



## Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat

Novi Rozalita Ar<sup>1✉</sup>, Nurhizrah Gistuti<sup>2</sup>, Rusdinal<sup>3</sup>

Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

E-mail : [NoviRozalitacantik13@gmail.com](mailto:NoviRozalitacantik13@gmail.com)<sup>1</sup>, [Icha\\_yp@yahoo.com](mailto:Icha_yp@yahoo.com)<sup>2</sup>, [Rusdinal@fip.unp.ac.id](mailto:Rusdinal@fip.unp.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstrak

Latar belakang masalah diperoleh informasi bahwa masih kurangnya motivasi kerja. dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain: 1) Masih ada pegawai yang belum memiliki kemampuan kerja yang baik. 2) Beberapa pegawai kurang terampil dalam memanfaatkan waktu untuk melaksanakan pekerjaan. 3) Sebagian pegawai kurang peduli dalam melaksanakan pekerjaan. 4) Sebagian pegawai hanya melaksanakan pekerjaan saat ada perintah dari atasan dan ketika waktu luang pegawai lebih memilih untuk beristirahat. Tujuan Penelitian yaitu apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Badan Pusat Statistik provinsi Sumatera Barat? Instrumen dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner yang dirumuskan berdasarkan model Skala Likert. Dari hasil penelitian disimpulkan hal-hal sebagai berikut: 1) Kepemimpinan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 73%. 2) motivasi kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 75%. 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel yaitu 0,277 dan keberartian hubungan yaitu 2,32 pada taraf kepercayaan 95%.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Motivasi Kerja.

### Abstract

*The background of the problem obtained information that there motivation. from the phenomena that occur, among others: 1) There are still employees who do not have good work skills. 2) Some employees are less skilled in using time to carry out their work. 3) Some employees are less concerned in carrying out their work. 4) Some employees only carry out work when there is an order from their superiors and when they have free time, employees prefer to rest. The purpose of the study is Is there a relationship between Leadership and Work Motivation of employees at the Central Statistics Agency of West Sumatra Province? The instrument in this study is a questionnaire or which is formulated based on the Likert Scale model. From th, it was concluded as follows: 1) Leadership in the Central Statistics Agency of West Sumatra Province is in the fairly high category with an achievement rate of 73%. 2) The work motivation of employees at the Central Statistics Agency of West Sumatra Province is in the fairly high category with an achievement rate of 75%. 3) There is a significant relationship between the two variables, namely 0.277 and the significance of the relationship is 2.32 at the 95% confidence level.*

**Keywords:** Leadership, Work Motivation

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, pembinaan dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. (Manajemen, 2017; Rivai Vethzal, 2004) Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kepemimpinan adalah proses menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, membimbing bawahannya dalam mencapai tujuan bersama. Oleh sebab itu, proses yang dilakukan dalam melakukan menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, membimbing bawahannya dapat diuraikan sebagai berikut. Menggerakkan, menyangkut upaya untuk memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan tergerak atau melaksanakan tugas dan kegiatannya secara bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Mempengaruhi, mempengaruhi bawahan merupakan suatu pengetahuan seorang pemimpin baik dalam mengenali dirinya dan bawahannya dalam memberikan penerangan, memberikan contoh, memberikan jaminan dan memberikan pengertian serta menetapkan suatu keputusan, mengembangkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Memotivasi merupakan keinginan yang menggerakkan atau seseorang untuk berbuat sesuatu. Artinya Pemimpin membantu memberikan motivasi pada bawahan agar lebih mantap dalam bekerja. Membimbing bawahan di harapkan mampu melakukan usaha untuk memahami, menerima dan memberikan pelayanan guna memecahkan masalah yang di alami oleh bawahan.

Menurut (Ideswal dkk, 2020; Pranaja & Astuti, 2019; Thoha, 2012) menjelaskan bahwa berdasarkan teori motivasi dari Herzberg faktor yang memotifasikan orang banyak adalah faktor yang berkaitan dengan kerja itu sendiri dinamakan dengan “motivator” dan mencakup keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan. Menurut (Dotulong et al., 2015; Malayu Hasibuan, 2016) kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Dengan tata tertib yang baik maka semangat kerja, moral kerja, efesiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan semangat dapat dijadikan tolak ukur dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. (Manajemen, 2017; Sanders et al., 2017; Thoha, 2012) menjelaskan bahwa berdasarkan teori motivasi dari Herzberg faktor yang memotifasikan orang banyak adalah faktor yang berkaitan dengan kerja itu sendiri dinamakan dengan “motivators” dan mencakup keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan. Menurut (Abdurrahman Fathoni, 2006; Malayu Hasibuan, 2016; Pranaja & Astuti, 2019) kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Dengan tata tertib yang baik maka semangat kerja, moral kerja, efesiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan semangat dapat dijadikan tolak ukur dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator dari motivasi kerja adalah tanggung jawab, disiplin, dan semangat. 1) Tanggung jawab. (Dotulong et al., 2015; Siagian.S.P, 2002) mengemukakan salah satu unsur penggerak motivasi adalah tanggung jawab dimana adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan termotivasi apabila diberikan tanggung jawab dan merasa bersalah ketika mengalami kegagalan yang disebabkan oleh faktor yang seharusnya bisa ia kendalikan. 2) Disiplin (Malayu Hasibuan, 2016; Siagian.S.P, 2002; Yusuf, 2015) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut (Bacal, 2002; Thoha, 2012) salah satu tolak ukur dari kedisiplinan pegawai adalah kehadiran dan kepulangan pegawai

tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Jadi dengan adanya kedisiplinan maka seorang pegawai akan bersedia mematuhi serta melaksanakan tugasnya dan dengan disiplin pegawai akan lebih dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. 3) Semangat. Menurut (Ideswal dkk, 2020; Yusuf, 2015) berdasarkan pada faktor – faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mau melakukan aktivitas mengacu pada diri seseorang. (Robbin, 2016) Teori ini mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka pegawai tersebut juga memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Adanya semangat kerja yang baik berkaitan dengan motivasi yang diharapkan dan juga dengan semangat kerja tersebut maka diharapkan dapat mencapai tujuan kerja.

Namun, berdasarkan pengamatan penulis serta dilengkapi dengan informasi dari pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat, diperoleh informasi bahwa masih kurangnya motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain: 1) Masih ada pegawai yang belum memiliki kemampuan kerja yang baik. Hal ini terlihat dari proses kerja pegawai yang kurang sesuai dengan yang diharapkan. 2) Beberapa pegawai kurang terampil dalam memanfaatkan waktu untuk melaksanakan pekerjaannya, hal ini terlihat dari lambatnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dari waktu yang telah ditentukan. 3) Sebagian pegawai kurang peduli dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga kadangkala pegawai ceroboh dan mengakibatkan pekerjaan menjadi tertunda. 4) Sebagian pegawai hanya melaksanakan pekerjaan saat ada perintah dari atasan dan ketika waktu luang pegawai lebih memilih untuk beristirahat.

Berdasarkan masalah di atas, maka rumusan masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana Kepemimpinan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat? 2) Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat? 3) Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat?.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi populasi, dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 75 orang. Mengingat jumlah populasi Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat berjumlah 75 orang, maka penulis mengambil sampel menggunakan tabel krejcie dan diperoleh jumlah sampel 62 orang dengan tingkat kesalahan 5% dan diperoleh jumlah sampel (N) = 62 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik *Simple random Sampling* dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (*skoring*).

## **HASIL PENELITIAN**

Sebagai persyaratan analisis dilakukan uji normalitas data dengan teknik *Chi Kuadrat* ( $\chi^2$ ). Hasil pengolahan data untuk uji normalitas variabel motivasi kerja pegawai (Y) diperoleh  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  yaitu  $2,53 < 9,488$  pada tingkat kepercayaan 95%. Jadi dapat disimpulkan bahwa data untuk motivasi kerja pegawai berdistribusi normal. Sedangkan Hasil pengolahan data untuk uji normalitas kepemimpinan (X) diperoleh  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  yaitu  $0,797 < 9,488$  pada tingkat kepercayaan 95%. Jadi dapat disimpulkan bahwa data untuk kepemimpinan berdistribusi normal. Berikut ini akan diuraikan hasil penelitian dari masing-masing variabel:

### **Motivasi Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat**

Skor variabel kinerja pegawai menyebar dari skor terendah 83 sampai skor tertinggi 115. Dari hasil pengolahan data, variabel Motivasi Kerja Pegawai diperoleh skor mean 98,24 median 98,2 modus 98,12 dan standar deviasi 6,1.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja Pegawai**

Kelas Interval	<i>f</i>	Frekuensi Absolut (%)	Frekuensi Kumulatif
111 – 115	2	3%	100%
106 – 110	5	8%	97%
101 – 105	13	21%	89%
96 – 100	24	39%	68%
91 - 95	11	18%	29%
86 – 90	6	10%	11%
81 – 85	1	1%	1%
Jumlah	62	100 %	

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh 39% responden yang memiliki motivasi rata-rata, 32% responden memiliki motivasi di atas rata-rata, sedangkan sisanya sebanyak 29% responden memiliki Motivasi di bawah skor rata-rata. Sementara itu berdasarkan pengolahan data angket motivasi kerja pegawai (Y) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 98,24 dibagi dengan skor maksimal 135, maka diperoleh angka  $0,723 \times 100\% = 73\%$ . Hal ini berarti variabel motivasi kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat memperoleh capaian skor ideal 73% dan berada pada kategori cukup tinggi. Skor variabel kepemimpinan menyebar dari skor terendah 89 sampai skor tertinggi 120. Dari hasil pengolahan data, variabel kepemimpinan diperoleh skor mean 105,6 median 105,64 modus 105,6 dan standar deviasi 6,6.

### **Kepemimpinan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat**

Skor variabel Kepemimpinan menyebar dari skor terendah 89 sampai skor tertinggi 120. Dari hasil pengolahan data, variabel kepemimpinan diperoleh skor mean 105,6 median 105,64 modus 105,6 dan standar deviasi 6,6.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepemimpinan**

Kelas Interval	<i>f</i>	% Frekuensi Absolut	Frekuensi Kumulatif
119 – 123	2	3%	100%
114 – 118	5	8%	97%
109 – 113	12	20%	89%
104 – 108	21	34%	69%
99 – 103	13	21%	35%
94 – 98	7	11%	14%
89 - 93	2	3%	3%
Jumlah	62	100 %	

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh 34% responden berada pada kelas interval rata-rata, 31% responden berada pada kelas interval di atas rata-rata, sedangkan sisanya sebanyak 35% responden berada pada kelas interval di bawah skor rata-rata. Semetara itu berdasarkan pengolahan data angket variabel Kepemimpinan (X) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 105,6 dibagi dengan skor maksimal 140, maka diperoleh angka  $0,75 \times 100\% = 75\%$ . Hal ini berarti variabel motivasi kerja di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat memperoleh capaian skor ideal sebesar 75% dan berada pada kategori cukup tinggi.

### Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat

Uji hipotesis antara variabel Kepemimpinan dan variabel Motivasi Kerja Pegawai diperoleh dengan menggunakan rumus Korelasi Produk Momen. Hasil perhitungan diperoleh  $r_{hitung} 0,277 > r_{tabel} 0,254$  dengan taraf kepercayaan 95% ini berarti terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Sedangkan untuk melihat keberartian hubungan antara variabel Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai, maka dilakukan uji t dimana  $t_{hitung} 2,32 > t_{tabel} 2,000$  pada taraf kepercayaan 95%.

**Tabel 3. Rangkuman Hasil Hipotesis Dan Uji Keberartian Korelasi**

$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ $\alpha = 0,05$	$t_{hitung}$	$t_{tabel, \alpha = 0,05}$
0,277	0,254	2,32	2,000
	>		>

### PEMBAHASAN

Kepemimpinan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya diantaranya adalah motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja di Badan Pusat Statistik Povinsi Sumatera Barat mempunyai hubungan dengan kepemimpinan. Dengan koefisien korelasi 0,277 dan besarnya keberartian korelasi 2.32 dengan menggunakan uji t.

### Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari responden diketahui bahwa kepemimpinan di Badan Pusat Statistik Povinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup tinggi dengan capaian skor ideal 73%. Indikator kompetensi berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 78%, indikator membimbing bawahan berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 70%, indikator memotivasi pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 72% dan indikator mempengaruhi berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 76%. Namun persentase tersebut belum mencapai kategori tinggi, yang berarti perlu adanya peningkatan kepemimpinan di Badan Pusat Statistik Povinsi Sumatera Barat. kepemimpinan perlu ditingkatkan melalui menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, membimbing bawahan yang lebih baik lagi. Dari hasil penelitian diperoleh indikator menggerakkan memiliki tingkat pencapaian terendah. Untuk itu, indikator menggerakkan perlu diperhatikan lagi dengan harapan pegawai mampu meningkatkan kinerjanya.

### **Variabel Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari responden dapat diketahui bahwa motivasi kerja cukup tinggi dengan capaian skor ideal 75%. Indikator tanggung jawab berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 74,2%, indikator disiplin berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 77%, dan indikator semangat berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 73,6%. Namun persentase tersebut belum mencapai kategori tinggi yang berarti perlu adanya peningkatan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat perlu ditingkatkan lagi, apalagi dari hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator semangat mendapat skor terendah. Untuk itu, perlu ditingkatkan lagi motivasi kerja pegawai melalui tanggung jawab, disiplin dan semangat dalam diri pegawai agar dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan optimal. Engkoswara (2011:210) mengatakan bahwa tujuan dari motivasi adalah untuk meningkatkan kegairahan, kedisiplinan, kesejahteraan, prestasi, moral kerja, tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, produktifitas dan efisiensi pegawai. Adapun yang dapat dilakukan oleh pimpinan yaitu: 1) Mengubah perilaku pegawai 2) Meningkatkan kegairahan pegawai 3) Meningkatkan disiplin pegawai 4) Meningkatkan kesejahteraan pegawai 5) Meningkatkan prestasi kerja pegawai 6) Meningkatkan moral kerja pegawai 7) Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas 8) Meningkatkan produktifitas dan efisiensi 9) Memperbesar rasa tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan 10) Memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan.

Motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan lagi melalui tanggung jawab, disiplin dan semangat yang tepat untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya motivasi kerja yang memadai sehingga akan lebih mendorong pegawai untuk lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya.

### **Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap uji korelasi dan uji keberartian korelasi, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini disebabkan karena perolehan uji korelasi  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel yaitu  $r$  hitung = 0,277 >  $r$  tabel = 0,254 taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95%. Begitu juga dengan perolehan hasil uji keberartian korelasi, dimana  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel yaitu  $t$  hitung = 2,32 >  $t$  tabel = 2,000 pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95%.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: Kepemimpinan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 73%. Motivasi kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 75%. Terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel yaitu 0,277 dan keberartian hubungan yaitu 2,32 pada taraf kepercayaan 95%.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- abdurrahman Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Bacal, R. (2002). *Performance Management*. Gramedia.
- Dotulong, L., Sepang, J., & Sambiran, B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Adira Finance Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1050–1058. <https://doi.org/10.35794/Emba.V3i3.10063>

3635 *Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat – Novi Rozalita Ar, Nurhizrah Gistuti, Rusdinal*  
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.936>

Ideswal Dkk. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*.

Malayu Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Bumi Aksara.

Manajemen, J. (2017). *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*. 2(1), 55–76.

Pranaja, A., & Astuti, Y. (2019). Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(3), 294–302.  
<https://Edukatif.Org/Index.Php/Edukatif/Index>

Rivai Vethzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo.

Robbin, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Pt Indeks Kelompok Gramedia.

Sanders, M. G., Lukmansyah, D., Danniarti, R., & Moh. Rois, Fartika Ifriqia, D. S. (2017). *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan Volume 1, No. 1, Juli-Desember 2017. American Journal Of Education*, 1(2), 233–255. The Value Of Pancasila, National Insight, Ppkn Subject

Siagian.S.P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktifitas* (Rineka Cip).  
<https://Openlibrary.Telkomuniversity.Ac.Id/Home/Catalog/Id/10472/Slug/Kiat-Meningkatkan-Produktivitas-Kerja.Html>

Thoha, M. (2012). *Perilaku Organisasi. Konsep Dasar Dan Aplikasinya. Itle*. Rajawali Perss.

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Pt Raja Grafindo Persada.

E Mulyasa. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Pt Remaja Rosdakarya.

Engkoswara, A. K. (2011). *Administrasi Pendidikan*. Alfabeta.

Mohammad Arifin Dan Barnawi. (2012). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*. Ar-Ruzz Media.

Mulyasa. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.

Ridwan. (2010). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula*. Alfabeta.

Sprajudi Atmosudirjo. (1982). *Administrasi Dan Mangement Umum*. Ghalia Indonesia.

Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Raja Grafindo.

Malayu Hasibuan, 2016; Siagian.S.P, 2002; Yusuf, 2015) (E Mulyasa, 2003; Mohammad Arifin Dan Barnawi, 2012)E Mulyasa. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Pt Remaja Rosdakarya.

Engkoswara, A. K. (2011). *Administrasi Pendidikan*. Alfabeta.

Mulyasa. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara

Sprajudi Atmosudirjo. (1982). *Administrasi Dan Mangement Umum*. Ghalia Indonesia.