

“Pengaruh Motivasi dan Persepsi Pegawai tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 21 Surakarta”

Oleh :

Indriastuti Kusuma Mardiyani, Dra. Kismartini, M.Si, Titik Djumiarti, S.Sos, M.Si

**Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro**

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 12693

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id

Email: iinkusuma_ap@yahoo.co.id

Abstract

The level of education that both can be meant that human resources in a country can be classed quality. The problem about the quality of education has long been questioned of various perspective and a way of seeing. One attention namely against low the quality of education in Indonesia. With low quality in indonesia this means the purpose of our country cannot be achieved with good. This is related to the professionalism of teachers. This research was conducted on SMPN 21 Surakarta. The purpose of this research is to know the influence of motivation and employee perceptions about the principal's leadership on the teacher performance on SMPN 21 surakarta. But there are things that can weaken and hinder the performance of the job less challenging, the motive to get attention, the least responsibility of leadership and leadership of humanitarian relations with employees. The research method used is a quantitative research eksplanatori. Data obtained in this study using questionnaire. Analysis of data used is a correlation coefficient kendall and coefficients concordance kendall. Data processing using program spss 16.0.

The research by using program spss this can be known that motivation (x1) against the employee performance (y) with a correlation coefficient kendall know of 0.487 with figures probability 0.006 and the value of KD 23,71%; There is an influence that perception employees about leadership (x2) against the employee performance (y) with a correlation coefficient kendall know as much as 0.395 with a probability 0.026 and the value of KD 15,60%; while the employee performance (y) with a correlation coefficient kendall know as much as 0.487 with a probability 0.006; Determination to the coefficient (KD) indicated on coefficients kendall's W of 0.290 and the value of the coefficient of determination (KD) by 8,41%

With respect to the existence of things that can undermine performance, then it needs to be done to fix the problems found in the indicator, that is the leadership giving praise and attention to the employees of his work that has been done as often as possible, the Chairman gave the task could be more skills, initiative and creativity so that employees can also develop themselves, the need for the improvement of the relationship between leadership and employees so that chick nearness and familiarity. It takes self awareness of leadership for responsible for everything that happens in the scope of work. With the aim to repair can improve the performance of teachers get better, so education in Surakarta to become better.

Keyword: Employee Performance, motivation and perception of leadership

A. Latar Belakang

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Keberhasilan di satuan pendidikan SMP dalam mengantar peserta didiknya tidak dapat lepas dari komponen yang terkait dalamnya. Tingginya partisipasi komponen-komponen pendidikan menunjukkan tingginya pemahaman akan pentingnya pendidikan demi kemajuan bangsa, dan tingginya partisipasi komponen-komponen pendidikan juga sebagai faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan yang akan dicapai pada satuan pendidikan, dan pada gilirannya akan menentukan mutu sekolah itu sendiri. Oleh karena itu, dalam rangka menuju pencapaian mutu pendidikan di SMP perlu adanya peningkatan kualitas maupun kuantitas komponen-komponen yang terlibat dalam proses pendidikan, utamanya SDM pendidikan, dalam hal ini guru. Harus diakui bahwa peran dan fungsi guru dalam proses pembelajaran masih mendominasi dan memiliki peran yang strategis, sehingga keberhasilan tujuan pendidikan sangat bergantung pada kontribusi kinerja guru.

Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategi dalam sistem pendidikan. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, gurulah yang

berperan langsung dalam mengajar dan mendidik. Begitu pentingnya komponen guru yang sangat menentukan terhadap terselenggaranya pendidikan yang bermutu, hanya dengan guru-guru yang kompeten, profesional dan memiliki kepribadian yang baik maka kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan lancar dan berkualitas. Mengingat begitu pentingnya posisi guru dalam proses belajar mengajar, maka sangatlah wajar apabila fenomena tentang rendahnya kualitas pendidikan akan menunjuk guru sebagai tumpuan kesalahan atau diduga guru sebagai penyebabnya.

Adapun permasalahan yang terdapat pada SMP Negeri 21 Surakarta yaitu, jarangya pemimpin memberikan pujian atas kerja pegawai, kurangnya perhatian yang diberikan atasan terhadap bawahan, kurangnya tantangan dalam tugas yang diberikan oleh pimpinan, kurangnya tanggung jawab yang dimiliki oleh pimpinan, dan belum terciptanya hubungan yang baik (akrab) antara pimpinan dengan bawahan.

B. Tujuan

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 21 Surakarta.
2. Mengetahui pengaruh persepsi pegawai dalam kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Negeri 21 Surakarta.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan persepsi pegawai dalam kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 21 Surakarta.

C. Teori

C.1 Administrasi Publik

Chandler dan Plano dalam Her bani (2010:7) mengatakan bahwa administrasi publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan,

mengimplementasikan dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik.

Nicholas Henry dalam Harbani (2010:8) mendefinisikan administrasi publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik, dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperinta, dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial. Administrasi publik berusaha melembagakan praktik-praktik manajemen agar sesuai dengan nilai efektivitas, efisiensi, dan pemenuhan kebutuhan masyarakat secara lebih baik.

Ruang lingkup administrasi publik dapat dikatakan sangat luas tergantung kebutuhan atau masalah yang dihadapi masyarakat itu sendiri. Chandler dan Plano (1988:3) dalam Yeremias (2008:8) mengatakan bahwa apabila kehidupan manusia menjadi semakin kompleks permasalahannya, maka apa yang dikerjakan oleh pemerintah atau administrasi publik juga semakin kompleks.

Nicholas Henry (1995) dalam Yeremias (2008:8-9) memberikan beberapa ruang lingkup yang dapat dilihat dari unsur-unsur (selain perkembangan ilmu administrasi publik itu sendiri) berikut:

1. Organisasi publik, yang pada prinsipnya berkenaan dengan model-model organisasi, dan perilaku birokrasi.
2. Manajemen publik yaitu berkenaan dengan sistem dan ilmu manajemen, evaluasi program dan produktifitas, anggaran publik, dan manajemen sumberdaya manusia.
3. Implementasi yaitu menyangkut pendekatan terhadap kebijakan publik dan implementasinya, privatisasi, administrasi antar pemerintah dan etika birokrasi.

C.2 Kinerja

Timple (dalam Suparno, 2007) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah: "Tingkat kinerja individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu. Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personel. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan yang penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.

John Miner (1988) (Sudarmanto, 2009: 11), mengemukakan 4 indikator yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

- a. Kualitas, yaitu ; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu : tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari empat dimensi kinerja diatas, dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan, yaitu : kualitas hasil, kuantitas keluaran; dan dua hal terkait aspek perilaku individu, yaitu : penggunaan waktu dalam kerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin) dan kerja sama. Dari 4 dimensi kinerja tersebut

cenderung mengukur kinerja pada level individu.

C.3 Motivasi

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg (dalam Sadili, 2009:285). Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberi kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian, hasil wawancara tersebut dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor penyebab kepuasan atau ketidakpuasan.

Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemeliharaan (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasi disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job context*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, tanggung jawab.

Indikator motivasi menurut Herzber yaitu Faktor pemeliharaan (Ekstrinsik) adalah faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, yaitu : kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, pengawasan teknik, hubungan kerja, kondisi kerja, status pekerjaan, keamanan kerja, kehidupan pribadi, dan penggajian. Faktor pemuas (Intrinsik) yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing

karyawan :dorongan prestasi, motif, penghargaan, pekerjaan kreatif dan menantang, tanggungjawab, kemajuan, dan peningkatan

C.4 Persepsi tentang Kepemimpinan

Persepsi pada hakikatnya adalah merupakan proses penilaian seseorang terhadap objek tertentu. Sedangkan menurut para ahli (Jalaluddin Rakhmat, 1999:51) seperti Young yang mendefinisikan persepsi sebagai aktivitas mengindra, mengintergrasikan dan memberikan penilaian pada objek-objek fisik maupun objek sosial, dan penginderaan tersebut tergantung pada stimulus fisik dan stimulus sosial yang ada di lingkungannya. Sensasi-sensasi dari lingkungan ini akan diolah secara bersama-sama dengan hal-hal yang telah dipelajari sebelumnya baik hal itu berupa harapan-harapan, nilai-nilai, sikap, ingatan dan lain-lain. Sedangkan menurut Wagito dalam Gerungan menyatakan bahwa persepsi merupakan proses psikologis dan hasil dari penginderaan serta proses terakhir dari kesadaran, sehingga membentuk proses berpikir.

Menurut G.L. Freeman & E.K. Taylor (dalam Sadili: 2009:288) mengatakan "*Leadership is the ability to create group action toward an organizational objective with maximum effectiveness and cooperation from each individual*". (Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan kegiatan kelompok mencapai tujuan organisasi dengan efektivitas maksimum dan kerjasama dari tiap-tiap individu).

Suradinata (2013: 68) menyatakan bahwa ada 5 indikator pemimpin suatu organisasi yang sukses yaitu:

- a. Kecerdasan yang lebih, dilihat dari cara memecahkan setiap persoalan yang timbul dengan tepat dan bijaksana,
- b. Emosi yang stabil, dilihat dari profesional dalam bekerja yaitu dapat memisahkan persoalan pribadi, rumah tangga, dan organisasi,

- c. Mempunyai hubungan kemanusiaan yang baik, dilihat dari hubungan yang baik dengan pegawai,
- d. Mempunyai tanggung jawab pemimpin terhadap tugas yang dimiliki, dan
- e. Kondisi fisik yang sehat dan kuat.

D. Metode

D.1 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu tipe penelitian ekplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Yaitu dengan menguji hubungan antara variabel yang mempengaruhi hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

D.2 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMP Negeri 21 Surakarta dengan jumlah 35 orang.

D.3 Sampel

Pengambilan sample dilakukan dengan teknik *Accidental Sampling*, dimana sampel diambil secara kebetulan tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut dengan jumlah 30 orang.

D.4 Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian antara lain:

1. Studi Literatur
Yaitu menggunakan data guru, buku referensi, jurnal dan hasil-hasil terdahulu yang membahas masalah penelitian.
2. Kuesioner
Yaitu daftar pertanyaan tertulis yang dibuat oleh peneliti dan diberikan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada guru yang diambil sebagai sampel.
3. Wawancara
Metode pengambilan data dengan cara menanyakan secara langsung

dan bertatap muka dengan responden atau informan.

4. Observasi
Pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dan terjadi dilapangan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi guru di SMP Negeri 21 Surakarta tergolong cukup tinggi karena adanya hubungan yang baik antara pegawai dengan rekan kerja lainnya sehingga pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya yang akan meningkatkan motivasi dari pegawai tersebut. Dengan tingkat motivasi yang cukup tinggi seharusnya diikuti dengan tingkat kinerja yang juga tinggi. Menurut Winardi (2011:31), apabila motivasi tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi karena motivasi merupakan salah satu elemen penting dari kegiatan manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan. Selain itu J. Sterling Livingston (dalam Winardi, 2011:43) mengemukakan bahwa "... Pihak bawahan yang tidak akan termotivasi untuk mencapai tingkat-tingkat tinggi produktivitas, kecuali apabila mereka menganggap bahwa ekspektansi-ekspektansi pihak atasan bersifat realistik dan dapat dicapai. Andaikata mereka didorong untuk mengupayakan pencapaian tujuan-tujuan yang tidak dapat dicapai, maka eventuil mereka akan berhenti berupaya dan mereka hanya akan memberikan hasil yang lebih rendah, dibandingkan dengan apa yang mampu mereka capai".

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai tentang kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 21 Surakarta tergolong cukup tinggi karena pimpinan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan konflik yang ada didalam organisasinya. Dengan tingkat kepemimpinan yang tinggi seharusnya diikuti dengan tingkat kinerja

yang juga tinggi. Dimana pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi yang merangsang anggota agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan. Kepemimpinan menjadi cermin kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok. Seorang pemimpin harus mampu menjaga keselarasan antara pemenuhan kebutuhan individu dengan pengarahan individu pada tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu atau kelompok, serta fleksibel dalam cara pendekatan yang digunakan demi meningkatkan kinerja seluruh organisasinya. Menurut Alberto et al. (dalam Ramlan, 2005:77) kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap learning organisasi. Temuan ini memberikan indikasi bahwa kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 21 Surakarta tergolong tinggi karena pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru pada SMP Negeri 21 Surakarta memiliki kategori tinggi. Dengan tingkat kinerja yang tergolong tinggi tidak dapat lepas dari faktor-faktor yang mendukung, yaitu motivasi dari pegawai itu sendiri dan kepemimpinan dari kepala sekolah.

Variabel motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja guru. Dari hasil perhitungan didapat nilai Z hitung $> Z$ tabel yaitu $3,085 > 1,96$. Dan dengan perolehan nilai KD sebesar 23,71%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai hubungan positif dan **signifikan** antara motivasi dan kinerja

guru ada kecenderungan **hipotesis dapat diterima**. Variabel persepsi tentang kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja guru. Dari hasil perhitungan didapat nilai Z hitung $> Z$ tabel yaitu $3,084 > 1,96$. Dan dengan perolehan nilai KD sebesar 15,60%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang yang diuji mempunyai hubungan positif dan signifikan antara persepsi tentang kepemimpinan dan kinerja guru ada kecenderungan **dapat diterima**. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan Kendall'W dapat disimpulkan bahwa antara motivasi (X1) dan persepsi tentang kepemimpinan (X2) dengan kinerja guru (Y) ada korelasi **positif dan signifikan dengan demikian hipotesis dapat diterima**. Variabel kinerja dipengaruhi sebesar 8,41% dari variabel motivasi (X1) dan persepsi tentang kepemimpinan (X2). Sedangkan sisanya 91,59% dipengaruhi oleh variabel lain selain motivasi (X1) dan persepsi tentang kepemimpinan (X2) yaitu komunikasi, kerjasama, lingkungan kerja dan lain-lain.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kinerja guru SMP Negeri 21 Surakarta menunjukkan hasil kinerja yang tinggi yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 56,66%. Ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan, kedisiplinan dan kemampuan yang tinggi untuk menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik.

Motivasi kerja pegawai pada SMP Negeri 21 Surakarta menunjukkan hasil yang cukup tinggi yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 60% . ini menunjukkan bahwa dalam diri pegawai tersebut sudah tertanam sebuah motif untuk terus mengembangkan kinerjanya menjadi lebih baik. Disamping itu didukung oleh adanya hubungan kerja yang baik antar pegawai.

Persepsi terhadap kepemimpinan di SMP Negeri 21 Surakarta menunjukkan

hasil cukup tinggi yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar (60%). Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin cukup bagus karena mampu menyelesaikan permasalahan yang ada didalam organisasinya dan pemimpin mempunyai emosi yang stabil yang dapat dilihat dari kemampuan dari pemimpin untuk membedakan yang menjadi urusan kantor dan urusan pribadi.

Berdasarkan pada hubungan antara variabel motivasi dan variabel persepsi tentang kepemimpinan terhadap kinerja guru yaitu:

Variabel motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai hubungan positif dan **signifikan** antara motivasi dan kinerja guru ada kecenderungan **hipotesis dapat diterima**.

Variabel persepsi tentang kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai hubungan positif dan signifikan antara persepsi tentang kepemimpinan dan kinerja guru ada kecenderungan **dapat diterima**.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan Kendall'W dapat disimpulkan bahwa antara motivasi (X1) dan persepsi tentang kepemimpinan (X2) dengan kinerja guru (Y) ada korelasi **positif dan signifikan dengan demikian hipotesis dapat diterima**.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil dalam penelitian ini, maka dapat direkomendasikan kepada SMP Negeri 21 Surakarta dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan beberapa upaya yang dianggap masih belum baik sesuai dengan hasil penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Motivasi

- Pimpinan memberikan pujian dan perhatian kepada pegawai atas hasil

kerjanya yang telah dilakukan sesering mungkin agar dapat menyenangkan hati pegawai sehingga pegawai merasa bahwa hasil kerjanya dihargai oleh pemimpin. Karena insentif yang paling efektif yaitu perhatian dari pimpinan.

- Pimpinan memberikan tugas yang bisa lebih mengasah kemampuan, inisiatif dan kreatifitas agar pegawai juga dapat mengembangkan diri sehingga memiliki keterampilan yang lebih. Seperti memberikan tugas untuk melatih siswa yang akan mengikuti lomba dan ikut serta dan terlibat dalam lomba guru berprestasi.
- b. Persepsi tentang Kepemimpinan
 - Perlunya peningkatan hubungan antara pimpinan dengan pegawai agar tercipta kedekatan dan keakraban sehingga tercipta suasana nyaman. Dengan cara mengadakan rapat, pertemuan keluarga dan piknik bersama agar keadaan dapat mencair sehingga pimpinan dan pegawai dapat membaur.
 - Diperlukan kesadaran diri dari pimpinan untuk bertanggung jawab penuh terhadap segala sesuatu yang terjadi di lingkup kerjanya, dengan berusaha untuk tidak mengalihkan kesalahan kepada rekan kerja yang lain ataupun bawahannya. Dan berusaha untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Keban, Yeremias T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Public Konsep, Teori Dan Isu*, Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Rakhmat, Jalaluddin. 1999. *Psikologi Komunikasi (Edisi Revisi)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :PustakaSetia.
- Sudarmato. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Jogjakarta: PustakaPelajar.
- Keputusan*. Sumedang: Alqaprint Jatinangor.
- Suradinata, Ermaya. 2013, *Analisis Kepemimpinan – Strategi Pengambilan*
- Winardi. 2011. *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Suparno.(2007). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang. *Tesis*. Universitas Negeri Semarang.
- Ruvendi, Ramlan (2005), “Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan KerjaKaryawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor” *JurnalIlmiahBianiaga* Vol . 01 No. 1