

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Profesionalisme Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Merangin

Nopen Asri*, Pantun Bukit, Osrita Hapsara

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

*Correspondence: nopen.asri@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, profesionalisme, motivasi kerja dan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Merangin dan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan profesionalisme secara parsial dan simultan langsung dan tidak langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai, serta untuk menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut maka penelitian ini didukung oleh kajian-kajian teori yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan, profesionalisme, motivasi kerja, serta kinerja. Selain itu penulis juga mencari penelitian terdahulu yang relevan berupa artikel/jurnal dan tesis terdahulu untuk mendukung penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMAN 1 Merangin yang berjumlah 50 orang guru dengan kondisi tahun 2022. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yakni melalui analisis jalur yang dilanjutkan dengan pengujian hipotesis melalui uji F (Simultan) dan uji t (Parsial). Dari pengujian analisis jalur yang dilakukan, diperoleh hasil bahwasanya gaya kepemimpinan dan profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika organisasi memiliki gaya kepemimpinan yang baik serta semakin baiknya profesionalisme yang tinggi maka hal ini akan semakin meningkatkan motivasi kerja guru terhadap organisasi serta memberikan hasil kerja yang maksimal. Penelitian ini menyimpulkan gaya kepemimpinan, profesionalisme, motivasi kerja dan kinerja guru SMAN 1 Merangin dalam kondisi yang baik. Selain itu gaya kepemimpinan dan profesionalisme secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru pada SMAN 1 Merangin. Begitu pula motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe the leadership style, professionalism, work motivation and teacher performance in State High School 1 Merangin and to analyze the influence of leadership style and professionalism partially and simultaneously directly and indirectly on work motivation and employee performance, as well as to analyze work motivation on employee performance. To answer the purpose of this research, this research is supported by theoretical studies related to research variables, namely leadership style, professionalism, work motivation, and performance. In addition, the author is also looking for relevant previous research in the form of articles/journals and previous theses to support this research. The population in this study is teachers of SMAN 1 Merangin which amounts to 50 teachers with conditions in 2022. The data analysis technique used in this study is through path analysis followed by hypothesis testing through F test (Simultaneous) and t test (Partial). From the path analysis testing conducted, it was found that leadership style and professionalism have an influence on work motivation and teacher performance, both directly and indirectly. This explains that if the organization has a good leadership style and better professionalism, this will further increase teacher motivation for the organization and provide maximum work results. This study concluded that the leadership style, professionalism, work motivation and performance of SMAN 1 Merangin teachers are in good condition. In addition, leadership style and professionalism partially and simultaneously have a positive and significant influence on work motivation and teacher performance at SMAN 1 Merangin. Similarly, work motivation has a positive and significant influence on teacher performance.

Keywords: Leadership Style, Professionalism, Work Motivation and Teacher Performance

PENDAHULUAN

Sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, para pendidik (guru) harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Sehingga kinerja guru yang profesional dapat menjadi angin segar bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan di masa yang akan datang. Untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada para guru tentu sangat dibutuhkan. Menurut Taufik (Abdul Hadis dan Nurhayati B, 2017: 9), menjelaskan ada dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah yaitu faktor kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajar.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Menurut Thoah (E Mulyasa, 2012: 107), menjelaskan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Sehingga dapat diartikan bahwa Kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mempengaruhi dan memberikan arah kepada individu atau kelompok lain dalam suatu organisasi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam kehidupan berorganisasi yang memegang peranan kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai pengatur dalam proses kerjasama antara pemimpin dengan individu maupun pemimpin dengan kelompoknya.

Kepemimpinan seorang pemimpin (kepala sekolah) akan mampu membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin (kepala sekolah) dalam memimpin suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja dari Guru itu.

Menurut Thoah (E Mulyasa, 2012: 108), menjelaskan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sehingga dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.

Kepemimpinan yang efektif dan tidak efektif merupakan hal yang paling utama yang harus dipahami oleh seorang pemimpin (kepala sekolah) dalam memimpin suatu organisasi atau kelompok. Dengan memahami gaya kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahaman seorang pemimpin (kepala sekolah) terhadap dirinya sendiri serta dapat mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya dan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru-guru dikatakan bahwa kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Karena banyak dari kebijakan yang dilakukan oleh sekolah bukan berasal dari pemikiran dari seorang kepala sekolah selaku pemimpin, tetapi kebijakan tersebut didasari oleh pemikiran guru selaku bawahannya. Selain itu kepala sekolah juga masih memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru satu dengan guru yang lainnya. Karena banyak dari tugas yang diberikan kepala sekolah ke guru tidak dipertimbangkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut. Sehingga kepala sekolah menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua guru selaku bawahannya.

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Deskriptif yang oleh Arikunto (2021:20) dijelaskan sebagai suatu metode dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi suatu system pemikiran dengan suatu tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran yang sistematis sesuai fakta yang sedang diselidiki. Sedangkan metode verifikatif menurut Ali (2010:65) adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan.

Data penelitian berasal dari dua sumber menurut Syekh (2011: 5), antara lain sebagai berikut:

Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Data yang langsung dari

responden, yaitu para guru SMA Negeri 1 Merangin. Data ini diperoleh dengan pemberian kuesioner kepada responden secara langsung. Hasil dari kuesioner tersebut merupakan data yang digunakan dalam penganalisaan guna mengetahui profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, motivasi guru dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Merangin, sehingga penelitian ini termasuk dalam jenis kuantitatif, karena data yang digunakan merupakan ungkapan pernyataan seseorang terhadap objek penelitian bukan merupakan data nominal (data sekunder).

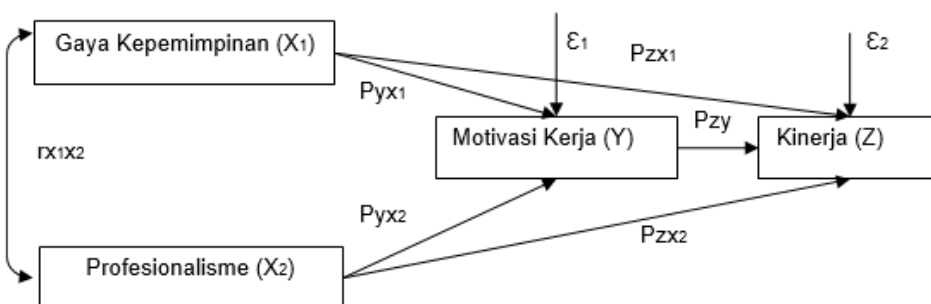
Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data yang diperoleh melalui studi pustaka dengan mempelajari berbagai tulisan yang berhubungan dengan profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, motivasi dan kinerja guru. Sedangkan kegunaan dari data sekunder ini antara lain:

- Kajian/kerangka dasar teori yang sudah dijelaskan apa bab-bab terdahulu dimana data sekunder diperoleh dari literature, hand out dan ketentuan sekolah.
- Profil SMA Negeri 1 Merangin, dimana data sekunder sendiri bersumber dari dokumen-dokumen yang ada pada SMA Negeri 1 Merangin sebagai data-data awal.

Menurut Sugiyono (2013; 90) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selanjutnya menurut Syekh (2011;13) mengemukakan populasi adalah sekumpulan individu dengan ciri-ciri sama (satu spesies yang sama) yang hidup dalam tempat dan waktu yang sama sedangkan dalam statistik populasi adalah sekumpulan data yang menjadi objek inferensi. Jadi populasi merupakan keseluruhan objek, sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah guru di SMA Negeri 1 Merangin yang berjumlah 50 orang guru. Menurut Sugiyono (2013; 68) Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.



- Tingkat Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme dan Motivasi serta Kinerja guru di SMA Negeri 1 Merangin diduga tinggi.
- Diduga Gaya Kepemimpinan dan profesionalisme secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Motivasi Kerja guru SMA Negeri 1 Merangin
- Diduga Gaya Kepemimpinan dan profesionalisme secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Motivasi Kerja guru SMA Negeri 1 Merangin
- Diduga Gaya Kepemimpinan dan profesionalisme secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja guru SMA Negeri 1 Merangin
- Diduga Gaya Kepemimpinan dan profesionalisme secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Merangin
- Diduga motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Merangin

HASIL

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh distribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan (X1), profesionalisme (X2), motivasi kerja (Y) dan kinerja (Z) sebagai berikut:

No	Variabel	Total Skor	Kriteria
1	Gaya Kepmimpinan	1742	Sangat Tinggi
2	Profesionalisme	2208	Sangat Tinggi
3	Motivasi Kerja	1687	Sangat Tinggi
4	Kinerja	2145	Sangat Tinggi

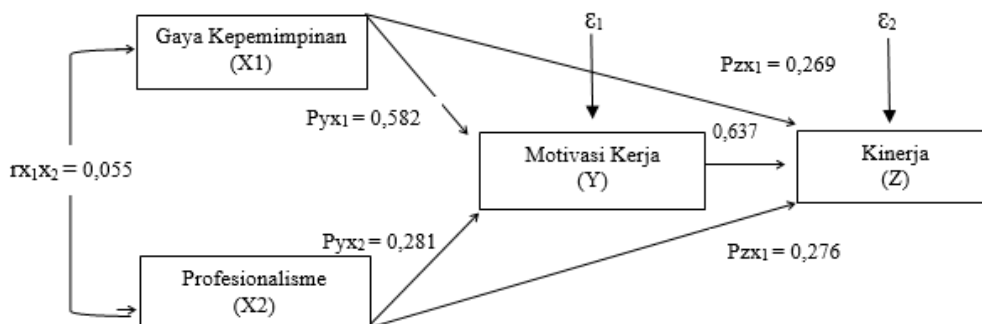
Dilihat dari skala penilaian, variabel gaya kepemimpinan di SMAN 1 Merangin (X1), profesionalisme (X2), motivasi kerja (Y) dan kinerja (Z). dikategorikan Cukup Baik, sehingga setiap pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap karakteristik gaya kepemimpinan (X1), profesionalisme (X2), motivasi Kerja (Y) dan Kinerja (Z) Guru pada SMAN 1 Merangin.

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Nilai Koefisien Jalur

Pengaruhantar variabel	Koefisien jalur (beta)	Sig.	R square
X ₁ terhadap Y	0,582	0,000	0,637
X ₂ terhadap Y	0,281	0,003	=
X ₁ terhadap Z	0,269	0,002	63,7%
X ₂ terhadap Z	0,276	0,005	
Y terhadap Z	0,637	0,000	

Sumber : Data diolah 2023



Dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan motivasi kerja (karena nilainya positif) sebesar 0,582 satuan. Setiap peningkatan profesionalisme sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,281 satuan. Nilai koefisien jalur variabel kepemimpinan lebih besar dibandingkan koefisien jalur untuk variabel profesionalisme, artinya kepemimpinan lebih menentukan (berpengaruh lebih besar) terhadap motivasi kerja dibandingkan variabel profesionalisme, baik secara langsung maupun tak langsung.

Variabel profesionalisme mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja sebesar 8,8%, dan pengaruh tidak langsung melalui melalui kepemimpinan adalah sebesar 0,9%, sehingga total pengaruhnya terhadap motivasi kerja adalah sebesar 8,8%.

Dari perhitungan tersebut diperoleh total pengaruh variabel melalui kepemimpinan dan profesionalisme adalah sebesar 43,6%, sedangkan pengaruh factor lain terhadap motivasi kerja ditunjukkan oleh nilai $\epsilon = 56,4\%$.

Dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru (karena nilainya positif) sebesar 0,276 satuan. Setiap peningkatan profesionalisme sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,269 satuan. Nilai koefisien jalur variabel kepemimpinan lebih besar dibandingkan koefisien jalur untuk variabel profesionalisme, artinya profesionalisme lebih menentukan (berpengaruh lebih besar) terhadap kinerja guru dibandingkan variabel kepemimpinan, baik secara langsung maupun tak langsung.

Variabel profesionalisme mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 7,6%, dan pengaruh tidak langsung melalui melalui kepemimpinan adalah sebesar 0,4%, sehingga total pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah sebesar 8,1%.

Dari perhitungan tersebut diperoleh total pengaruh variabel melalui kepemimpinan dan profesionalisme adalah sebesar 15,7%, sedangkan pengaruh factor lain terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh nilai $\epsilon = 56,4\%$.

SIMPULAN

Adapun gambaran dan hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan, profesionalisme, motivasi kerja dan kinerja guru yang dilakukan di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Merangin dengan menggunakan sampel sebanyak 50 responden. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Kepemimpinan (X_1), profesionalisme (X_2), motivasi kerja (Y) dan kinerja guru (Z) di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Merangin, dimana berada pada kategori baik, Profesionalisme berada pada kategori baik, motivasi kerja dan kinerja guru berada pada kategori baik.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Gaya kepemimpinan dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian kepemimpinan dan profesionalisme secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Z). Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Z).
4. Kepemimpinan dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian signifikan yang berarti kepemimpinan dan profesionalisme secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (Y) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Z).

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, (2017). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Abraham Masow (2017), *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. 2021. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Cindy (2018),. (2010) *Evaluasi Kerja SDM*, ,PT. Refika Aditama, Bandung.
- Karsidi 2015, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2015, Semarang.
- J.A. Richardson dalam Pupuh Fathurrohman (2012; 132). *Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja*. Jurnal JRBI, Vo. 1, No. 1, Januari.
- Danim (2010), *Manajemen Sumber Daya* Penerbit : PT. Indeks , Jakarta.
- Manuang (2019). *Managemen sumberdaya manusia*. Jakarta . PT Indeks
- Gustiyah (2019). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Mc Gregor (2016),. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jiid II, terjemahan Alponso S, Erangga, Jakarta.
- Hamzah B. Uno. (2012). *Teori Motivasi & Pengukurannya*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbeas. BPFEEYogyakarta, Yogyakarta.
- Humphrey, (2011).. *Kepemimpinan, peran serta dan produktifitas*. Bandung. Mandar maju
- Hersi restiani (Tesis).2015.*Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*.Tesis.Program Pasca Sarjana Universitas Udayana Denpasar
- Northouse, 2017. *Organizational Behavior*. Tokyo: Mc Graw-hi Kogakhusa. td

- Nurjanah (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung*. Penerbit Rosda Karya, Bandung
- Mas ud, Fuad, (2014), *Survei diagnosis organisasional konsep dan aplikasi*, Badan Penerbit Undip, 2014\
- Miftah Thoha, (1912) *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Apikasinya* Penerbit : CV Rajawali, jakarta.
- Riva , Eisa Umniyah (2012), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Rajawali Pers, Jakarta
- Siswaningrum (Tesis) 2015 Hubungan Profesionalisme Guru Dan Budaya Organisasi Sekolah dengan Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Banjarharjo kabupaten Brebes
- Raika Gustisyah (Tesis) 217 Anaisis factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja penyuluh perindustrian pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan kota Medan
- Herwono narmodo dan farid wajdi (Jurnal) Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah kabupten wonogiri
- Riduwan dan Akdon (2014) .Pengaruh gaya kepemimpinan dan Disipin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata DIY. Skripsi:Program Studi Manajemen jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta
- Pantun Yunan Surono, Hendro Priono , 2020 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipi Kota Jambi <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/artice/view/198>
- Pantun Fakhrol Rozi Yamali, Rizki Ananda, 2019 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disipin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/artice/view/127>
- Nadiatu Khoiroh, Pantun Bukit, R. Adisetiawan, 2019 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Batang Hari <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/artice/view/89>
- Herzberg (2011). *Kebijakan Kinerja Karyawan – Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjeang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta: BPFE,
- Robbins, Stephen P (20016). *Organizational Behavior*, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo Jakarta.
- Rivai 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Rusyan 2013. *Managemen SDM daam organisasi public dan bisnis*. Bandung. Alfabeta
- Ratna (2018). Uji Asumsi Kasik Dengan SPSS.Semarang: FE UNES
- Smith. 2018. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Stagedan dean (2017). *Kepemimpinan, Peran Serta Dan Produktivitas*. Mandar Maju. Bandung.
- Mangkunegera (2015. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Empirika.Vo 15. No 2. Ha: 116-138.
- Sugiyono.2013.Metode penelitian pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:ALFABETA
- Wahyudi (2012)*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suwatno, Donni Juni Priansa.(2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Pubik dan Bisinis*, Bandung, Alfabeta.
- Suyanto, (2013). *Kinerja Dan pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Impementasi Daam Organisasi*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Taufik (Abdul Hadis dan Nurhayati B, 2017. *Prinsip-prinsip Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Yuki (2015),. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Umar (2018). *Anaisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Indosat Semarang)*.Universitas Diponegoro Semarang.
- Usman,2016. *Performance Appraisa*. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Yanti Dwi Rahayu. 2017.*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*. tesis: Jurusan manajemen Fakultas ekonomi Universitas negeri semarang