

Pengaruh Pengembangan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Pegawai Di SMK TI TRITECK MEDAN

Surya Wisada Dachi^{1)*}

^{1,2}Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Negeri Medan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia.

Email : suryawisada@umsu.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja melalui kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pegawai. Sampel penelitian ini adalah wakil kepala sekolah, guru, staf pegawai dan OB yang ada di sekolah SMK TI Triteck. Teknik pengambilan sampel adalah secara random. Instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah melalui observasi langsung. Dimana metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dengan mengadakan wawancara. Dari pengujian ini diperoleh bahwa sampel berasal dari populasi yang memiliki varians yang homogeny.

Kata Kunci: *Pengembangan Kinerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Kualitas Pegawai*

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an effect of developing employee performance on job satisfaction through leadership in improving the quality of employees. The sample of this study was vice principals, teachers, staff employees and OB in SMK TI Triteck schools. The sampling technique is random. The instrument used to collect data in this research is through direct observation. Where the method used in this study is a qualitative method, by conducting interviews. From this test, it is found that the sample comes from a population that has a homogeneous variance.

Keywords: *Performance Development, Job Satisfaction, Leadership, Employee Quality*

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Secara empirik dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas (Dongoran & Batubara, 2021), (Jamila, 2020), (Hanafiah;Akrim, 2021)

Kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya (Nawawi, 1998). Keadaan emosional atau sikap seseorang tersebut akan diperlihatkan dalam bentuk tanggung jawab, perhatian, serta perkembangan kinerjanya. (Indra Prasetia, 2020), (Rangkuti & Pratiwi, 2021).

Pengertian Kepuasan Kerja menurut Tiffin (1958) dalam Moch. As'ad (1995 : 104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1956) dalam Moch. As'ad (1995:104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. (Wahyuni & Batubara, 2021), (Budiman, 2020)

Menurut Hasibuan (2007) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (job statisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan

oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik (Sulasma, 2020)

Sedangkan menurut Handoko (2000) bahwa: “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.” Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya mereka. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Para atasan harus selalu memantau kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia lainnya. Kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan. Prestasi kerja yang baik mengakibatkan penghargaan yang tinggi. Bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja cenderung terjadi. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan-balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi sistem yang berlanjut.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

Teori-teori kepuasan kerja yang telah cukup terkenal adalah;

1. Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory)
Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.
2. Teori Keadilan (Equity Theory)
Teori ini mengungkapkan bahwa orang yang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.
3. Teori Dua Faktor (Two Factor Theory)
Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*.
4. Teori Motivator-Hygiene (M-H)
Teori ini menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan turnover SDM serta anatara kepuasan kerja dan komitmen SDM.

Luthans (2005) menyatakan bahwa ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal-hal utama dengan mengingat dimensi-dimensi paling penting yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja. Selanjutnya Nelson and Quick (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

Selain itu terdapat juga aspek-aspek kepuasan kerja yaitu.

1. Kerja yang Secara Mental Menantang.

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran yang Pantas.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang.

Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan.

3. Rekan Kerja yang Mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

4. Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdjian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

Menurut Greenberg dan Baron (2003:159) ada beberapa cara yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya yaitu :

1. Make jobs fun

Orang akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang mereka nikmat daripada yang membosankan. Walaupun beberapa pekerjaan memang bersifat membosankan, tetapi ada cara untuk menuntikan beberapa level keasikan ke dalam hamper setiap pekerjaan.

2. Pay People Fairly

Ketika orang merasa dibayar atau diberi imbalan secara adil, maka kepuasan kerja mereka cenderung meningkat

3. Match people to jobs that fit their interests

Semakin orang merasa bahwa mereka mampu memenuhi kesenangan atau minat merasa saat bekerja,semakin mereka akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan tersebut.

4. Avoid boring, repetitive jobs

Orang jauh lebih merasa puas terhadap pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk mencapai keberhasilan dengan control secara bebas tentang bagaimana mereka melakukan tugas-tugas mereka

Salah satu yang tidak kalah penting adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui kepemimpinan dalam perusahaan. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang. Seorang pemimpin juga seorang yang aktif menyusun rencana-rencana, mengkoordinasi, serta melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan secara bersama-sama.

Secara umum kepemimpinan adalah merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan, karena itu kepemimpinan merupakan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar dapat bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Disamping itu kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu tanpa paksaan. Menurut Robin dalam Pujaatmaka (2001:29) bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan (concoersive), untuk memotivasi orang guna mencapai tujuan tertentu.

Terdapat empat pendekatan kepemimpinan yang dijelaskan dalam poin-poin berikut.

1. Pendekatan Sifat Kesuksesan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh sifat yang dimilikinya sejak lahir.

2. Pendekatan Keahlian Individu pemimpin merupakan fokus dari pendekatan keahlian dan pendekatan sifat. pendekatan sifat berhubungan dengan karakter pribadi pemimpin yang

dibawanya sejak lahir, maka pendekatan keahlian berpusat pada kemahiran dan kemampuan yang dapat dipelajari dan dikembangkan oleh seseorang yang ingin menjadi pemimpin.

3. Pendekatan Perilaku. Pendekatan perilaku berdasarkan pada pemikiran bahwa sikap dan gaya kepemimpinan mampu menentukan kesuksesan atau kegagalan seorang pemimpin
4. Pendekatan Situasional. Pendekatan situasional atau pendekatan kontingensi didasarkan pada pendapat tentang kesuksesan kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh perilaku pemimpin saja

Dalam perspektif Total Quality Management (TQM), kualitas dipandang secara lebih luas, dimana tidak hanya aspek hasil saja yang ditekankan, melainkan juga meliputi proses, lingkungan, dan manusia. Kualitas merupakan suatu proses didalam penilaian suatu produk atau jasa yang akan dirasakan langsung dari pelanggan atau si penerima pelayanan itu sendiri.

Tjiptono dan Sunyoto (2012) mengatakan bahwa kualitas merupakan: “sebuah kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.” Sedangkan menurut Sunyoto (2012) menyatakan bahwa kualitas merupakan suatu ukuran untuk menilai bahwa suatu barang atau jasa telah mempunyai nilai guna seperti yang dikehendaki atau dengan kata lain suatu barang atau jasa dianggap telah memiliki kualitas apabila berfungsi atau mempunyai nilai guna seperti yang diinginkan.

Menurut Parasuraman yang dikutip oleh Tjiptono (2011:198) terdapat lima dimensi pokok dalam kualitas pelayanan sebagai berikut:

1. Reliabilitas (reliability) Berkaitan dengan kemampuan perusahaan untuk memberikan pelayanan yang akurat sejak pertama kali tanpa melakukan kesalahan apapun dan menyampaikan jasanya sesuai dengan waktu yang disepakati.
2. Daya Tanggap (Responsiveness) Berhubungan dengan kesediaan dan kemampuan karyawan untuk membantu para konsumen dan merespon permintaan mereka, serta menginformasikan kapan jasa akan diberikan dan kemudian memberikan jasa secara cepat.
3. Jaminan (Assurance) Perilaku karyawan yang mampu menumbuhkan kepercayaan konsumen terhadap perusahaan dan perusahaan bisa menciptakan rasa aman bagi para konsumennya. Jaminan juga berarti bahwa para karyawan selalu bersikap sopan dan menguasai pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menangani setiap pertanyaan atau masalah konsumen.
4. Empati (Empathy) Menyatakan bahwa perusahaan memahami masalah para konsumennya dan bertindak demi kepentingan konsumen, serta memberikan perhatian personal kepada para konsumen dan memiliki jam operasi yang nyaman.
5. Bukti Fisik (Tangible) Berkenaan dengan daya tarik fasilitas fisik, peralatan/perlengkapan yang lengkap, dan material yang digunakan perusahaan bersih, serta penampil

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan melalui metode observasi langsung pada pegawai UMSU. Bagaimana proses kinerja pegawai terhadap kepuasan kinerja terhadap kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dengan mengadakan wawancara kepada Pimpinan/Kepala Biro dan Pegawai serta mengisi kuesioner.

Subjek penelitian adalah pihak-pihak yang dijadikan sebagai sampel dalam sebuah penelitian. Subjek penelitian juga membahas kepuasan kinerja pegawai terhadap kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pegawai UMSU.

3. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Pegawai di dalam organisasi merupakan sumber daya terpenting guna mendukung tercapainya visi misi yang telah dibuat. Selain itu, mereka juga sangat berbeda bila dibandingkan dengan sumber daya lain sebab pegawai merupakan sumber daya yang lebih spesifik sebab memiliki perilaku, perasaan, akal dan tujuannya sendiri. Oleh sebab itulah, pengelolaan SDM dalam organisasi merupakan hal yang penting untuk bisa dilakukan.

Berikut ini adalah 7 cara efektif meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yaitu:

1. Menyediakan lingkungan terbaik bagi para pegawai
2. Berikanlah pelatihan pegawai/karyawan
3. Fasilitas pendukung

4. Memberikan semangat kerja kepada pegawai
5. Berikanlah dukungan bila memberikan suatu ide yang baik untuk organisasi
6. Memberikan tujuan dan target sesuai kemampuan
7. Terimalah saran dari pegawai bila memenuhinya itu benar dan baik

Kualitas memberikan suatu dorongan kepada pegawai untuk menjalin hubungan yang kuat dengan pemimpin. Berkualitas adalah pelayanan yang dapat memberikan kepuasan dan tetap dalam batas memenuhi standar pelayanan yang dapat dipertanggungjawabkan serta harus dilakukan secara terus-menerus.

Kinerja Pegawai dan kualitas yang baik akan memberikan dampak positif bagi setiap organisasi. Pegawai yang mengalami kepuasan dalam berhubungan dengan bagian administrasi akademik akan melakukan aktifitas ulang sehingga menimbulkan loyalitas. Apabila jasa yang diterima atau yang dirasakan sesuai dengan yang diharapkan, maka kualitas jasa yang dipersepsikan sebagai kualitas yang baik dan memuaskan. Jika jasa yang diterima melampaui harapan pegawai, maka kualitas jasa dipersepsikan sebagai kualitas yang ideal.

Dengan kata lain kecenderungan kepemimpinan hendaknya tidak segan untuk memberikan pujian atas hasil kerja pegawai, pemimpin juga hendaknya berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi pegawai, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat, serta senantiasa memberikan pengarahan kepada pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dengan begitu pegawai akan merasa diperhatikan dan pada akhirnya akan memberikan hasil kerja dan kualitas yang maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan dengan orientasi kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, ketegasan dan mampu memberikan perhatian apa yang telah dicapai oleh pegawai akan dapat memberikan kepuasan kerja pegawai dan meningkatkan kualitas.
2. Kepuasan kinerja dari pegawai yang tinggi namun jika tidak mendapat perhatian dari unsur organisasi seperti pimpinan maka tidak akan memberikan kualitas dalam diri pegawai
Adapun saran dalam penelitian ini adalah
 1. Secara umum jika dilihat dari identifikasi tingkat kecenderungan kepemimpinan tergolong baik, untuk itu perlu dipertahankan. Pemimpin hendaknya tidak segan untuk memberikan pujian atas hasil kerja pegawai, pemimpin juga hendaknya berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi pegawai, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat, serta senantiasa memberikan pengarahan kepada pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dengan begitu pegawai akan merasa diperhatikan dan pada akhirnya akan memberikan hasil kerja dan kualitas yang maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja.
 2. Perlu selalu diperhatikan dan menjadi bahan pertimbangan tentang kepuasan kerja setiap pegawai yang meliputi; kepuasan setiap pegawai terhadap pekerjaannya, kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan atas supervisi yang dilakukan, kepuasan atas kesempatan untuk promosi, dan kepuasan atas ciri-ciri atau sifat para rekan kerja dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja.

DAFTAR PUSTAKA/REFERENSI

- As'ad, Moh, 1995. Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty, Yogyakarta.
- Budiman, A. (2020). Analisis Manajemen Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MAN 2 Deli Serdang Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT)*, 1(4), 1–13.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Dongoran, A. T., & Batubara, I. H. (2021). Pengaruh Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smk Di Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT)*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.17509/jap.v13i1.6681>

- Fandy Tjiptono, dan Gregorius Chandra. 2011. *Service, Quality and Satisfaction* (ed 3). Yogyakarta. Andi. <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/pengertian.html>
- Hadari Nawawi. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi*, cetakan kesepuluh. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Kesebelas. BPFE, Yogyakarta.
- Hanafiah; Akrim. (2021). Analisis Kinerja Dosen di Tinjau dari Kompetensi Dosen di Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT)*, 2(3), 1–8.
- Indra Prasetya. (2020). Manajemen Pengembangan Kurikulum (Studi Di Lab Site Balai Pengembangan PAUD dan Pendidikan Masyarakat Sumatera Utara) Indra. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi*, 1(1), 18–25.
- Jamila. (2020). Pengembangan Model Supervisi Akademik Berbasis Kolaboratif (Studi Pada Pengawas Sekolah Menengah Pertama Dinas Pendidikan Medan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi (JMP-DMT)*, 1(1), 26–36.
- Rangkuti, N. A., & Pratiwi, S. N. (2021). Supervisi Akademik Bagi Pengembangan Profesionalisme Guru Studi Pada Sekolah Dasar Di Kota Medan , Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT)*, 2(3), 57–70.
- Luthans, Fred. 2005. *Prilaku Organisasi* . Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nelson, D.L & Quick, J.C. (2006). *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. Thompson South Western. United States of America
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit: PT. Indeks, Kelompok Gramedia
- Sulamsi, E. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Ditinjau Dari Aspek Manajemen Minat Belajar Siswa PENDAHULUAN Pendidikan merupakan aspek yang memegang peran penting dalam kemajuan setiap bangsa , sudah seharusnya jika dunia pendidikan perlu dice. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi (JMP-DMT)*, 1(1), 10–17. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/view/3920>
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Pelayanan Jasa*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Wahyuni, S., & Batubara, I. H. (2021). Efektivitas Penerapan Literasi Terhadap Hasil Belajar Dan Motivasi Mahasiswa Pendidikan Matematika. *Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT)*, 2(2), 1–4.