

PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 7 BENGKULU SELATAN

Dova Dwi Yanti ^{1,2}; Ahmad Badawi Saluy ²

¹SMAN 7 Bengkulu Selatan, Indonesia

²Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Indonesia

email : dovadwiyanti@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of leadership, motivation and workload of teacher performance at SMA Negeri 7 Bengkulu Selatan. This type of research an explanatory research with quantitative approach. The research object is Teachers of SMA Negeri 7 Bengkulu Selatan, with 75 people as the sample size with the observation period 2016 - 2017. The independent variable is leadership, motivation, and workload, while the dependent variable is teachers' performance. The method of analysis used in this study is multiplelinear regression. The results showed that leadership, motivation, and workload have a significant effect on teachers performance. Partially leadership, motivation, and workload have a significant positive effect on teacher performance.*

Keywords: *leadership, motivation, workload, teacher performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Bengkulu Selatan. Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Obyek penelitiannya adalah guru SMA Negeri 7 Bengkulu Selatan, dengan jumlah sampel 75 orang dengan periode pengamatan 2016 - 2017. Variabel independen adalah kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja guru. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja secara bersama sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi, beban kerja, kinerja guru.

1. PENDAHULUAN

SMA Negeri 7 Bengkulu Selatan merupakan salah satu SMA yang ada di kecamatan Seginim Bengkulu Selatan. Didirikan pada tahun 1995 yang terletak di Jl. Desa Kota Agung, Seginim, Bengkulu Selatan, Bengkulu. Bangunan gedung sekolah tidak menggunakan bangunan gedung yang mewah. Sarana dan Prasarana masih sangat kurang memadai, sehingga biaya untuk gedung lebih murah. Karena pendidikan yang berkualitas tidak ditentukan oleh bangunan fisik gedungnya, melainkan pada kualitas guru, metodologi

yang benar dan resource buku yang memadai sebagai gerbang ilmu pengetahuan.

Guru merupakan pemeran utama dalam dunia pendidikan yang harus berperan aktif dan profesional sebagai tenaga pendidik sesuai dengan kedudukannya. Guru tidak hanya mentransfer ilmu kepada para siswa didikannya tetapi juga sebagai penuntun siswa dan sekaligus membimbing siswanya menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan beretika sesuai dengan norma-norma yang telah ditetapkan. Siswa

diharapkan tidak hanya memiliki prestasi akademik dalam belajar tetapi juga soft skill yang baik. Untuk itu guru selaku tenaga pendidik harus memiliki kualitas yang baik pula.

Kualitas dari para guru tersebut akan mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan dan kualitas dari siswa. Pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru dalam pasal 8 UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan nasional. Tetapi faktanya masih sangat sedikit guru yang mampu memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan tersebut. Kualitas para guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan agar mampu menciptakan kualitas SDM yang berkualitas dan kompeten.

2. KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memberikan tujuan ke usaha kolektif, yang menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan. (Jacobs & Jaques, 1990: 281). Kepemimpinan adalah proses untuk membuat orang memahami manfaat bekerja bersama orang lain, sehingga mereka paham dan mau melakukannya (Drath & Palus, 1994:4). Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi (Haouse et.Al.,1999: 184). Menurut Robbins & Judge (2008:315) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi menuju pencapaian sasaran. Sedangkan menurut Boone & Kurtz (1994) dalam Suwanto dan Priansa (2011;140) kelompok mngemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas

tertentu dengan tujuan kelompok untuk mencapai tujuan spesifik.

Berdasarkan definisi kepemimpinan menurut para ahli yang telah disebutkan tadi, maka penulis menyimpulkan definisi kepemimpinan secara luas adalah proses mempengaruhi orang lain dan membuat mereka termotivasi untuk memberikan kontribusinya dalam menentukan tujuan organisasi dan keberhasilan organisasi sesuai dengan yang diharapkan.

B. Motivasi

David Mc Clelland (dalam Uno: 2017) berpendapat bahwa “*A motif is the redintegration by a cue of a change in an affective situation*”, yang berarti motif merupakan implikasi dari hasil pertimbangan yang telah dipelajari dengan ditandai suatu perubahan pada situasi efektif. Sumber utama munculnya motif adalah dari rangsangan perbedaan situasi sekarang dengan situasi yang diharapkan, sehingga tanda perubahan tersebut tampak pada adanya perbedaan efektif saat munculnya motif dan saat usaha pencapaian yang diharapkan. Dengan demikian motivasi dalam pengertian tersebut memiliki dua aspek, yaitu adanya dorongan dari dalam dan dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaan yang diharapkan, dan usaha untuk mencapai tujuan.

Stephen P. Robbins dalam Hasibuan (2015:96) berpendapat, “*Well define motivation as the willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditional by efforts ability to satisfy some individual need*”. Motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Pendapat lainnya, menurut Wibowo (2016:322), motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus, dan

adanya tujuan. Pendapat lain, menurut Uno (2017:1), motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam ataupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

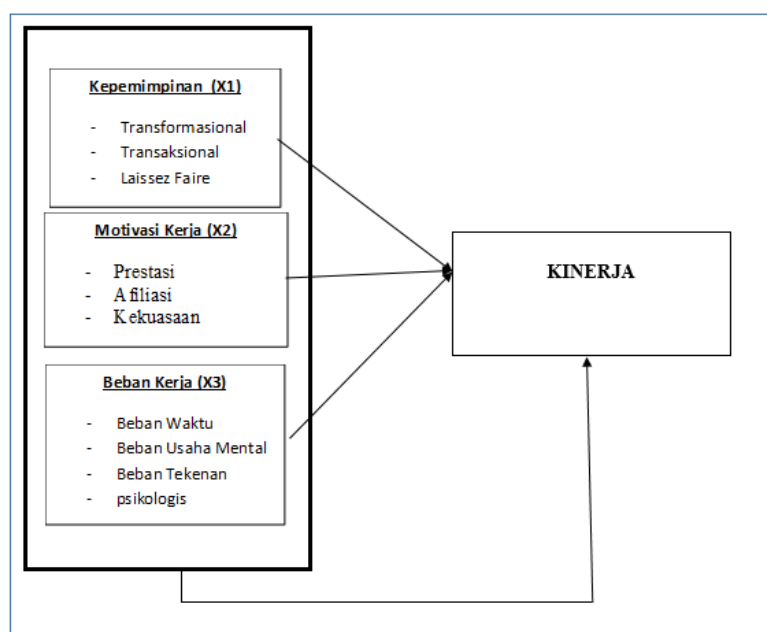
C. Beban Kerja

Menurut Nurmiyanto (2003) bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam waktu tertentu. Tinggi rendahnya beban kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal sebagaimana dikemukakan oleh Sutherland dan Cooper dalam (Munandar, 2001; 387) berpendapat bahwa beban terlalu sedikit secara kualitatif merupakan keadaan dimana tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara maksimal. Beban terlalu sedikit disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarahkan semangat dan motivasi yang rendah untuk bekerja. Tenaga kerja akan merasa bahwa dirinya “tidak maju-maju”, dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat keterampilannya.

Hard dan Staveland menyebutkan bahwa beban kerja dideskripsikan sebagai hubungan antara sejumlah kapabilitas atau kapasitas proses mental atau pemikiran atau sumber daya manusia dengan atau sejumlah tugas yang dibutuhkan. Definisi lain tentang beban adalah frekuensi sejumlah kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu.

Berdasarkan dari beberapa definisi beban kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas-tugas yang memiliki jangka waktu untuk dikerjakan oleh para pekerja yang mana dalam pelaksanaannya dituntut untuk mengerahkan kemampuan yang lebih dari yang dimiliki individu tersebut. Dimana tugas yang diberikan tersebut membutuhkan tenaga ekstra karena melebihi kapasitas dari kadar rutinitas yang biasanya dilakukan oleh pekerja.

D. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Korelasi masalah penelitian

Berdasarkan kajian tersebut diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 7 Bengkulu. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 7 Bengkulu Selatan. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 7 Bengkulu Selatan. Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri 7 Bengkulu Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini fonemena sosial

yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numeric* (angka), dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Desain penelitian yang penulis gunakan adalah metode survei dengan alat bantu kuisioner yang didasarkan pada persepsi responden menurut skala Likert. Skala *Likert* biasa digunakan untuk mengukur sikap, yang diangkat penulis adalah seluruh guru SMA Negeri 7 Bengkulu Selatan, sebanyak 75 orang yang menjadi populasi.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

	Correlations				
	Kuantitas	Kualitas	Kerjasama	Tanggung Jawab Kerja	Inisiatif
Kep_Transformasional	,404	,550	,518	,406	,283
	,000	,000	,000	,000	,013
	.77	.77	.77	.77	.77
Kep_Transaksional	,299	,703	,620	,447	,413
	,008	,000	,000	,000	,000
	.77	.77	.77	.77	.77
Kep_Laissez	,449	,549	,382	,537	,431
	,000	,000	,001	,000	,000
	.77	.77	.77	.77	.77

Sumber: Hasil olahan data tahun 2018

Dari hasil pengolahan data korelasi antar dimensi pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua dimensi dari Variabel Kepemimpinan (X1) berkorelasi positif terhadap dimensi dari variabel Kinerja (Y), yang berarti masing-masing dimensi pada variabel Kepemimpinan (X1) memberikan pengaruh terhadap masing-masing dimensi pada variabel kinerja (Y).

Nilai korelasi terbesar terjadi pada dimensi Kepemimpinan Transaksional terhadap dimensi kualitas pada variabel kinerja (Y) yang nilainya sebesar 0,703, sedangkan pengaruh yang paling kecil terjadi pada dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap dimensi inisiatif pada variabel kinerja (Y) dengan korelasi sebesar 0,283.

B. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Correlations					
	Kuantitas	Kualitas	Kerjasama	TanggungJawab Kerja	Inisiatif Kerja
Pretasi	,516	,434	,400	,440	,303
	,000	,000	,000	,000	,007
	77	77	77	77	77
Afiliasi	,550	,498	,446	,468	,402
	,000	,000	,000	,000	,000
	77	77	77	77	77
Kekuasaan	,285	,521	,586	,342	,384
	,012	,000	,000	,002	,001
	77	77	77	77	77

Sumber: Hasil olahan data tahun 2018

Dari hasil pengolahan data korelasi antar dimensi pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua dimensi dari Variabel Motivasi (X2) berkorelasi positif terhadap dimensi dari variabel Kinerja (Y), yang berarti masing-masing dimensi pada variabel motivasi (X2) memberikan pengaruh terhadap masing-masing dimensi pada variabel kinerja (Y).

Nilai korelasi terbesar terjadi pada dimensi kebutuhan akan Kekuasaan terhadap dimensi kerjasama pada variabel kinerja (Y) yang nilainya sebesar 0,586, sedangkan pengaruh yang paling kecil terjadi pada dimensi kebutuhan akan Kekuasaan terhadap dimensi Kuantitas pada variabel kinerja (Y) dengan korelasi sebesar 0,285.

C. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru

	Kuantitas	Kualitas	Kerjasama	TanggungJawab Kerja	Inisiatif Kerja
Beban_Waktu	,285	,521	,586	,342	,384
	,012	,000	,000	,002	,001
	77	77	77	77	77
Beban_Mental	,628	,390	,415	,560	,269
	,000	,000	,000	,000	,018
	77	77	77	77	77
Beban_Psikologis	,242	,280	,324	,277	,618
	,034	,014	,004	,015	,000
	77	77	77	77	77

Sumber: Hasil olahan data tahun 2018

Dari hasil pengolahan data korelasi antar dimensi pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua dimensi dari Variabel Beban Kerja (X3) berkorelasi positif terhadap dimensi dari variabel Kinerja (Y), yang berarti masing-masing dimensi pada variabel Beban Kerja (X3) memberikan pengaruh terhadap masing-masing dimensi pada variabel kinerja (Y).

Nilai korelasi terbesar terjadi pada dimensi Beban Psikologis terhadap

dimensi Inisiatif pada variabel kinerja (Y) yang nilainya sebesar 0,618, sedangkan pengaruh yang paling kecil terjadi pada dimensi Beban Psikologis terhadap dimensi Kuantitas pada variabel kinerja (Y) dengan korelasi sebesar 0,242.

Hasil Uji F Simultan					
ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	478,663	3	159,554	49,504	,000^b
1 Residual	235,285	73	3,223		
Total	713,948	76			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Beban Kerja

Sumber: Hasil olahan data tahun 2018.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 49,504, dengan signifikan 0,000. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($49,504 > 2,73$), dengan demikian dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dan dapat diartikan bahwa, jika untuk meningkatkan kinerja para guru maka, kepemimpinan kepala sekolah juga harus baik, motivasi para guru juga harus di tingkatkan dan beban kerja juga harus diperhatikan.

5. KESIMPULAN

Dari uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dari uji analisis korelasi antar dimensi diketahui bahwa dimensi kepemimpinan transaksional dari variable kepemimpinan memberikan pengaruh cukup besar terhadap kinerja, dengan demikian H_1 pada penelitian ini dapat diterima.
- 2) Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dari uji analisis korelasi antar dimensi diketahui bahwa dimensi kebutuhan akan kekuasaan dari variabel

motivasi memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja, dengan demikian H_2 pada penelitian ini dapat diterima.

- 3) Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dari uji analisis korelasi antar dimensi diketahui bahwa dimensi beban psikologis terhadap dimensi inisiatif pada variabel beban kerja memberikan pengaruh besar terhadap kinerja, dengan demikian H_3 pada penelitian ini diterima.
- 4) Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil analisis yang dilakukan diperoleh nilai Fhitung sebesar 49,504, dengan signifikan 0,000, sehingga $F_{hitung} = 49,504 > F_{tabel} = 2,74$. Dengan demikian H_4 pada penelitian ini juga diterima.

6. SARAN

Berdasarkan penelitian dan analisis yang dilakukan, peneliti ingin memberikan saran kepada SMA Negeri 7 Bengkulu Selatan sebagai berikut:

1. Mengingat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja memiliki koefisien yang tertinggi dari seluruh variabel independen maka disarankan kepala sekolah harus memberikan contoh yang baik dan mampu memotivasi para guru agar dapat berkinerja dengan baik. Dengan cara mendorong para guru untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang dikecualikan, membuat mereka menyadri pentingnya nilai dan tujuan tugas dan meningkatkan kemajuan dan perkembangan para guru.
2. Perlu adanya koreksi dan perbaikan dari SMA Negeri 7 untuk aspek-

aspek yang terdapat pada dimensi kebutuhan akan prestasi, hal tersebut sesuai dengan hasil analisis yang dilakukan, dimana dimensi kebutuhan akan prestasi memberikan pengaruh paling sedikit terhadap kinerja dibanding dimensi lainnya. Dengan demikian, perlu membenahi beberapa aspek yang berkaitan dengan dimensi kebutuhan akan prestasi tersebut, salah satunya dengan cara memberikan ruang bagi setiap pegawai untuk dapat berkreasi atau mengembangkan kreatifitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pada ruang lingkupnya masing-masing. Kemudian pimpinan harus mampu memberikan semangat dan motivasi kepada pegawai agar terpacu untuk memberikan yang terbaik bagi sekolah, diantaranya

- dengan memberikan bonus atau penghargaan bagi setiap pegawai yang berprestasi.
3. Karena beban kerja berpengaruh cukup besar terhadap kinerja para guru, yaitu dari aspek beban psikologis, maka disarankan hubungan antar individu dengan lingkungan harus dijaga dengan baik, agar dapat menimbulkan kenyamanan bagi individu tersebut dan tidak menumbulkan stres terhadap para guru karena beban psikologis dapat menimbulkan reaksi atau respon tertentu, misalnya sulit berkonsentrasi, takut, cemas dan mudah tersinggung. Antar individu sebaiknya melakukan pendekatan dukungan sosial, misalnya dengan konsultasi dan sharing.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharaimi, 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakrta: PT. Rhinneka Cipta.
- . Bernardin, H. John and Russel, Joyce C.A. 2010. *Human Resorurces Management: An Experimental Approuch*. Mc. Graw Hill inc. Singapore
- Byars, Llyoyd L. dan Rue, Leslie W.2006. *Human Resorurces Management, 8th Edition*. Mc. Granwhill.
- Cain. B. (2007). *A Review of the Mental Workload Literature. Defense Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section: Canada*.
- Colquit, Lepine, Wesson, 2015. *Organizational Behaviour*, Boston: Mc.Grawhill International Edition.
- Dessler, Gary. 2010. *Human Resource Managemnet*. PT.Indeks. Jakarta Barat.
- Gomes, C. Faustino.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein, Umar.2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. *Organizational Behaviour*. 8th Edition. McGraw-Hill. Boston.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Luthans, F.2011. *Organizational Behaviour*. Mc. Grow-Hill Companies, Inc.Newyork.
- Mangkunegara Anwar Perabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2011. *Human Resource Management 13th Edition*. South- Western Cengage Learning.

- Mondy, R. Wayne. 2010. *Human Resource Management 11th Edition*. Prenticehall. New Jersey
- Masyhudzulhak; Sutawijaya, Achmad. H ; Nugroho, Rosalendro. 2015. *Memahami Penulisan Ilmiah dan Metodologi Penelitian*. Bogor : LP2S.
- Newstrom, John, 2014. *Organizational Behaviour.: Human Behaviour at Work 14th Edition*. Mc Graw Hill Education.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Lepkhair.
- Rachman, Taufiq. 2016. *Manajemen Suber Daya Manusia Perusahaan*. Ghalia Indonesia.
- Risma Adelina Simanjuntak, Dedi Apriyanto Situmorang.2010. *Analisis Pengaruh Shift Kerja Terhadap Beban Kerja Mental dengan Metode Subjective Workload Assesment Technique*. Jurnal Teknologi, Volume 3 Nomor 1.
- Rivai, Veithzal dkk.2015. *Performance Appraisal, Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajawali Pers PT.Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2013. *Organizational Behaviour 15th Edition*. Prentice Hall, Inc. USA.
- Robert, L. Mathis & John H. Jackson, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. salemba Emban Patria. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen SDM cetakan pertama*. PT refika Aditama. Bandung
- Siagian, Sondang P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 15, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE YKPN.
- Sugiyono. 2016. *Statistika untuk Penelitian. Cetakan Dua Puluh Tiga*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta.
- Widyanti, A, Johnson A, dan De Ward, D.,2010. *Pengukuran Beban Kerja Mental dalam searching Task dengan Metode Rating Scale Mental Effort (RSME)*, J@TI Undip, V. Semarang