

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK YOS ANUGRAH BATAM

Amit Silitonga¹⁾, Indra Firdiyansyah²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Universitas Maritim Raja Ali Haji
e-mail: silitongaamit@gmail.com¹⁾, indrafirdiyan@gmail.com²⁾,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Yos Anugerah Batam. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada. Berdasarkan sensus dilapangan, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 orang pegawai. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner. Dalam hasil penelitian ini didapatkan persamaan regresi $Y = 8.600 + 0,712X_1 + 0.406X_2 + 0.236X_3 + e$. Variabel kepemimpinan terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,419, Variabel Motivasi Kerja terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,422, serta variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai R^2 sebesar 76,8%. sementara sisanya sebesar 23,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja

ABSTRACT

This study aims to see the effect of principal leadership and motivation on teacher performance at SMK Yos Anugerah Batam. This research uses the census method, which is to record the total population. Based on the field census, the sample in this study was 33 employees. Data were collected using a questionnaire technique. In the research results the regression equation $Y = 8,600 + 0,712X_1 + 0,406X_2 + 0,236X_3 + e$. The leadership variable has a significant direct influence on employee performance with a coefficient value of 0.419, the Work Motivation variable has a significant direct influence on employee performance with a coefficient value of 0.422, and the variables of leadership, work motivation and work discipline have a simultaneous effect on employee performance. R^2 value is 76.8%. while the remaining 23.2% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: leadership, work motivation, performance

PENDAHULUAN

Pelaksanaan pendidikan di Indonesia diselenggarakan secara terstruktur dan tidak terstruktur. Yang dimaksud dengan terstruktur adalah pendidikan di Indonesia menjadi tanggung jawab Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Kemdiknas) yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dimana semua penduduk Indonesia wajib mengikuti program wajib belajar pendidikan dasar selama sembilan tahun dengan perincian enam tahun di sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah dan tiga tahun di sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah. Sedangkan pendidikan tidak berstruktur adalah

pendidikan yang tidak diwajibkan yaitu dari kelahiran sampai usia 3 tahun, kanak-kanak Indonesia pada umumnya tidak memiliki akses terhadap pendidikan formal. Dari usia 3 sampai 4 atau 5 tahun, mereka memasuki taman kanak-kanak. Pendidikan ini tidak wajib bagi warga negara Indonesia, tujuan pokoknya adalah untuk mempersiapkan anak didik memasuki sekolah dasar.

Pendidikan yang sangat bermutu merupakan syarat untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. E. Mulyasa (2009: 4-6). Sebagaimana diketahui bahwa banyak negara yang tidak memiliki sumber daya alam yang melimpah namun dapat mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya. Hal tersebut dapat terjadi akibat dari pendidikan yang mereka miliki mempunyai kualitas yang baik, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Agar pendidikan dapat berkualitas salah satu factor sangat penting yang harus dipenuhi adalah pada keberadaan guru, kepala sekolah yang bermutu, yang professional, sejahtera dan bermartabat.

Sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik, terdiri dari beberapa manusia dalam rangka mencapai visi dan misi, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Faktor sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor SDM merupakan faktor yang dapat menggerakkan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, namun SDM juga dapat sebagai faktor penghambat menuju tercapainya tujuan organisasi.

Pemerintah memberikan perhatian serius terhadap upaya peningkatan kemampuan profesional guru melalui kebijakan sertifikasi guru (Permendiknas No. 18 Tahun 2007). kinerja guru yang sudah lulus proses sertifikasi masih belum memuaskan. Dari hasil survey yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) hasil sementara yang diperoleh di 16 propinsi dari total 28 propinsi yang sedang disurvei, ditemukan bahwa dampak program sertifikasi kurang memuaskan. Para guru yang telah lulus sertifikasi diharapkan mengalami suatu perubahan pola kerja dan motivasi kerja, pembelajaran, dan peningkatan kualitas diri. Namun ternyata masih tetap sama seperti sebelumnya, kinerja guru tetap rendah. Kondisi kinerja guru yang belum memuaskan saat ini merupakan tantangan bagi semua pihak untuk selalu berusaha mencari jalan bagi upaya peningkatan kinerja guru menuju terciptanya guru-guru profesional.

Kinerja guru banyak disangkutpautkan dengan rendahnya mutu pendidikan. Guru sebagai makhluk sosial juga memerlukan kebutuhan yang lain untuk dapat bekerja dengan baik. Untuk dapat berpikir serta bekerja secara maksimal dalam kerjanya, guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dimana mereka berada serta kepala sekolah yang profesional. Mungkin dengan guru berada dalam lingkungan kerja yang baik dimana didalamnya terdapat suatu kondisi yang memacu bekerja dengan baik, mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi, serta gotong royong yang baik, maka akan dapat menciptakan suatu kondisi kerja yang baik sehingga akan dapat lebih meningkatkan kinerja seorang guru untuk bekerja. Selain itu, guru juga akan dapat melaksanakan kegiatan PBM, membangkitkan potensi siswa dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab apabila didukung oleh kondisi tubuh, suasana kejiwaan, sarana prasarana serta proses pengelolaan organisasi sekolah yang ada mendukung bagi timbulnya semangat kerja yang tinggi.

Perlu diketahui bahwa tidak semua masyarakat dimana para guru berada adalah masyarakat yang seperti telah disebutkan di atas. Hal tersebut berakibat pada tindakan guru yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Beratnya tugas yang menjadi tanggung jawab guru apabila tidak dilaksanakan dalam suatu sistem kerja yang rapi

menjadikan banyaknya para guru yang kehilangan semangat kerja di dalam melaksanakan tugasnya. Hilangnya semangat pola kerja ini merupakan masalah pokok dan mendasar yang harus dihindari. Oleh sebab itu, tugas yang berat dariseorang guru ini pada dasarnya hanya selalu dapat dilaksanakan oleh guru yang memilikikinerja yang tinggi. Selain itu guru mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai- nilai hidup,mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Dalam rangka menciptakan guru profesional yang berkinerja tinggi pada setiap lembaga pendidikan, dan tentang menjadi pendidik yang profesional tersebut ditegaskan, oleh”Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 8 Dalam hal ini guru yang melaksanakan pekerjaan pada lembaga pendidikan wajib memiliki kualifikasi tersebut yang menjamin keahlian, kemahiran atau kecakapannya sebagai pendidik profesional. Kriteria-kriteria yang wajib dilaksanakan merupakan standar dan mutu yang harus dipenuhi oleh guru. Profesionalitas sbagai guru yang memenuhi standar tersebut merupakan pendukung terciptanya kualitas seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya.

Wibawa kepala sekolah harus ditumbuhkembangkan dengan meningkatkan sikap kepedulian, semangat belajar, disiplin kerja, keteladanan dan hubungan manusiawi sebagai modal perwujudan iklim kerja yang konduktif.Bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan (Robbins dan Judge, 2015: 410). Demikian halnya kepemimpinan yang memegang peranan sangat sentral dalam dinamika kehidupan ber organisasi. Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong sekolah mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui berbagai program yang dilaksanakan secara terencana. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang sangat tangguh sehingga diharapkan dapat mengambil keputusan secara tepat, disamping memiliki sikap prakarsa yang tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMK Yos Anugrah Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Yos Anugrah Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Yos Anugrah Batam

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan (1) metoda analisa deskriptif, yaitu memberikan gambaran secara umum tentang objek penelitian yang sedang diteliti, (2) metoda kuantitatif yaitu data yang diperoleh melalui penyebaran pertanyaan terhadap responden, ditabulasi dan dianalisa berdasarkan prosedur analisa statistik.

Populasi adalah generalisasi dari keseluruhan subjek dan objek penelitian yang ada. Populasi juga dapat diartikan sebagai seluruh anggota kelompok yang sudah ditentukan karakteristiknya dengan jelas, baik itu kelompok orang, objek, atau kejadian.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Kejuruan Yos Anugrah sebanyak 33 orang Guru. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada. Berdasarkan sensus dilapangan, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 orang Guru. Karena subjek dalam penelitian ini kurang dari 100 responden, maka jumlah sampel yang diambil adalah sebesar 33 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk menguji validitas, dilakukan uji korelasi pada indikator-indikator yang akan digunakan dalam penelitian. Proses penelitiannya dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing indikator tersebut terhadap jumlah indikator yang bersangkutan. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid. Dari hasil perhitungan uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan pertanyaan yang diajukan oleh peneliti terhadap responden bisa dipakai karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$

Tabel.1 Uji Validitas Item Kepemimpinan

<i>Korelasi</i>	<i>Nilai Korelasi</i>	<i>Nilai r-tabel</i>	<i>Kesimpulan</i>
Item 1 terhadap total	0,624	0,344	Valid
Item 2 terhadap total	0,582		Valid
Item 3 terhadap total	0,386		Valid
Item 4 terhadap total	0,501		Valid
Item 5 terhadap total	0,450		Valid
Item 6 terhadap total	0,547		Valid
Item 7 terhadap total	0,563		Valid
Item 8 terhadap total	0,647		Valid
Item 9 terhadap total	0,473		Valid
Item 10 terhadap total	0,617		Valid

Dari Tabel.1 diperoleh nilai korelasi seluruh item pertanyaan untuk variabel kepemimpinan lebih besar dari 0,344, maka dapat disimpulkan bahwa kesepuluh item pertanyaan kepemimpinan adalah valid.

Tabel . 2 Uji Validitas Item Motivasi Kerja

<i>Korelasi</i>	<i>Nilai Korelasi</i>	<i>Nilai r-tabel</i>	<i>Kesimpulan</i>
Item 1 terhadap total	0,872	0,344	Valid
Item 2 terhadap total	0,545		Valid
Item 3 terhadap total	0,747		Valid
Item 4 terhadap total	0,557		Valid

Item 5 terhadap total	0,867		Valid
Item 6 terhadap total	0,589		Valid
Item 7 terhadap total	0,840		Valid
Item 8 terhadap total	0,416		Valid
Item 9 terhadap total	0,570		Valid
Item 10 terhadap total	0,838		Valid

Dari Tabel.2 diperoleh nilai korelasi seluruh item pertanyaan untuk variabel motivasi kerja lebih besar dari 0,344, maka dapat disimpulkan bahwa kesepuluh item pertanyaan motivasi kerja adalah valid.

Tabel. 3 Uji Validitas Item Kinerja Guru

<i>Korelasi</i>	<i>Nilai Korelasi</i>	<i>Nilai r-tabel</i>	<i>Kesimpulan</i>
Item 1 terhadap total	0,624	0,344	Valid
Item 2 terhadap total	0,490		Valid
Item 3 terhadap total	0,595		Valid
Item 4 terhadap total	0,735		Valid
Item 5 terhadap total	0,721		Valid
Item 6 terhadap total	0,541		Valid
Item 7 terhadap total	0,617		Valid
Item 8 terhadap total	0,687		Valid
Item 9 terhadap total	0,389		Valid
Item 10 terhadap total	0,601		Valid

Dari Tabel.3 diperoleh nilai korelasi seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja Guru lebih besar dari 0,344, maka dapat disimpulkan bahwa kesepuluh item pertanyaan kinerja Guru adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui derajat kekonsistenan (tetap) instrument penelitian. Untuk melihat uji reliabilitas ini dilakukan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan atau tinggi adalah lebih besar atau sama dengan 0,60. Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel adalah :

Tabel.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,722	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,751	> 0,60	Reliabel
Kinerja Guru	0,804	> 0,60	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel penelitian menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,60, hal ini berarti bahwa item pertanyaan dari masing-masing variabel adalah reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Chi-Square*. Data berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig > 0,05. Hasil pengujian normalitas dengan *Chi-Square* adalah sebagai berikut :

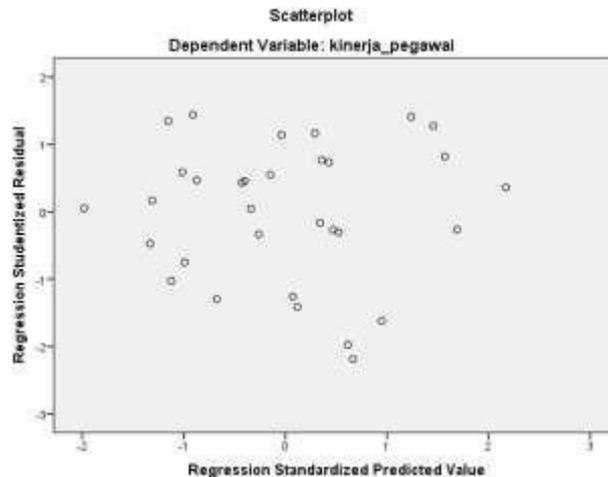
Tabel.5 Uji Normalitas

	Kinerja_Guru	Kepemimpinan	Motivasi_kerja
Chi-Squarw	5.636 ^a	14.667 ^b	9.273 ^c
Df	16	12	14
Asymp. Sig.	.992	.260	813

Nilai Asymp. Sig. *Chi-Square* dari masing-masing variabel, yaitu Prestasi Kinerja Guru = 0,992 ; Kepemimpinan = 0,260 ; Motivasi = 0,813 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan grafik.



Gambar. 1 Hasil Uji Scatterplot

Penyebaran titik-titik pada Gambar 4.1 menyebar dan tidak menunjukkan pola yang jelas. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas dari pengujian asumsi klasik heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multukoloniaritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dengan menyelidiki besarnya interkorelasi antara variabel bebas. Ada tidaknya multikoloniaritas dapat dilihat dari besarnya tolerance value dan variance inflation faktor (VIF), yaitu jika tolerance value lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Berikut tabel hasil uji multikoloniaritas:

Tabel.6 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0.992	1.008	Tidak Terjadi Multikonearitas
Kinerja	0.890	1.124	
Motivasi	0.887	1.128	

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, 2020

Berdasarkan data tersebut menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikoloniaritas.

Uji Regresi Berganda

Tabel . 7 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,600	14,016		,614	,544	
	kepemimpinan	,712	,253	,419	2,819	,009	,992
	Motivasikerja	,406	,151	,422	2,684	,012	,890

a. Dependent Variable: kinerja_Guru

Dari tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut;

$$Y = 8.600 + 0,712X_1 + 0.406X_2 + e$$

Konstanta sebesar 8.600, artinya apabila kepemimpinan dan motivasi bernilai 0, maka kinerja Guru akan dipengaruhi oleh variabel lain. Kinerja Guru ini secara matematis pengaruhnya diukur secara numerik sebesar 8.600.

Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,712, artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja Guru kenaikan yaitu sebesar 0,712 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara kepemimpinan dengan kinerja Guru.

Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0, 406, artinya apabila motivasi ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja Gurul mengalami kenaikan yang cukup berarti, sebesar 0,406 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara motivasi dengan kinerja Guru.

Uji T

Pada tabel.7 menunjukkan bahwa nilai signifikan dari kedua variabel yaitu kepemimpinan = 0,009 dan Motivasi Kerja = 0.012 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja adalah signifikan serta mempunyai hubungan yang linear positif terhadap kinerja Guru.

Uji F

Tabel.8 Uji F (Secara Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184,368	3	61,456	5,843	,003 ^b
	Residual	294,507	28	10,518		
	Total	478,875	31			

a. Dependent Variable: kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan, Motivasikerja

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 5.843 dengan signifikansi nilai F_{hitung} sebesar 0,003 lebih rendah dari 0,05. Sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,892. Oleh karena pada perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel.9 Uji Rsquare

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 ^a	,768	,744	2.65258

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, Motivasikerja

b. Dependent Variable: kinerja_Guru

Besarnya nilai $R^2 = 0,768$, menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi dan mampu menjelaskan kinerja Guru adalah sebesar 76,8% sedangkan sisanya 23,2% dijelaskan variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

SIMPULAN

1. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Guru. Nilai koefisien sebesar 0,419 menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan ditingkatkan sebesar 100%, maka akan diikuti pada peningkatan kinerja Guru sebesar 41,9%.
2. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja Guru. Nilai koefisien sebesar 0,422 menunjukkan bahwa apabila motivasi ditingkatkan sebesar 100% maka akan diikuti pada peningkatan kinerja Guru sebesar 42,2 %
3. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja Guru. Nilai R^2 sebesar 0,768 menunjukkan bahwa apabila ketiga variabel ditingkatkan sebesar 100% maka akan diikuti pada peningkatan kinerja Guru sebesar 76,8%.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan kesehatan kepada peneliti, tidak lupa juga terima kasih penulis ucapkan kepada kepala Sekolah SMK Yos Sudarso sehingga dapat menyelesaikan tulisan ini. Selanjutnya permohonan maaf disampaikan jika terdapat kekurangan dalam penelitian ini dan semoga berguna bagi siapa saja yang membacanya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Bambang Wahyudi. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit SULITA, Bandung
- Bandari, Ani Supra. (2016). Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10-21. Retrieved from Eprints Respository Software Universitas Sriwijaya Database
- Alex. S. Nitisemito, 2005, Manajemen Personalia. Edisi Ke-5 Cetakan Ke-14, Danim, Sudarwan. 2010. Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary. (1992). Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan. PT Indeks,. Jakarta.
- Kendy ; Firdiyansyah (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BATAM City. *Jurnal Rekaman*
- Firdiyansyah, I. (2018). THE INFLUENCE OF LEADHERSHIP AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE at Dinas Pendidikan of Batam City. *Apresiasi Ekonomi*, 6(1), 33–42.
- Griffin, 2004. Manajemen, Alih Bahasa Gina Gania, Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan keenam. Semarang. Badan Penerbit Universitas Dipenegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pt. Bumi Aksara: Jakarta.
- Handoko, T., Hani. (2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Kristiawan, Muhammad dkk, Manajemen Pendidikan, Yogyakarta: Deeplubish, 2017.
- Manullang M 2008. Manajemen Personalia, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Maryoto, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE – UGM
- Mulyasa, E, 2009. Praktik Penelitian Tindakan Kelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muchlas Saimin. (2009). Manajemen Sekolah Panduan Praktis Pengelolaan Sekolah. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari. Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Widiyastuti : Hazriyanto (2020) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sdn 011 Sekupang. *Jurnal Rekaman* (1),