

.....

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN MANAJERIAL DENGAN MOTIVASI KERJA  
PENGASUH DI RUMAH TAHFIZD**

Oleh

Faisal Azhar<sup>1</sup>, Sulhati<sup>2</sup>, Salim Aktar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: [faisalazharahap@gmail.com](mailto:faisalazharahap@gmail.com)

**Abstract**

*The data collection technique in this research is done by collecting instruments, testing instruments, classical assumption test, regression analysis, while the data analysis techniques used are multiple regression, t test, F test, and determination test. The result of the research is that there is a positive and significant relationship between managerial leadership and work motivation, meaning that the higher and more positive the managerial leadership, the higher and more positive the work motivation of caregivers at the Tahfidz PPPA Daarul Qur'an House in Medan, this means that the variations that occur in the leadership variable managerial, 68.2% and 31.8% are influenced by other factors and can be predicted in increasing work motivation.*

**Keywords:** *Managerial Leadership, Work Motivation, Tahfidz House.*

**PENDAHULUAN**

Manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi yang diharapkan dapat berupa sarana prasarana, gaji yang diterima sampai penghargaan berupa sertifikat ataupun tunjangan. Hal yang penting dicapai adalah semangat dalam mencapai tujuan, visi dan misi. Peran motivasi dalam bekerja sangat penting karena motivasi berhubungan dengan hasil kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah. Secara umum motivasi

mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertindak laku tertentu. Mungkin seorang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat. Pada guru ataupun pengasuh memperoleh gaji yang cukup akan memberikan motivasi tinggi bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi, namun motivasi bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Lembaga pendidikan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja. Sehingga organisasi pendidikan dapat mempertahankan guru ataupun pengasuh, dan selain itu juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu lembaga pendidikan, hal tersebut di harapkan dapat memotivasi serta membuat kinerja yang mereka jalani menjadi salah satu faktor yang penting. Menurut McDonald yang dikutip oleh Oemar Hamalik (2011: 158) menjelaskan *motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction.* "Motivasi adalah perubahan energi dalam diri

(pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan. Menurut Sardiman (2011: 73) “Motivasi berpangkal dari kata “motif” yang diartikan daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan”. Dalam hal ini seluruh motivasi yang dibentuk bukan semata lahir sendiri namun ada hubungan dari kepemimpinan. Dalam hal ini seorang pemimpin dalam memenej lembaga pendidikan memberikan hubungan yang sangat besar, memiliki hubungan yang kuat. Syarifuddin (2002:49) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan atau mendorong seseorang atau kelompok orang agar mau bekerja secara suka rela untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan majerial akan mampu dalam mewujudkan sebuah lembaga pendidikan khususnya dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap pendidikan, visi dan misi, kemampuan dalam mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

#### METODE PENELITIAN

Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yakni pengasuh yang berpendidikan S1 di rumah Tahfizd PPPA Daarul Quran Medan adalah sebanyak 69 orang. Dalam penelitian ini variabel dimana kepemimpinan manajerial adalah variabel X yang merupakan variabel bebas dan motivasi kerja adalah variabel Y yang merupakan variabel terikat. Defenisi Operasional dimaksudkan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang di teliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan angket. Angket yaitu dengan membagikan daftar kuisisioner pada responden yang akan dijadikan sample. Kisi – kisi kuisisioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 1. Variabel Penelitian**

	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ska la Uk ur</b>
<b>Kepemimpinan Manajerial (X)</b>	Suatu pandangan pengasuh atau guru terhadap kemampuan manajerial seorang pemimpin yang dilaksanakan dalam menyelenggarakan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya	Kemampuan teknik, berkomunikasi dengan baik, dan <i>conceptual skill</i>	Skala Likert
<b>Motivasi Kerja (Y)</b>	bentuk dorongan yang dijadikan sumber semangat bersal dari diri sendiri atau pun dari luar diri individu yang dapat mengubah suatu tujuan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja	Memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil dan memiliki resiko, memiliki tujuan yang realistik, memiliki rencana kerja dan merealisasikan, memanfaatkan umpan balik, mencari kesempatan untuk merealisasikan kesempatan.	Skala Likert

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini dengan variabel sebagai berikut kepemimpinan manajerial dengan motivasi kerja yaitu dengan menggunakan angket.

**Tabel 2. Instrumen Angket**

Variabel	Indikator dan nomor	Skala Ukur
<b>Kepemimpinan manajerial (X)</b>	1. kemampuan tehnik 1,2,3,4,5,6, 2. berkomunikasi dengan baik 7,8,9,10, 11,12,13 3. conceptual skill 14,15,16,17,18,19,20	Skala Likert
<b>Motivasi kerja (Y)</b>	a. Memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi 1,2,3,4,5,6,7 b. berani mengambil dan memiliki resiko 8,9,10,11,12,13. c. memiliki tujuan yang realistis 14, 15,16,17 d. memiliki rencana kerja merealisasinya 18,19,20,21,22,23, 34 e. memanfaatkan umpan balik 25,26,27 f. mencari kesempatan untuk merealisasikan kesempatan 28,29,30,31,32	Skala Likert

Untuk mengukur seluruh indikator tersebut digunakan lima alternatif jawaban, yang mana merupakan tanggapan variabel dalam penelitian ini serta diberi skor penilaian 1-5. Dilihat dari jumlah angket kepemimpinan manajerial sebanyak 20 butir dan motivasi kerja sebanyak 32 butir. Skala dalam pengukuran dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert,

maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel X dan variabel Y. Dalam penelitian jawaban dengan skala (empat) kontinum dan masing-masing diberi skor dengan menggunakan skala interval 1-5. Pernyataan menggunakan alternatif Selalu (SL), Sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), Tidak Pernah (TP)

Dilihat dari jumlah angket kepemimpinan manajerial sebanyak 20 butir dan motivasi kerja sebanyak 32 butir.

Instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data variabel yang valid. Validitas angket ditentukan dengan menggunakan rumus korelasi  $r$  product moment dalam (2009: 228) dengan taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Berdasarkan dari hasil uji coba instrumen di lakukan di PPPA Daarul Qur'an Sumatera Utara untuk hasil validasi kuesioner, maka di peroleh butir – butir instrumen yang valid sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel**

NO	Variabel	Jumlah Butir	Valid	Tidak Valid
1	Kepemimpinan Manajerial (X)	20	20	0
2	Motivasi Kerja (Y)	32	2	29

1. Untuk kuesioner kepemimpinan manajerial sebanyak 20 kuesioner maka setelah dilakukan uji kuesioner di temukan seluruh kuesioner valid.
2. Untuk kuesioner motivasi kerja sebanyak 32 butir kuesioner maka setelah dilakukan uji kuesioner di temukan 3 yang tidak valid dan 29 butir kuesioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Variabel

Variabel terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebasnya terdiri dari Kepemimpinan Manajerial (X) sedang variabel terikatnya adalah Motivasi Kerja (Y).

Secara rinci deskripsi Kepemimpinan manajerial PPPA Daarul Qur'an disajikan sebagai berikut:

**Tabel 3. Rangkuman Deskripsi Data Variabel**

Statistik Dasar	X1	X2	Y
N	69	69	69
Mean	58,17	93,23	91,40
Median	62,42	98,84	96,13
Modus	59,50	94,5	94,8
Varians	441,316	851,289	865,697
Standar Deviasi	21,008	29,177	29,423
Minimum	20	39	35
Maxsimum	100	154	152

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2020

### Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Manajerial (X)

Berdasarkan data responden yang diteliti dapat diketahui bahwa skor terendah 20 dan tertinggi 100. Rata-rata skor (mean) sebesar 58,17, median 64,42, varians 441,316, dan simpangan baku 21,008. Oleh karena itu dengan perhitungan statistik deskriptif yang dilakukan, data diklasifikasikan ke dalam tujuh interval kelas seperti tertera pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Manajerial (X)**

No Kelas	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	19 – 30	4	13,4 %
2	31 – 42	4	13,4 %
3	43 – 54	2	6,7 %
4	55 – 66	10	33,4 %
5	67 – 78	6	20 %
6	79 – 90	2	6,7 %
7	91 – 102	2	6,7 %
	Jumlah	30	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari 30 responden di klasifikasi dalam 7 kelas. 4 responden terdapat pada interval 19 – 30 dengan frekuensi relatif 13,4 %, 4 responden terdapat pada interval 31 – 42 dengan frekuensi relatif 13,4 %, 2 responden terdapat pada interval 43 – 54 dengan frekuensi relatif 6,7 %, 10 responden terdapat pada interval 55 - 66 dengan frekuensi

relatif 33,4 %, 6 responden terdapat pada interval 67 – 78 dengan frekuensi relatif 20 %, 2 responden terdapat pada interval 79 – 90 dengan frekuensi relatif 6,7 %, 2 responden pada interval 91 – 102 dengan frekuensi relatif 6,7 %.

Setelah melihat tabel perhitungan distribusi frekuensi, selanjutnya dilakukan perhitungan untuk kecenderungan variabel. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh mean idel (M) Kepemimpinan Manajerial adalah 58,17 dan standar deviasi idel (SDi) adalah 21,008. Adapun tabel kecenderungan frekuensi masing-masing kategori adalah dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 5. Kecenderungan Kepemimpinan Manajerial**

Skor	Kategori	Jumlah	Presentase
79,2 < X	Tinggi	4	13,3 %
37,2 < X < 79,2	Sedang	22	73,3 %
X < 37,2	Rendah	4	13,3 %
Total		30	100

Distribusi kecenderungan variabel kepemimpinan manajerial, bahwa kepemimpinan manajerial dalam kategori rendah memiliki nilai  $X < 37,2$  dengan 4 responden dan memiliki persentasi 13,3% ,untuk kategori sedang memiliki nilai  $37,2 < X < 79,2$  dengan 22 responden dan memiliki persentasi 73,3 %, untuk kategori tinggi memiliki nilai  $79,2 < X$  dan memiliki persentasi 13,3 %

### Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan data responden yang diteliti dapat diketahui bahwa skor terendah 35 dan tertinggi 152. Rata-rata skor (mean) sebesar 91,4, median 96,13, varians 865,7 , dan simpangan baku 29,5. Oleh karena itu dengan perhitungan statistik deskriptif yang dilakukan, data diklasifikasikan ke dalam tujuh interval kelas seperti tertera pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (Y)**

No Kelas	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	35 – 51	3	10 %
2	52 – 68	4	13,3 %
3	69 – 85	4	13,3 %
4	86 – 102	9	30 %
5	103 – 119	6	20 %
6	120 – 136	2	6,7 %
7	137 – 153	2	6,7 %
	Jumlah	30	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari 30 responden dapat di klasifikasi dalam 7 kelas. 3 responden terdapat pada interval 35 – 51 dengan frekuensi relatif 10 %, 4 responden terdapat pada interval 52 – 68 dengan frekuensi relatif 13,3 %, 4 responden terdapat pada interval 69 – 85 dengan frekuensi relatif 13,3 %, 9 responden terdapat pada interval 86 - 102 dengan frekuensi relatif 30 %, 6 responden terdapat pada interval 103 – 119 dengan frekuensi relatif 20 %, 2 responden terdapat pada interval 120 – 136 dengan frekuensi relatif 6,7 %, 2 responden terdapat pada interval 137 – 153 dengan frekuensi relatif 6,7 %.

Setelah melihat tabel perhitungan distribusi frekuensi, selanjutnya dilakukan perhitungan untuk kecenderungan variabel. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh mean idel (M) Kepemimpinan Manajerial adalah 91,4 dan standar deviasi idel (SDi) adalah 29,5.

**Tabel 6. Kecenderungan Motivasi Kerja (Y)**

Skor	Kategori	Jumlah	Presentase
120,9 < X	Tinggi	4	13,3 %
61,9 < X < 120,9	Sedang	23	76,6 %
X < 61,9	Rendah	3	10 %

Total		30	100 %
-------	--	----	-------

Tabel distribusi kecenderungan variabel kepemimpinan manajerial, bahwa kepemimpinan manajerial dalam kategori rendah memiliki nilai  $X < 61,9$  dengan 3 responden dan memiliki persentasi 10 %, untuk kategori sedang memiliki nilai  $61,9 < X < 120,9$  dengan 23 responden dan memiliki persentasi 76,6 %, untuk kategori tinggi memiliki nilai  $120,9 < X$  dan memiliki persentasi 13,3 %

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, ada beberapa uji prasyarat yang harus terlebih dahulu dilakukan yaitu Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut.

Uji normalitas adalah salah satu uji prasyarat sebelum pengujian hipotesis dilakukan di mana uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data pada sekelompok data berdistribusi normal atau tidak.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan program SPSS dengan tehnik analisis *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah :

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Setelah uji normalitas dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Data Penelitian**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.57299737
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.782
Asymp. Sig. (2-tailed)		.573

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut terlihat bahwa seluruh variabel berdistribusi normal, karena masing-masing variabelnya memiliki nilai signifikansi sebesar 0,573 berarti nilai (Sig.) > 0,05. Histogram dari semua variabel ada pada lampiran.

**Hubungan Kepemimpinan Manajerial (X<sub>1</sub>) terhadap Motivasi Kerja Pengasuh (Y)**

Hubungan kepemimpinan manajerial dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pengasuh di Rumah Tahfizd PPPA Daarul Qur'an Medan diuji dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana yang dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 20.0 maka didapat data sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji T Kepemimpinan Manajerial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.450	.350		-1.286	.203
kepemimpinan majereal	1.230	.103	.826	11.976	.000

Berdasarkan persamaan regresi linear maka  $\hat{Y} = a + bX$ ,

- dimana: Y = Motivasi Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Kepemimpinan Manajerial

Maka diperoleh persamaan regresi linear  $\hat{Y} = 450 + 1,230 X$

Hasil tabel tersebut menjelaskan bahwa adanya hubungan antara variabel kepemimpinan manajerial (X<sub>1</sub>) terhadap motivasi kerja pengasuh di Rumah Tahfizd PPPA Daarul Qur'an Medan (Y) dengan nilai signifikan 0,00 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa (X<sub>1</sub>) memiliki hubungan terhadap Y.

Hipotesis 1 pada penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : β<sub>1</sub> = 0 Artinya tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan manajerial (X<sub>1</sub>) terhadap motivasi kerja pengasuh (Y) di Rumah Tahfizd PPPA Daarul Qur'an Medan

H<sub>a</sub> : β<sub>1</sub> ≠ 0 Artinya terdapat hubungan antara kepemimpinan manajerial(X<sub>1</sub>) terhadap motivasi kerja pengasuh (Y) di Rumah Tahfizd PPPA Daarul Qur'an Medan.

**Tabel 9. Hasil Uji Anova Kepemimpinan Manajerial**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	41.805	1	41.805	143.430	.000 <sup>a</sup>
Residual	19.528	67	.291		
Total	61.333	68			

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi hasil uji anova sebesar 0,000 dimana nilai ini dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Maka hipotesis ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan manajerial (X<sub>1</sub>) memiliki hubungan terhadap motivasi kerja pengasuh di Rumah Tahfizd PPPA Daarul Qur'an Medan (Y) diterima.

Untuk mengetahui isi berapa hubungan dari variable kepemimpinan manajerial ( $X_1$ ) terhadap variabel motivasi kerja pengasuh di Rumah Tahfidz PPPA Daarul Qur'an Medan (Y) maka dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 10. Koefisien Determinasi Kepemimpinan Manajerial**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 <sup>a</sup>	.682	.677	.540

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi, hubungan variabel kepemimpinan manajerial ( $X_1$ ) terhadap variabel motivasi kerja pengasuh di Rumah Tahfidz PPPA Daarul Qur'an Medan (Y) R Square adalah sebesar 0,682. Artinya variabel kepemimpinan manajerial ( $X_1$ ) memiliki hubungan terhadap variabel motivasi kerja pengasuh di Rumah Tahfidz PPPA Daarul Qur'an Medan (Y) sebesar 68,2 % dan 31,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan manajerial berhubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja pengasuh di Rumah Tahfidz PPPA Daarul Qur'an Medan.

Terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan manajerial dengan motivasi kerja dengan nilai  $<0,05$ . Hasil tabel tersebut menjelaskan bahwa adanya hubungan antara variabel kepemimpinan manajerial ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja pengasuh di Rumah Tahfidz PPPA Daarul Qur'an Medan (Y) dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ .

Untuk itu dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi, hubungan variabel kepemimpinan manajerial ( $X_1$ ) terhadap

variabel motivasi kerja pengasuh di Rumah Tahfidz PPPA Daarul Qur'an Medan (Y) R Square adalah sebesar 0,682. Artinya variabel kepemimpinan manajerial ( $X_1$ ) memiliki hubungan dengan variabel motivasi kerja pengasuh di Rumah Tahfidz PPPA Daarul Qur'an Medan (Y) sebesar 68,2 % dan 31,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan manajerial dengan motivasi kerja. artinya semakin tinggi dan positif kepemimpinan manajerial maka semakin tinggi dan positif motivasi kerja pengasuh di Rumah Tahfidz PPPA Daarul Qur'an kota Medan hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel kepemimpinan manajerial sebesar 68,2 % dan 31,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya dan dapat diprediksi dalam meningkatkan motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hamalik, Oemar. 2011. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Bumi Aksara.
- [2] A.M. Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Rajagrafindo: Jakarta
- [3] Supriyatno Triyo, Marno. 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [4] Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [5] Wina Sanjaya. 2006. *Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [6] B. Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Syarifudin, 2002. *Struktur dan Komponen Tubuh Manusia*. Jakarta : Widya
- [8] Medika.
- [9] Robbins, Stephen P. & Timothy A.
- [10]
- [11]

- Judge. 2008. *Organizational Behavior Edisi 12*. Salemba Empat. Jakarta.
- [12] Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2015. *Organizational Behavior Edisi 16*. Salemba Empat. Jakarta.
- [13] A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- [14] Yukl Gary, (2001). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi ke lima)*. New Jersey: Printice Hall-Inc. (terjemahan), Jakarta: Indeks. Com.
- [15] Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson.(2009) *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- [16] Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- [17] Colquit, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- [18] Anggoro, S. 1992. Efek osmotik berbagai tingkat salinitas media terhadap daya tetas telur dan vitalitas larva udang windu, *Penaeus monodon Fabricius* Disertasi, Fak. Pascasarjana. IPB, Bogor. 127.
- [19] Hasibuan, Malayu. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit C.V Haji Masagung, Jakarta.
- [20] Winardi, 2007, *Motivasi dan Pemoтивasian dalam Manajemen*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [21] A.M., Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [22] Bafadal, Ibrahim. 1992. *Supervisi Pengajaran, Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*, Jakarta, Bumi Aksara.
- [23] McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press
- [24] Zulkarnain. 2009. *Kultur Jaringan Tanaman : Solusi Perbanyak Tanaman Budi Daya*. Bumi Aksara. Jakarta. 249 hal.
- [25] Thoha, S. M. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [26] Fred Luthans, 2006, *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa V. A Yuwono*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [27] Ardana, Komang dkk, 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Graha Ilmu : Yogyakarta
- [28] Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- [29] Danim, sudarwan. 2011. *Pengantar Pendidikan*. Bandung : ALFABETA
- [30] Sagala,Syaiful, 2009. *Konsep dan Makna Pembelajaran : Rineka Cipta*
- [31] Kartini Kartono (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [32] Poerwadarminta. (2006). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- [33] Nanang Fattah. 1999.*Landasan Manajemen Pendidikan, Cet I*.Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- [34] Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Gravindo Persada.
- [35] Ardi, M. (2000). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. PenerbitX, Halaman 34
- [36] Hidayat, A., & Machali, I. (2010). *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*. Bandung: Pustaka Educa.
- [37] Blanchard ken dan Hersey Paul, 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi*, PT.

- Erlangga, Jakarta.
- [44] Schein, Edgar H, 2004, *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- [45] Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- [46] Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- [47] Stephen P.Robbins, 2009. *Manajemen*, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga.
- [48] Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill/Irwin. Retrieved from [https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans-organizationalbehavior\\_-an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgrawhill\\_irwin-2010.pdf](https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans-organizationalbehavior_-an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgrawhill_irwin-2010.pdf)
- [49] Handayani, Susi dan Nel Arianti. 2010. Pengaruh Anggaran Partisipatif melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajerial dan Kepuasan kerja. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 10, No. 1 Maret 2010.
- [50] Vanli, Gusnike. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. Tesis. Universitas Putra Indonesia.
- [51] Ahmad B, Rehman MU, Amin I, Arif A, Rasool S, Bhat SA, et al. A Review on Pharmacological Properties of Zingerone (4-(4-Hydroxy-3-methoxyphenyl)-2-butanone). *The Scientific World Journal*. 2015;2015:1–6.
- [52] Noor, Juliansyah. 2011. *Metode penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Group. Bungin, M.
- [53] Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Group. Mulyana, D. 2015. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [54] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- [55] Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- [56] Masri & Effendi Sofian. 2009. *Metode Penelitian Suradi*. Jakarta: LP3ES
- [57] Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [58] Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- [59] Sudjana, (2002), *Metoda Statistik*, Tarsito, Bandung.
- [60] Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS* , Semarang : BP – Undip
- [61] Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [62] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN