan tulus dalam upaya mereka untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat. Demi keberhasilan demokrasi, dosen adalah aset yang sangat berharga dan mereka dapat menjadi efektif dalam mewujudkan perubahan sosial yang diinginkan dan mempercepat kecepatan rekonstruksi nasional.

Motivasi dosen adalah penentu utama untuk efektivitas mengajar dan motivasi mahasiswa di kelas (Han & Yin, 2016). Motivasi dosen terkait dengan sikap dosen untuk bekerja, keinginan mereka untuk berpartisipasi dalam proses pedagogis di sekolah, minat mereka pada disiplin mahasiswa dan kontrol dalam proses kelas (Ofoegbu, 2004). Motivasi dosen mempengaruhi keterlibatan mereka atau tidak terlibat dalam berbagai kegiatan akademik dan non-akademik di sekolah. Dosen yang didemotivasi memiliki tingkat kinerja yang buruk baik di dalam maupun di luar ruang kelas. Ofoegbu (2004) menunjukkan bahwa motivasi dosen termasuk faktor yang menyebabkan, mempertahankan dan mempengaruhi perilaku dosen terhadap kinerja mereka yang lebih baik dalam kegiatan kurikuler dan ko-kurikuler..

#### Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa motivasi yang dimiliki oleh pendidik di perguruan tinggi di Indonesia.

### 2. TINJAUAN LITERATUR

#### Konsep Motivasi Pendidik

Konsep motivasi berdasarkan prosesnya berkaitan dengan konsep harapan yang dicetuskan psikolog sosial, Lewin dan Tolman serta beberapa sarjana keperilakuan lainnya, seperti Victor Vroom, Lyman Porter dan Ed Lawler (Luthans, 2011:162). Teori motivasi dalam aliran psikologi sosial menjadi perhatian utama serta termasuk dalam teori kontemporer, yaitu teori keadilan, keadilan prosedural/organisasional, teori evaluasi kognitif, dan teori

atribusi. Teori kontemporer lainnya antara lain teori kebutuhan Mc Clelland, teori penetapan tujuan, teori efektivitas diri, dan teori penguatan (Robbins dan Judge, 2008:219).

Motivasi dapat dijelaskan sebagai proses mengendalikan kekuatan yang ada pada manusia untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan atau tujuan yang ditetapkan dalam diri manusia. Motivasi memiliki tiga elemen dasar, yaitu kebutuhan, pengendalian, dan insentif. Hal ini menunjukkan bahwa ketika ada ketidakseimbangan pada sifat manusia, kebutuhan apapun akan dilakukan. Untuk memenuhi kebutuhan, ada kekuatan yang mendorong untuk mendapatkan kepuasan yang dicapai sehingga dalam proses ini unsur-unsur dilaksanakan untuk memahami makna motivasi (Luthans, 2005).

Secara umum, motivasi merupakan kondisi internal aktivitas manusia, totalitas kebutuhan, dan alasan-alasan yang memicu, dukungan, serta aktivitas manusia yang sesuai. Dalam hal ini, Herzberg (1966) mengidentifikasi dua kategori faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi seorang individu. Pertama, pemeliharaan (higienis) ekstrinsik, berupa upah, hubungan personal, dan kondisi kerja. Kedua, faktor motivasi (intrinsik), berupa prestasi, pengakuan, manfaat, kemungkinan pertumbuhan, dan pengembangan pribadi dalam kegiatan mengajar.

### **Teori Motivasi Pendidik**

Sinclair (2008) mendefinisikan motivasi pendidik dalam hal daya tarik, retensi dan konsentrasitrasi sebagai sesuatu yang menentukan 'apa yang menarik bagi individu untuk mengajar, berapa lama mereka tetap dalam perguruan tinggi kemudian profesi dosen, dan sejauh mana mereka terlibat dengan profesi dosen (2008). Dörnyei dan Ushioda (2011) menyoroti dua dimensi motivasi dosen sesuai dengan konsepsi motivasi mereka, yaitu, motivasi untuk mengajar dan motivasi untuk tetap dalam profesi.

Motivasi pendidik adalah daya dorong dari dalam diri seseorang guna mewujudkan keinginan yang dicapai sesuai dengan tujuan dan ditunjukkan dengan tindakan seseorang guna mewujudkan keinginan yang dicapai sesuai dengan tujuan (Herzberg, 1966). Motivasi pendidik diukur dengan dua indikator yaitu :

#### **a. Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi Ekstrinsik: adalah daya dorong tindakan seseorang dari luar guna mewujudkan keinginan yang dicapai sesuai dengan tujuan. Item-item yang mencakup indikator motivasi ekstrinsik meliputi bekerja maksimal, berkontribusi, dan nilai.

#### **b. Motivasi intrinsik**

Motivasi Intrinsik: adalah daya dorong dari dalam diri seseorang guna mewujudkan keinginan yang dicapai sesuai dengan tujuan. Motivasi instrinsik/keberkahan adalah suatu proses melakukan kegiatan sebagai pendidik yang tidak mengharapkan imbalan/ uang dalam bekerja ,

yang diinginkan adalah imbalan yang bersifat ketenangan, kenyamanan, keyakinan dan kemudahan hidup.

### **Penelitian Sebelumnya tentang Motivasi Pendidik di Perguruan Tinggi**

Menurut Salifu dan Agbenyega (2013), motivasi pendidik adalah semua proses psikologis yang memengaruhi perilaku pendidik terhadap capaian tujuan pendidikan, tetapi proses psikologis ini tidak dapat diamati secara langsung karena banyak tantangan organisasi dan lingkungan yang memengaruhi capaian tujuan pendidikan. Tang (2016) menyatakan bahwa motivasi pendidik terdiri atas motivasi intrinsik, ekstrinsik, dan altruistik, tetapi juga terdapat faktor baru yang masuk dalam kategori motivasi pendidik, yaitu pengaruh sosialisasi, self-per-ceptions, dan fallback career. Mukmininet al (2017) mengatakan bahwa motivasi pendidik adalah dorongan yang melibatkan interaksi antara motif altruistik, intrinsik, dan ekstrinsik secara kuantitatif dan kualitatif untuk melakukan pekerjaannya.

Sebuah studi cross-sectional di Inggris (Day, et al 2006) mengidentifikasi enam fase kehidupan pendidik yang memberikan motivasi. Fase satu meliputi motivasi dan komitmen pendidik didukung oleh penerimaan dukungan dari pimpinan perguruan tinggi. Fase kedua, pengelolaan beban kerja yang berat dapat menurunkan motivasi pendidik. Fase ketiga, kemajuan karier dan posisi tanggung jawab. Fase keempat, kombinasi antara kemajuan karir dan pencapaian mahasiswa berdampak positif terhadap motivasi, tetapi ini diimbangi dengan faktor negative seperti kurangnya dukungan dari pimpinan, perasaan stagnasi karier, perilaku mahasiswa yang buruk, tuntutan diluar pekerjaan. Fase kelima, hubungan yang positif dengan rekan kerja. Kemudian fase yang terakhir, dosen termotivasi jika kombinasi hubungan yang positif dengan rekan kerja dan murid namun dapat menurun jika dipengaruhi oleh kondisi kesehatan dan perubahan kebijakan pemerintah

### **Penelitian Terkini tentang Motivasi Pendidik di Perguruan Tinggi**

Motivasi pendidik yang berhubungan paling kuat dengan adalah motivasi yang berhubungan dengan pengembangan karir yang tinggi termasuk motivasi tipe altruistic yang paling sering di tekankan dalam literature pendidikan (Watt & Richardson, 2007). Pengembangan karir dengan definisi meliputi peristiwa dan proses yang mendahului dan melampaui karir awal (Prapaskah,2001). Disisi lain menurut Kazeem (1999) dosen cenderung puas dan termotivasi selama gaji dibayar tepat waktu dan mereka mendapat promosi secara teratur. Eton (1984) mengidentifikasi pembayaran gaji, tunjangan dan promosi sebagai faktor kunci yang membentuk sikap pendidik terhadap pekerjaan mereka. Dalam Youlonfoun (1992) dikatakan bahwa gaji

yang baik dan pembayaran yang cepat adalah faktor pendorong yang penting.

Brown (1992); Kyriacou & Kobori (1998); Chuene et al (1999); dan Kyriacou & Coulthard (2000) juga mengatakan bahwa motivasi pendidik terwujud karena alasan pendidik suka bekerja dengan anak-anak, memiliki keinginan untuk membantu anak-anak sukses, ingin membentuk masa depan anak-anak, ingin meningkatkan keadilan sosial, memiliki keinginan untuk berkontribusi kepada masyarakat, memiliki pekerjaan yang bermanfaat secara sosial, memenuhi misi, atau ingin menjawab panggilan. Untuk motif intrinsik dalam konteks menjadi dosen, hal itu berhubungan dengan motif untuk menjadi dosen karena pekerjaan itu sendiri

### **Motivasi Pendidik di Perguruan Tinggi**

Motivasi pendidik adalah dorongan altruistik, intrinsik, dan ekstrinsik yang mendasari seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi pendidik merupakan salah satu proses psikologis yang memengaruhi perilaku yang dimiliki terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Dalam mencapai tujuan pendidikan, seorang guru tidak mengedepankan keuntungan yang diperoleh bagi dirinya sendiri. Akan tetapi, guru lebih mengedepankan manfaat yang dapat diberikan terhadap orang lain dan berkah yang akan diterima dari apa yang telah diajarkan. Oleh karena itu, keberkahan menjadi salah satu motivasi pendidik. Semakin kuat motivasi seseorang dalam bekerja, semakin memacu dirinya pula untuk terus terlibat dalam pekerjaannya.

Motivasi kerja dosen dapat dianggap sebagai jumlah total kinerja yang dihasilkan oleh faktor ekstrinsik atau faktor intrinsik atau kombinasi dari kedua faktor tersebut. Faktor motivasi ekstrinsik yang berdampak pada motivasi kerja dosen termasuk tunjangan yang terkait dengan pekerjaan seperti gaji, tunjangan tambahan dan keamanan kerja, kenaikan upah atau kenaikan gaji yang tidak mencukupi dan masa jabatan; (Latham 1998). Selain itu, jumlah pekerjaan dan fasilitas yang tersedia untuk melakukan pekerjaan dianggap sebagai imbalan ekstrinsik Herzberg et al., (1993). Faktor ekstrinsik lain yang telah dikaitkan dengan motivasi kerja dosen termasuk gaji, dukungan yang dirasakan dari administrator, dan ketersediaan sumber daya kelembagaan. Ini dan karakteristik lain dari lingkungan kerja dosen telah ditargetkan oleh pembuat kebijakan, peneliti, dan pendidik yang mengklaim, "kondisi kerja yang buruk telah menurunkan moral profesi dosen" Choy, et al., (1993).

Faktor motivasi intrinsik seperti pertumbuhan dan pencapaian pribadi adalah manfaat tidak berwujud; penghargaan intrinsik memainkan peran penting dalam motivasi dosen. Kompetensi dan otonomi adalah masalah penting yang terkait dengan motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik cenderung meningkat dengan "tingkat keamanan emosional" yang dosen rasakan terkait dengan pekerjaan mereka. Ellis (1984) membedakan antara ekstrinsik dan Ellis (1984) dan Latham (1998) menekankan bahwa penghargaan

intrinsik memainkan peran penting dalam motivasi dosen. Kompetensi dan otonomi adalah masalah penting yang terkait dengan motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik cenderung meningkat dengan "tingkat keamanan emosional" yang dosen rasakan terkait dengan pekerjaan mereka. Ellis (1984) membedakan antara ekstrinsik dan Ellis (1984) dan Latham (1998) menekankan bahwa penghargaan intrinsik memainkan peran penting dalam motivasi dosen. Kompetensi dan otonomi adalah masalah penting yang terkait dengan motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik cenderung meningkat dengan "tingkat keamanan emosional" yang dosen rasakan terkait dengan pekerjaan mereka. Ellis (1984) membedakan antara ekstrinsik dan penghargaan intrinsik, dan menyimpulkan bahwa penghargaan intrinsik memainkan peran yang lebih besar dalam motivasi dosen.

### **3. METODOLOGI PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah tinjauan literatur yang digunakan sumber dari buku referensi, serta jurnal internasional terkemuka dalam database EBSCO, Scopus (Schimago Journal Ranking), Science Direct, Proquest, Google Scholar, dan Microsoft. Topik mengenai motivasi pendidik di perguruan tinggi

### **4. HASIL PENELITIAN**

Motivasi dosen adalah konsep penting di setiap institusi terutama di Perguruan tinggi. Jika dosen termotivasi, maka produktivitas mereka dalam proses pendidikan akan berada dalam proses yang lebih tinggi dengan memengaruhi langsung dalam pekerjaan dosen secara efektif dengan mahasiswa kolaborasi dengan perguruan tinggi dan kolega lain. Motivasi mencakup tiga proses psikologis: menjadi energik, arah, dan intensitas. Perguruan tinggi adalah institusi sosial yang paling di setiap masyarakat dan fenomena motivasi sangat penting dalam pengembangan akademik. Dosen yang dimotivasi harus menyelesaikan kebutuhan utama, yang mempengaruhi evolusi proses pendidikan seperti penyelesaian kondisi fisik, keamanan bahan untuk mengajar menggunakan metode kontemporer, asuransi dalam posisi kerja, hubungan kolaboratif, peningkatan upah dari masyarakat, umpan balik yang diterima dari mahasiswa. Jika kebutuhan dosen tidak dipertimbangkan dan pekerjaan akan berada di tingkat yang lebih rendah. Motivasi dalam bekerja melalui cara alami, mendorong guru dan memberikan pengajaran. Motivasi dalam pekerjaan merangsang dan meningkatkan kepuasan untuk pekerjaan, meningkatkan kompetisi untuk meningkatkan keinginan profesional untuk melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab, proses pengajaran bantuan, meningkatkan kualitas mengajar dan menciptakan elit yang kuat dalam waktu.

Bagi dosen, motivasi intrinsik dapat berasal dari kegiatan di kelas. Beberapa penelitian telah menemukan bahwa faktor-

faktor seperti interaksi sehari-hari, persepsi kontrol dosen terhadap faktor lingkungan kelas terkait dengan motivasi. Sulit untuk mengukur motivasi dosen untuk bekerja secara absolut dan dengan presisi tinggi, namun motivasi kerja dosen merupakan simbol keterlibatan yang gigih dan kuat dalam pekerjaan. Dosen yang bermotivasi tinggi sangat terlibat dalam pekerjaan mereka, produktif, dan mampu menyeimbangkan pekerjaan mereka untuk membawa kesuksesan ke lembaga. Kemampuan seorang dosen untuk melakukan kegiatannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang diterima dari kolega, mahasiswa, dan atasan. Lembaga yang luar biasa memiliki dosen yang bermotivasi tinggi, yang memiliki komitmen, mau menerima tanggung jawab dan secara pribadi bertanggung jawab atas hasilnya. Sebaliknya, dosen yang kurang termotivasi mungkin menunjukkan kecenderungan untuk datang terlambat, tidak memiliki kepedulian terhadap efektivitas kelembagaan, mengalami tingkat ketidakpuasan yang tinggi dan cenderung menciptakan masalah antar pribadi untuk diri sendiri dan dosen lain. Manajer pendidikan karena itu harus mengakui pentingnya memotivasi dosen menuju keunggulan dalam pendidikan.

Motivasi pendidik yang khas di perguruan tinggi berkaitan dengan keberkahan. Keberkahan adalah faktor-faktor kebahagiaan dalam pekerjaan yang tumbuh, berkembang, dan bertambah. Hal yang demikian terjadi pula pada pekerjaan seorang dosen. Namun, dengan menempatkan keberkahan sebagai tujuan, berbagai manfaat akan dituai, di antaranya adalah hati yang tenang, nyaman, dan kokoh dalam keyakinan kepada Allah. Selain itu, pertolongan Allah akan mudah mengalir dalam setiap aspek kehidupan (Reza, 2012). Dengan demikian, motivasi intrinsik/keberkahan menjadi indikator dari variabel motivasi pendidik Hal ini berhubungan dengan fakta yang ada di lapangan bahwa dosen dalam melakukan tugasnya berfokus pada kebermanfaatannya dan memberi nilai tambah pada orang lain tanpa mengharapkan imbalan dengan tujuan mendapat keberkahan dari apa yang telah dilakukan.

## 5. DISKUSI

Motivasi guru telah diidentifikasi sebagai penentu utama untuk keterlibatan kerja dan efektivitas mengajar, maka pimpinan perguruan tinggi perlu untuk merumuskan strategi praktis untuk memberikan motivasi kepada pendidik. Praver dan Oga-Baldwin ( 2008 ) memberikan daftar faktor motivasi langsung (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) dan faktor motivasi tidak langsung (otonomi, hubungan kerja, realisasi diri dan dukungan kelembagaan). Mereka percaya bahwa faktor-faktor ini sangat mempengaruhi pemeliharaan motivasi pendidik selama karier mereka. Karena motivasi intrinsik telah dianggap sebagai faktor penting bagi dosen untuk menentukan pilihan karier

Faktor motivasi untuk pendidik akan mencakup motivasi intrinsik (stimulasi intelektual, altruisme, otoritas & kepemimpinan, pengembangan pribadi & profesional) dan motivasi ekstrinsik (perubahan karir, kondisi kerja, pengaruh orang lain & sifat pekerjaan mengajar, keamanan finansial). Motivasi pendidik adalah kondisi internal aktivitas seorang dosen yang mengandung unsur keberkahan sebagai totalitas kebutuhan dan alasan-alasan yang memicu, mendukung, dan menyesuaikan aktivitas di kampus. Ciri-ciri motivasi intrinsik/keberkahan tinggi adalah dosen memiliki tanggung jawab, merasa senang melakukan pekerjaan yang ditugaskan, memiliki rasa bangga dalam pekerjaan, memperoleh manfaat dari pekerjaannya, pekerjaan yang menyenangkan, menjadi pendidik keinginan diri sendiri, perasaan tenang, merasa nyaman, memiliki keyakinan, dan mendapatkan kemudahan dalam kehidupan. Biasanya, guru memiliki banyak motivasi untuk memasuki suatu profesi (Sinclair, 2008). Jika dosen merasa bahwa mereka tidak mendapatkan apa yang mereka bayangkan karena mereka akan terdemotivasi. Sebuah studi tentang guru universitas (Kızıltepe, 2008) menemukan bahwa dosen kurang minat, porsi mengajar yang terlalu besar, gaji rendah dan tidak memiliki banyak kesempatan untuk melakukan penelitian dapat mengarah pada penurunan motivasi. dosen menganggap beban kerja mereka lebih tinggi dibandingkan dengan pengembalian yang mereka dapatkan dalam hal gaji, pengakuan, dan dukungan. Dalam studi lain peserta menilai pengajaran sebagai karir yang sangat menuntut dan pada saat yang sama, peserta umumnya menganggap mengajar relatif rendah dalam status sosial, dan sebagai membayar gaji rendah (Richardson & Watt, 2007).

## 6. KONTRIBUSI PENELITIAN

Kontribusi penelitian ini untuk pengembangan pengetahuan adalah hasil penelitian ini melengkapi dan memperkaya literature dibidang pengelolaan sumber daya manusia dan perilaku organisasi khususnya yang berkaitan dengan motivasi pendidik. Oleh karena itu Pimpinan dalam organisasi jika ingin meningkatkan kinerja atau keterlibatan kerja dosen perlu untuk mempertimbangkan faktor faktor yang dapat meningkatkan motivasi pendidik.

## REFERENSI

1. Brown, Duncan., Peter Reilly.2009.Measuring The Effectiveness Of Pay And Reward Practices, The IES Research Networks
2. Choy JagannathMohanty; Dynamics of higher education in India, 1stedn. 1993, Deep and Deep publications, p 108-115, 159-163, 249-255.
3. Chung, Kyoung Eun., Yeseul Jung., Young Woo Sohn. 2017. A Moderated Mediation Model Of Job Stress, Job Satisfaction, And Turnover Intention For Airport Security Screeners, Safety Science, 89-97

4. Day, et al. 2006. Variation in teachers work, life, and effectiveness. Final report fo the VIT AE project. Departement of Education and Skill. London.
5. Ellis David F, and Flynn W Randolph, 1998; Job involvement and Organizational commitment among dual income and single income families: A multiple-site study; *Journal of Social Psychology*, Vol. 138(1), p 93-101.
6. Han, Ji Yin dan Hangbiao bin. 2-16. Teacher Motivation : Definition, research development, and implication for teacher. *Cogent Education*.
7. Herzberg F. 1996. *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Sons Inc
8. Kazeem, S.O. 1999. Correlates of job motivation of workers in selected public and private secondary school in Ife-Ijesa Zone. Osun State. Niegeria. Master of Arts in Education thesis Departement of Educational Foundation and Counselling. Faculty of Education. Obafemi Awolowo University. Nigeria
9. Kiziltepe, Z. ( 2006 ). Sources of teacher demotivation. In R. Lambert & C. McCarthy (Eds.), *Understanding teacher stress in an age of accountability* ( pp. 145–162). Scottsdale, AZ: Information Age Publishing. Kiziltepe, Z. ( 2008 ). Motivation and demotivation of university teachers. *Teachers and Teaching*, 14, 515–530.
10. Kushman J W.,1992; The Organizational dynamics of teacher-workplace commitment: A study of urban elementary and middle schools; *Educational Administration Quarterly*, 28(1), p 5-42.
11. Kyriacou, Chris and Machiko Kobori. 1998. Motivation to Learn and Teach in Slovenia. *Journal Educational Studies*. Vol 24 Issue 3
12. Latham, Gary P.; Ernst, Christopher T, Keys to motivating tomorrow's workforce. *Human Resource Management Review*, 2006, Vol. 16, Issue 2, p181-198.
13. Luthans, F. 2005. *Perilaku Organisasi*, edisi 10. Andi: Yogyakarta
14. Luthans, F. 2011. *Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach* (12.ed) Boston: McGraw-Hill
15. Mukminin, Amirul., Titin Rohayati, Herland Akbari Putra, Akhmad Habibi, dan Mia Aina. 2017. The Long Walk to Quality Teacher Education in Indonesia: Student Teachers' Motives to become a Teacher and Policy Implications, *Elementary Education Online*, 2017; 16(1): 35-59, 16(1), 35-59
16. Ofeogbu. 2014. Factors Affecting Teachers Motivation. *International Journal of Education Management*.
17. Praver, M., & Oga-Baldwin, W. ( 2008 ). [What](#) motivates language teachers: Investigating work satisfaction and second language pedagogy. *Polyglossia*, 14, 1–8. Radel, R., Sarrazin, P., Legrain, P., & Wild, T. C. ( 2010 ). Social contagion of motivation between teacher and student: Analyzing underlying processes. *Journal of Educational Psychology*, 102, 577–587.
18. Richardson, P. W., & Watt, H. M. G. ( 2010 ). [Current](#) and future directions in teacher motivation research. In T. C. Urdan & S. A. Karabenick (Eds.), *The decade ahead: Applications and contexts of motivation and achievement* ( pp. 139–173). Bingley: Emerald.
19. Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat
20. Salifu, Inusah and Joseph Seyram Agbenyega. 2013. Teacher Motivation And Identity Formation: Issues Affecting Professional Practice, *MIER Journal of Educational Studies, Trends & Practices* May 2013, Vol. 3, No. 1 pp. 58-74
21. Sinclair, C. ( 2008 ). Initial and changing student teacher motivation and commitment to teaching. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 36, 79–104
22. Tang, S. Y. F., Wong, A. K. Y., & Cheng, M. M. H. 2016. Configuring The Three-Way Relationship Among Student Teachers' Competence To Work In Schools, Professional Learning And Teaching Motivation In Initial Teacher Education. *Teaching And Teacher Education*, 60, 344–354
23. Ypulonfoun, L. 1972. Value orientation, needs satisfaction and job performance of public servants in Akwa Ibom State. A Ph.D dissertation, University of Calabar.