



## Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Ditinjau dari Aspek Rotasi Kerja pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Kota Kota Sibolga

### *Efforts to Improve Employee Performance Reviewed from Work Rotation Aspects in Sibolga City District Government Sibolga City*

Khairil Safli Pohan<sup>1\*</sup>, Wendy Susanto Tambunan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Alwashliyah Sibolga Tapanuli Tengah

Corresponding author\*: [khairilsafliadhan@gmail.com](mailto:khairilsafliadhan@gmail.com)

#### Abstrak

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rotasi terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota Kota Sibolga dengan menarik hipotesis bahwa Ada Pengaruh rotasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota Kota Sibolga. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif korelasional. Metode deskriptif merupakan uraian atau penjelasan hasil penelitian yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden. Hasil penelitian meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia serta interprestasi nilai rata-rata jawaban responden dari setiap kuisisioner variabel. Penulis menggunakan 45 orang responden sebagai sampel yang diambil dari seluruh populasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara rotasi dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota Kota Sibolga sebesar 0,446, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan cukup. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 31,003 + 0,424 X$  yang menunjukkan rotasi terhadap kinerja pegawai. Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya, dimana t hitung  $3,270 > 2,01669$ , yang berarti kinerja pegawai akan bertambah sebesar koefisien regresi/ slop (0,424) apabila variabel rotasi ditambah dengan satu satuan. Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa rotasi hanya berperan sebesar 19,9 % terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota Kota Sibolga dan sisanya sebesar 80,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci: Rotasi, Kinerja pegawai, Sibolga.**

#### Abstract

Generally, the purpose of this study is to find out the influence of rotation on the performance of employees at the Sibolga Subdistrict Office of Sibolga City City by withdrawing the hypothesis that there is an influence of rotation on employee performance in the Sibolga District Office of Sibolga City. The research method used is a correlational descriptive method. Descriptive method is a description or explanation of research results obtained through questionnaires distributed to respondents. The results of the study include gender, education level, age and achievement of the average score of respondents' answers from each variable questionnaire. The authors used 45 respondents as a sample taken from the entire population. The results showed a positive relationship between rotation and employee performance at the Sibolga District Office of Sibolga City Sibolga City amounting to 0.446, so that if interpreted on a value scale can be categorized as sufficient. Regression equation obtained  $Y = 31.003 + 0.424 X$  indicating rotation against employee performance. The t test shows that the proposed hypothesis is accepted for truth, where t calculates  $3.270 > 2.01669$ , which means that the performance of employees will increase by the regression coefficient / slop (0.424) if the rotation variable is added to one unit. While the coefficient of determination is known that rotation only plays a role of 19.9% on the performance of employees at the Sibolga District Office of Sibolga City Sibolga City and the remaining 80.1% is influenced by other factors that are not studied.

**Keywords: Rotation, Employee performance, Sibolga.**

## PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan merupakan unsur utama dalam mencapai keberhasilan organisasi. Apabila keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi secara wajar, mereka tentu akan memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan organisasi, dengan meningkatkan terus kualitas sumber daya manusia didalamnya baik kemampuan keterampilan, kreativitas, pengetahuan, tanggung jawab, disiplin serta keteladanan maupun profesionalisme sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Hal ini penting agar organisasi dapat tetap eksis dan dapat berjalan dengan baik sesuai visi dan misinya.

Untuk dapat tetap eksis dan dapat berjalan dengan baik suatu organisasi harus melakukan upaya-upaya yang sifatnya positif yakni dengan jalan melakukan perbaikan sistem yang harus dilakukan secara terprogram, terjadwal dan berkesinambing agar pegawai tidak mengalami frustrasi dalam bekerja. Kondisi seperti itu diduga ada hubungannya dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di satu unit atau di satu pekerjaan saja, akibatnya timbul kebosanan dan bahkan kejenuhan di kalangan mereka.

Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, kondisi seperti itu tidak sehat. Oleh karena itu, pihak manajemen seharusnya menerapkan kebijakan rotasi kerja secara berkala. Rotasi kerja dapat dilakukan melalui pembinaan dan pengawasan yang intensif dan reward serta kemampuan kerja pegawai melalui pelatihan-pelatihan teknis dan fungsional. Menurut **Mondy (2010 : 94)** mendefinisikan Rotasi pekerjaan adalah :

**Metode pelatihan dan pengembangan di mana karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya untuk memperluas pengalaman karyawan. Tugas-tugas tingkat tinggi seringkali membutuhkan cakupan pengetahuan tersebut. Program-program pelatihan rotasi membantu karyawan memahami beragam pekerjaan dan saling ketergantungan diantara pekerjaan tersebut, sehingga meningkatkan produktivitas.**

Kemudian **Panggabean (2014 : 35)** rotasi kerja merupakan “Perpindahan karyawan dari satu jenis pekerjaan ke jenis lain dalam jangka waktu yang direncanakan.” Sama hal dengan pendapat **Malthis dan Jackson (2012 : 156)** yang mengartikan rotasi kerja adalah :

**Proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Satu teknik yang dapat menghentikan kemonotonan pekerjaan rutin, keunggulan dari rotasi pekerjaan mengembangkan kapabilitas seseorang karyawan untuk melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda.**

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja merupakan proses perpindahan individu yang secara sistematis dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam satu waktu. Rotasi kerja merupakan perpindahan pegawai pada

tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda, agar para pegawai terhindar dari rasa jenuh, memberikan kesegaran kerja, serta menambah keterampilan dan pengalaman kepada pegawai, sehingga apabila ada pegawai yang cuti atau tidak masuk kerja, tugas dan pekerjaan pegawai yang bersangkutan dapat dilaksanakan oleh pegawai lain. Kebijakan rotasi kerja dilaksanakan dengan harapan agar visi, misi dan tujuan dapat dicapai secara efektif.

Rotasi kerja sebagai sarana untuk mewujudkan kinerja pegawai yang tinggi. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga kesinambungan pekerjaan dan pelayanan suatu organisasi.

Dalam melakukan rotasi kerja tidak selalu berjalan mulus, bisa saja tindakan seperti itu menuai protes dari pegawai yang merasa dirinya sudah mapan pada posisi yang sekarang. Karena itu kebijakan seperti itu harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dan perilaku pegawai. Kemudian perlu dilakukan sosialisasi agar para pegawai tidak merasa diperlakukan secara tidak adil. Hal lain yang penting juga dipertimbangkan bahwa rotasi kerja harus berbasis kompetensi dari pegawai bersangkutan. Mereka harus disiapkan lebih dahulu paling tidak dalam bentuk orientasi di tempat kerja yang baru.

Begitu juga halnya dengan Pemerintah Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga sebagai salah satu organisasi pemerintah yang bertugas melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan dan melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Walikota untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan Daerah, dalam melaksanakan kegiatannya sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan diketahui bahwa Pemerintah Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga telah melakukan rotasi kerja, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan Pemerintah Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga.

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Rotasi Kerja Pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga.**

## **METODE PENELITIAN**

Menurut jenisnya penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat atau karakteristik suatu objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Sedangkan sifat penelitian ini adalah menguraikan dan menjelaskan (*deskriptif explanatory*) yang berkaitan dengan kedudukan suatu variabel serta hubungannya dengan variabel yang lain.

Penelitian ini dilaksanakan pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga. Populasi adalah "Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulan" (**Sugiyono, 2012 : 115**). Untuk penelitian ini yang menjadi populasi

penelitian berjumlah 43 orang pegawai pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Kota Kota Sibolga yang terdiri dari, Pegawai pada Kantor Camat sebanyak 15 orang, Lurah sebanyak 4 orang dan Pegawai pada Kantor Lurah sebanyak 24 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh merupakan "Pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel." (Sugiyono, 2005 : 122) Sebagaimana dari pendapat di atas, dan karena jumlah populasi kurang dari 100, untuk itu peneliti mengambil seluruhnya dari populasi dan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 31 orang.

Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Di mana jenis variabel penelitian ada 2 yaitu variabel bebas (*Independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas adalah rotasi kerja dan Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja.

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur dan studi lapangan. Untuk teknik analisis data yang digunakan adalah Uji korelasi (hubungan) pada dasarnya merupakan bentuk pendugaan parameter, untuk menafsirkan hubungan antara parameter populasi berdasarkan data sampel. Uji determinasi digunakan untuk menghitung seberapa besar kontribusi atau pengaruh dari X terhadap naik turunnya nilai Y, kemudian untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear sederhana. Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji *t*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil observasi yang penulis lakukan, adapun analisis data responden pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota yang di klasifikasikan menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan pegawai, tingkatan usia. pegawai dengan tingkat pendidikan S-1 9 orang (30 %) dan pegawai dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 2 orang ( 7 %). pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA 19 orang (63 %). Pegawai dengan rentang usia 20 s/d 25 tahun jauh lebih sedikit dibandingkan dengan rentang usia 26 s/d 40 tahun dan 41 - 58 tahun dengan perbandingan 20 % dengan 40 % dan 40 %. Pegawai laki-laki lebih sedikit dari pegawai perempuan yaitu 37 % berbanding 63 %.

Dalam penelitian ini data yang dianalisis tentang disiplin terhadap semangat kerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota. Data yang dianalisis merupakan data yang dikembangkan dari wawancara dan kuesioner, untuk hal-hal yang tertentu yang tidak jelas dilakukan melalui observasi. hasil penilaian rata-rata hasil jawaban responden setiap item variabel X (disiplin) dan variabel Y (semangat kerja) tersebut diatas, maka untuk dapat digunakan ke analisis lebih lanjut, harus diuji terlebih dahulu instrumen penelitiannya agar data-data yang diperoleh valid dan *reliabel*.

Ada dua cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi secara normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

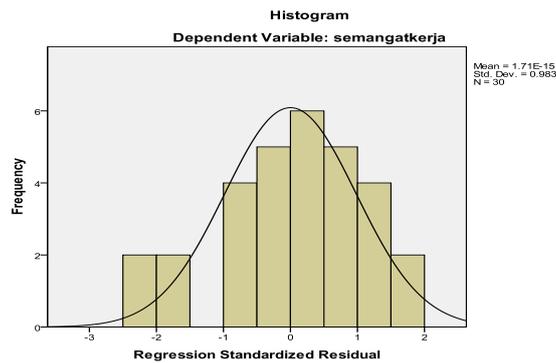


Figure 1 Grafik Histogram Variabel Disiplin Dan Semangat Kerja

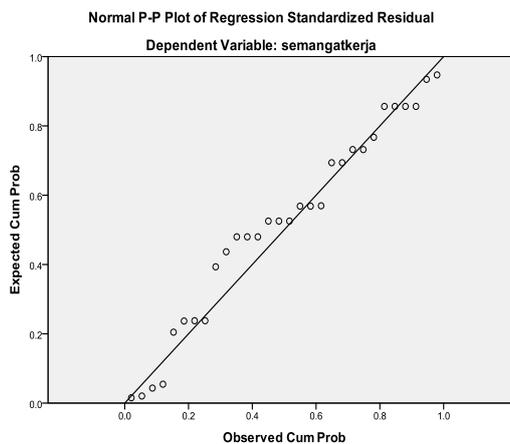


Figure 2 Grafik normal PP Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan gambar dan grafik diatas (grafik histogram) menunjukkan bahwa distribusi data dari variabel disiplin dan semangat kerja pegawai mendekati normal, ini ditunjukkan titik-titik pada scatter plot terlihat mengikuti data disepanjang garis diagonal. Untuk mengetahui apakah ada kolerasi antara disiplin (variabel X) dan Semangat kerja (variabel Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut diatas dapat dimasukkan ke program Windows SPSS Versi 21, dengan output sebagai berikut :

Table 1 Output Koefisien Korelasi

		Disiplin	Semangat kerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	,950**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Semangat kerja	Pearson Correlation	,950**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin dengan semangat kerja sebesar 0,950 termasuk kategori tinggi. Jadi terdapat hubungan tinggi dan positif antara pengaruh disiplin dengan semangat kerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin terhadap Semangat kerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota dapat dilihat dari hasil output Windows SPSS 21 sebagai berikut :

Table 2 Output Koefisien Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,950 <sup>a</sup>	,902	,899	1,12534

a. Predictors: (Constant), disiplin  
 b. Dependent Variable: semangat kerja

Dari perhitungan diatas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 90,2 %, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (semangat kerja) 90,2 % ditentukan oleh variabel bebas (disiplin) dan sisanya sebesar 9,8 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas oleh penulis.

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier sederhana dengan menggunakan output *Program Windows SPSS 21* sebagai berikut:

Table 3 Output Koefisien regresi

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,944	2,086		1,891	,069
	disiplin	,875	,054	,950	16,055	,000

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Dari perhitungan diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 3,944 + 0,875 X$ , hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (semangat kerja) ditentukan oleh variabel bebas (disiplin) dengan koefisien regresi sebesar 0,875 atau 87,5 %, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (disiplin) atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Y (semangat kerja) sebesar koefisien regresi 0,875.

Setelah nilai koefisien regresi diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai t hitung dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan ditolak atau diterima. Dari tabel 3 diatas, maka selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Setelah dibandingkan didapat hasil bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau  $16,055 > 2,04841$  dan nilai signifikansi  $0,000$  dibawah  $\alpha 5 \%$ , maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh disiplin terhadap semangat kerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian instrumen (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai *corrected item total correlation* diatas nilai r tabel  $0,300$ , yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel disiplin dan semangat kerja pegawai.
2. Hasil pengujian reabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh diatas  $0,6$ , sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang dihandalkan.
3. Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan *grafik normal PP Plot standarized residual* menunjukkan bahwa semua titik titik residual data disiplin dan semangat kerja pegawai pada *scater plot* mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dimana nilai Z yang diperoleh  $0,801$  lebih kecil dari nilai Z untuk Signifikansi  $5 \%$  yaitu  $1,97$  dan nilai probabilitas  $0,543$  diatas  $0,05$  sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel berdistribusi normal.
4. Berdasarkan koefisien kolerasi yang diperoleh sebesar  $0,950$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang agak rendah dan positif sebesar  $0,950$  antara disiplin terhadap semangat kerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota .
5. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 3,944 + 0,875 X$  yang menunjukkan pengaruh disiplin dalam meningkatkan semangat kerja akan bertambah sebesar koefisien  $(0,875)$  apabila variabel disiplin ditambah dengan satu satuan.
6. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar  $0,902 = 90,2 \%$ , hal ini bermakna bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi semangat kerja oleh variabel disiplin sebesar  $90,2 \%$  pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model sebesar  $9,8 \%$ .
7. Berdasarkan uji hipotesa yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $16,055 > 2,04841$  dan nilai signifikansi  $0,000$  dibawah  $\alpha 5 \%$ . Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka ada pengaruh disiplin yang signifikan terhadap semangat kerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota dan hipotesis yang diajukan diterima.

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pimpinan Kantor Kecamatan Sibolga Kota perlu meningkatkan penerapan disiplin agar semangat kerja dapat lebih meningkat.
2. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, maka pimpinan diharapkan untuk meningkatkan tanggung jawab atas tugas dan fungsi masing-masing pegawai dengan pemberian sanksi yang bersifat mendidik.
3. Pimpinan lebih fokus untuk melakukan koordinasi antar bagian agar dapat mengefektifkan kerja sama

## DAFTAR PUSTAKA

Malthis L Robert dan Jacson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat

Mondy Wayne. R. M, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Erlangga  
Panggabean, Mutiara, 2014, *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan kedua, Ghalia indonesia, Bogor

STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2015. *Pedoman Penulisan Laporan Penelitian penyusunan Skripsi*, Sibolga

Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam Belas, Bandung : Alfabeta.

Khairuddin Tampubolon, Fider Lumbanbatu (2020), Analisis Penggunaan Knalpot Berbahan Komposit Untuk Mengurangi Tingkat Kebisingan Pada Motor Suzuki Satria, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 174-182.

From: <http://www.ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4065>

Elazhari, 2019. *Policy In the development of social development in society: Study of implementation of regional regulation number 4 of 2008 concerning handling of homeless and beggar in the ...*

Muhammad Rajali, Elazhari, Khairuddin Tampubolon, (2021). Pencocokan Kurva Dengan Metode Kuadrat Terkecil dan Metode Gauss. *AFOSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS*, 1(1), 14-22.

From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/9>

Khairuddin Tampubolon, & Koto, F. R. (2019). Analisis Perbandingan Efisiensi Kerja Mesin Bensin Pada Mobil Tahun 2000 Sampai Tahun 2005 Dan Mobil Tahun 2018 Serta Pengaruh Terhadap Konsumsi Bahan Bakar Dan Cara Perawatannya Sebagai Rekomendasi Bagi Konsumen. *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 3(2), 76-83.

From <Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jmemme/Article/View/2773>

Wispi Elbar, Khairuddin Tampubolon, (2020), Pengaruh Campuran Silikon Pada Aluminium Terhadap Kekerasan Dan Tingkat Keausannya, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 183-196.

From: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4070>

Surya Irawan, Khairuddin Tampubolon (2021); Pengaruh Unsur Fe dan Penambahan Grain Refiner Al-5TiB Terhadap Morfologi Fasa Intermetalik dan Sifat Mekanis Pada Paduan Zamak 3, *Jurnal: Journal Of Mechanical Engineering Manufactures Materials And Energy*, V.5, No.2 (hal:96-114),

URL: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4629>  
Elazhari, 2021. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2  
Tanjung Balai, AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS, 1(1), 44-53.  
From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/7>