

## KINERJA KARYAWAN PADA RSKD DHARMAIS YANG DIPENGARUHI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

**Agung Solihin**

Program Studi Manajemen, Universitas Dian Nusantara

### Article History

Received : 04-03-2023

Revised : 13-03-2023

Accepted : 13-03-2023

Published : 14-03-2023

### Corresponding author\*:

[agung.solihin@undira.ac.id](mailto:agung.solihin@undira.ac.id)

### No. Contact:

### Cite This Article:

Solihin, A. . (2023). KINERJA KARYAWAN PADA RSKD DHARMAIS YANG DIPENGARUHI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(02), 30–36.  
<https://doi.org/10.56127/jukim.v2i02.564>

### DOI:

<https://doi.org/10.56127/jukim.v2i02.564>

**Abstract:** *The purpose of this study is to analyze employee performance influenced by Leadership Style with Motivation as an intervening variable. This type of research uses differential semantic association research. Primary and secondary data were used in the study. Purposive sampling was used in the sampling technique of this study, so that 50 respondents were obtained as research samples. In this study, the structural equation model (SEM) with SmartPLS 3.0 for Windows was used as a data analysis method. The results showed that Leadership Style has a positive and significant effect on employee performance, Leadership Style also has a positive and significant effect on Motivation, while Motivasi does not have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Leadership Style, Motivation, Employee Performance*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi sebagai variabel intervening. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiasi semantik diferensial. Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Purposive sampling digunakan dalam teknik pengambilan sampel penelitian ini, sehingga diperoleh 50 responden sebagai sampel penelitian. Dalam penelitian ini, model persamaan struktural (SEM) dengan SmartPLS 3.0 for Windows digunakan sebagai metode analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Gaya Kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, sedangkan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Salah satu pendorong utama keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan, sehingga penting untuk meneliti topik ini untuk mempertahankan dan meningkatkan standar organisasi. Hal ini dikarenakan mereka memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan karena pekerja sangat penting untuk menyelesaikan tugas, salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusia.

Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Kata performance berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai oleh seseorang). Pekerja kompeten dalam menangani tugasnya, salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Untuk mendorong pekerja dalam organisasi agar bekerja dengan sukses, motivasi kerja dikembangkan secara sadar. Karyawan didorong agar tergerak atau terdorong untuk bekerja keras berkontribusi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi agar mampu melaksanakan kewajibannya secara efisien.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja instansi pun menjadi tidak baik. Begitu juga sebaliknya (Frimayasa & Lawu, 2020) Menurut (Stephen, 2015) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu, dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Stephen, 2015).

Pemberian motivasi yang tepat kepada para pegawai akan menghasilkan kinerja yang optimal. Untuk memastikan bahwa setiap orang termotivasi di tempat kerja dan berhasil menyelesaikan setiap tugas, organisasi harus mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan fisik, non-fisik, dan bahkan mental mereka. Bisnis juga harus menyadari bahwa motivasi yang baik memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian para ahli tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah rangsangan atau dorongan dari luar dan dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh semangat dan menggunakan keterampilannya. Motivasi berasal dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu (gerakan). Menurut (Hasibuan, 2017), motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya menggerakkan. Dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, atau hal/keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi adalah, misalnya, kekuatan yang muncul dari keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya, misal rasa lapar dan haus. Secara eksternal membujuk atau menekan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu disebut memotivasi mereka. Tujuan dari motivasi atau dorongan (*driven force*) adalah untuk memuaskan dan mempertahankan hidup. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegaran, 2017) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penggunaan gaya kepemimpinan seorang pemimpin untuk membujuk pengikutnya melakukan tugas disebut gaya kepemimpinan. Kemampuan seorang pemimpin untuk membujuk sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan dicontohkan oleh gaya kepemimpinan mereka. Sekelompok karyawan adalah nama lain untuk kumpulan orang ini. Keberhasilan bisnis terutama ditentukan oleh karyawannya. Menurut penelitian (Fitrianis, 2019) Setiap karyawan membutuhkan gaya kepemimpinan seorang manajer yang dapat mendorong motivasi kerja karena karyawan yang termotivasi bekerja lebih baik dan mencapai tujuan organisasi lebih cepat. Bekerja dengan pemimpin yang dapat memimpin organisasi secara efektif dan bahkan berfungsi sebagai panutan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman. Karena beberapa pekerja yang cocok dan nyaman dengan gaya kepemimpinan organisasinya akan lebih berkomitmen pada bisnis. Seorang pemimpin dapat membujuk pengikutnya untuk melaksanakan tugas mereka sesuai dengan pedoman yang ditetapkan dengan menggunakan gaya kepemimpinan mereka. menurut (Hani et al., 2021) Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebuah organisasi atau kegiatan yang melibatkan banyak individu selalu membutuhkan kepemimpinan untuk menjadi lebih efektif. Dalam penelitian (Frimayasa et al., 2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah kumpulan sifat yang digunakan untuk membujuk pengikut untuk bekerja menuju tujuan bersama, kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel, teknik dalam pengambilan sampel ini yaitu secara acak dan dalam pengumpulan datanya dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

(Sugiono, 2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah perawat rumah sakit di RSKD Dharmais dengan jumlah populasi 50 perawat.

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan partial least square (PLS) dengan menggunakan software smartPLS 3.0. Partial least square (PLS) adalah salah satu metode alternative Structural Equation Modeling (SEM) yang dapat digunakan untuk menyelesaikan hubungan antar variabel yang sangat kompleks, namun ukuran sampel datanya kecil, Haryono dalam (Astamega, 2020) PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Validitas**

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading factor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik, apabila nilai outer loading > 0,7.

Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 1. Outer Loading (Measurement Model)

	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi	Keterangan
GK10	0,836			VALID
GK11	0,836			VALID
GK16	0,707			VALID
GK17	0,713			VALID
GK18	0,702			VALID
GK19	0,733			VALID
GK5	0,790			VALID
GK5	0,783			VALID
GK7	0,729			VALID
GK8	0,748			VALID
GK9	0,842			VALID
KN1		0,714		VALID
KN3		0,791		VALID
KN4		0,813		VALID
KN5		0,791		VALID
KN6		0,825		VALID
KN7		0,862		VALID
MO2			0,897	VALID
MO3			0,871	VALID
MO4			0,817	VALID
MO6			0,726	VALID
MO7			0,858	VALID

Sumber : data diolah Smart PLS

Semua loading factor memiliki nilai lebih besar dari 0,70, seperti terlihat pada tabel outer loading di atas. Validitas konvergen juga berusaha memastikan hubungan antar indikator konstruk, menurut Ghozali (2010). Ketika semua outer loading dari indikator yang digunakan dalam sebuah konstruk signifikan secara statistik dan threshold untuk outer loading ditetapkan sebesar 0,7, sebuah studi dikatakan memenuhi kriteria validitas konvergen. Setiap indikator memenuhi persyaratan validitas konvergen, termasuk ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 2. Average Varian Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan	0.593
Kinerja Karyawan	0.641
Motivasi	0.699

Sumber : data diolah PLS

Setiap konstruk dalam model memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5 seperti yang terlihat pada tabel di atas. Temuan ini menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi kondisi validitas konvergen kedua. Validitas konvergen penelitian dan kelayakan untuk beralih ke uji Discriminant Validity ditentukan dengan menggabungkan analisis outer loading dan uji AVE (average variance extract).

Untuk mengetahui apakah variabel atau indikator dalam penelitian yang kita lakukan memiliki nilai yang berbeda dan secara eksklusif berhubungan dengan variabel atau indikator itu sendiri dan bukan dengan variabel atau indikator diluar apa yang diharapkan atau diwakili maka dilakukan Uji Validitas Diskriminan. Cross-loading data dan kriteria Fornell Larcker harus diperhitungkan untuk menentukan apakah model penelitian memiliki validitas diskriminan yang luar biasa.

Tabel 3. Cross Loading

Discriminant Validity			
	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait
	Gaya Kepemim...	Kinerja Karyaw...	Motivasi
GK3	0.885	0.785	0.728
GK1	0.836	0.761	0.695
GK5	0.797	0.682	0.663
GK7	0.713	0.588	0.682
GK8	0.792	0.565	0.589
GK9	0.733	0.604	0.623
KA5	0.790	0.774	0.650
KA8	0.783	0.779	0.647
KA7	0.729	0.755	0.574
KA8	0.748	0.790	0.613
KA9	0.842	0.832	0.648
KH1	0.667	0.714	0.789
KH3	0.761	0.791	0.614
KH4	0.754	0.813	0.618
KH5	0.719	0.791	0.554
KH6	0.738	0.825	0.581
KH7	0.834	0.862	0.639
MO2	0.685	0.628	0.887
MO3	0.652	0.638	0.871
MO4	0.700	0.745	0.817
MO6	0.625	0.540	0.728
MO7	0.716	0.695	0.858

Sumber : data diolah PLS

Nilai cross loading masing-masing konstruk dievaluasi untuk memastikan, bahwa korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lainnya. Nilai cross loading yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015).

**Composite Reliability**

Hasil pada composite reliability secara spesifik yang dapat diterima pada penelitian eksploratori adalah berkisar antara 0,60 hingga 0,70 (Hair, 2014). Konstruk dikatakan memiliki realibilitas yang tinggi jika nilainya 0,70. Adapun tabel nilai composite realibility adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan	0,931	0,941
Kinerja Karyawan	0,887	0,914
Motivasi	0,891	0,920

Sumber : data diolah PLS

Berdasarkan tabel di atas, semua konstruk reliabel memiliki nilai lebih besar dari 0,70, termasuk reliabilitas komposit dan alfa Cronbach. Hal ini menunjukkan konsistensi internal dan reliabilitas semua variabel model penelitian.

**Pengujian Model Struktural (Inner Model)**

Uji asumsi model struktural (inner model) dilakukan untuk memastikan hubungan antara variabel konstruk, derajat signifikansi, dan nilai R-Square model penelitian. Model ini dievaluasi menggunakan uji t konstruk dependen urutan R-Square dan pentingnya koefisien parameter rute struktural. Saat menilai model penelitian dengan PLS, mulailah dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Hasil estimasi R-square menggunakan SmartPLS ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 5. Inner Model

**R Square**

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.871	0.866

Sumber : data diolah PLS

Tabel di atas menunjukkan nilai R-Square untuk variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai sebesar 0,866 Hasil ini menunjukkan bahwa 86,6% variabel Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi , sedangkan 13.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti

**f Square**

Matrix	f Square
	Gaya Kepemi...   Kinerja Karyaw...   Motivasi
Gaya Kepemim...	1.984   2.273
Kinerja Karyawan	
Motivasi	0.001

sumber : data diolah PLS

Pengertian effect size (F-Square) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan niali saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

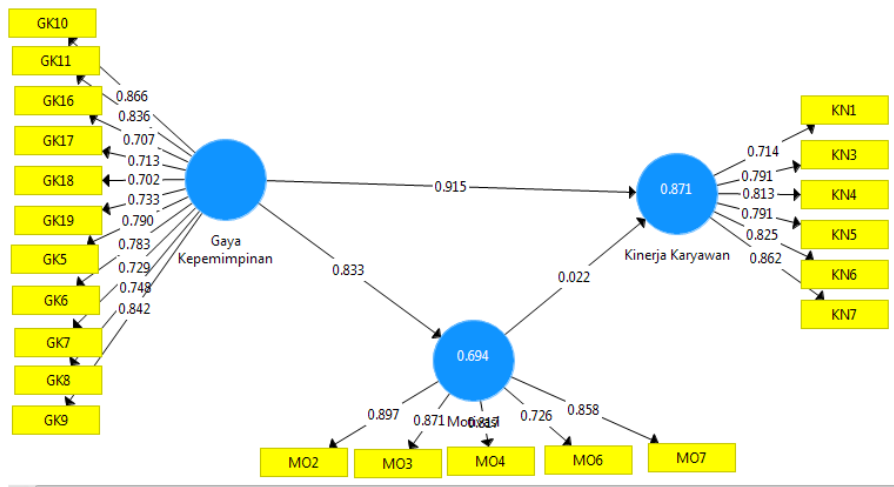
- Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karywan  $F^2= 1,984$  maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- Pengaruh variabel Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi memiliki  $F^2= 2,273$  maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen
- Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan  $F^2= 0,001$  maka efek kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Direct Effect**

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, 2015). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) (Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, 2015) yaitu :

1. Koefisien jalur (path coefficient)

- a. Jika pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah dan koefisien rute memiliki nilai positif, maka ketika nilai suatu variabel bertambah atau berkurang, demikian juga nilai variabel lainnya.
  - b. Jika koefisien jalur (path koefisien) bernilai negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya adalah berlawanan; jika nilai suatu variabel naik atau turun, maka nilai variabel lain turun atau naik.
2. Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value):
- a. Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan
  - b. Jika nilai P-Values > 0.05, maka tidak signifikan



Tabel 6. Uji Hipotesis

**Path Coefficients**

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O...	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.915	0.946	0.088	10.368	0.000
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi	0.833	0.832	0.044	19.116	0.000
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.022	-0.019	0.108	0.200	0.842

**Specific Indirect Effects**

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O...	P Values
Gaya Kepemim...	0.018	-0.015	0.089	0.204	0.839

Terlihat dari koefisien jalur pada tabel di atas, bahwa tidak semua nilai koefisien jalur bernilai positif (terlihat pada sampel asli). Nilai pengaruh langsung pada tabel di atas sampai pada kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh X (Gaya kepemimpinan) terhadap Kinerja Karyawan (Y): Koefisien jalur = 0,915 dan *P-Values* = 0.00 (< 0.05), artinya, ada pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.
2. Pengaruh X (Gaya Kepemimpinan) terhadap Motivasi (Z) Koefisien jalur = 0,833 dan *P-Values* = 0.000 (< 0.05), artinya, adanya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.
3. Pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y) Koefisien jalur = 0,0022 dan *P-Values* = 0.842 (> 0.05), artinya, tidak adanya pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah positif dan tidak signifikan.
4. *Indirect effects* adalah pengaruh tidak langsung dari sebuah konstruk atau variabel latent exogen terhadap variabel *latent endogen* melalui sebuah variabel perantara endogen. Seperti dalam model path dalam penelitian ini, yaitu misalnya pengaruh tidak langsung X1 terhadap Z melalui Y dan pengaruh tidak langsung X2 terhadap Z melalui Y. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh tidak signifikan.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa:

1. Dari hasil uji *inner weight* diperoleh hasil signifikan: Pengaruh X (Gaya kepemimpinan) terhadap Kinerja karyawan (Y) Koefisien jalur = 0,915 dan *P-Values* = 0.00 (< 0.05), artinya, ada pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.
2. Dari hasil uji *inner weight* diperoleh hasil signifikan: Pengaruh X (Gaya Kepemimpinan) terhadap Motivasi (Z) Koefisien jalur = 0,833 dan *P-Values* = 0.000 (< 0.05), artinya, adanya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.
3. Dari hasil uji *inner weight* diperoleh hasil signifikan: Pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y) Koefisien jalur = 0,0022 dan *P-Values* = 0.842 (> 0.05), artinya, tidak adanya pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah positif dan tidak signifikan.
4. Dari hasil uji *inner weight* diperoleh hasil signifikan: Pengaruh Gaya kepemimpinan (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan Motivasi (Z) sebagai variabel intervening *P-Values* = 0.839 (> 0.05), artinya, tidak adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan Motivasi (Z) sebagai variabel intervening.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anwar Prabu Mangkunegaran. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. : Rosda.
- [2] Astamega, T. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi: Bank Muamalat Indonesia Cabang Fatmawati)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta.
- [3] Bintoro, & Daryanto. (2014). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gava Media
- [4] Frimayasa, A., Kurniawan, A., & Shinta, M. R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia*.
- [5] Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- [6] Hani, S., Manusia, S. D., Press, G. M., Mondy, W. R., Edisi, S. D. M. M. S. D. M., Nitisemito, A. S., Indonesia, G., Rivai, V., Kencana, M., & Samsudin, S. H. (2021). *Buku. Laporan Keuangan Ukm Syariah. Kumpulan Berkas Kepangkatan Dosen*.
- [7] Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18)(Revisi ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [8] Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- [9] Santoso S (2015) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [10] Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

- [11] Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [12] Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers. Jakarta
- [13] Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Wali Pers.