

PENGARUH KUALITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA (Studi Pada Petugas Kebersihan pada RSUD Dr. Fauziah Bireuen)

Eri Marjuli^{1*}, Sribudi Wahyuni¹, Herlina Herlina¹

¹Mahasiswa FEB - Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen – Aceh

*) email: erimarjuli07@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work quality and work motivation on morale. The study was conducted at RSUD dr. Fauziah Bireuen. The sample of this study was 51 hospital cleaners. Data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS software. The results showed that work quality had a partial effect on the work morale of cleaners. Work motivation also had a partial effect on work morale. Both work quality and work motivation had a simultaneous and significant effect on the work morale of cleaners at RSUD dr. Fauziah Bireuen. The correlation coefficient (R) of 0.740 indicates a very strong relationship between the independent variable and the dependent variable. And with a determination coefficient of 54.8%, variations in work morale are explained by work quality and motivation.

Keywords: work quality, work motivation, work spirit

1. Pendahuluan

Rumah sakit sebagai tempat pelayanan kesehatan, memerlukan petugas yang peduli terhadap keperluan dan kebutuhan pasien, termasuk bagian kebersihan. Sehingga rumah sakit perlu menjamin dan menciptakan lingkungan yang sehat, dan bersih.

Manajemen rumah sakit harus senantiasa memotivasi pegawai non-medis untuk memberikan yang terbaik. Ini bisa dilakukan melalui peningkatan komunikasi antara manajemen dan pegawai.

Antara lain, dengan penyediaan fasilitas yang memadai, serta memberikan penghargaan dan apresiasi atas kontribusi mereka. Selain itu, penting untuk memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada pegawai non-medis.

Dengan memberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi mereka, akan membuka pintu bagi motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi. Program-program pelatihan ini dapat meliputi keterampilan manajerial, komunikasi efektif, dan penggunaan teknologi informasi yang terkini.

Tidak kalah pentingnya adalah memberikan pengakuan yang layak atas kontribusi para pegawai non-medis.

Banyak dari mereka yang bekerja di belakang layar tanpa nama, namun tanpa mereka, operasional rumah sakit tidak akan berjalan lancar.

Pengakuan atas kerja keras dan dedikasi mereka dapat diberikan melalui berbagai cara, mulai dari penghargaan formal hingga apresiasi informal dari rekan kerja dan pimpinan. Selain itu, penting juga bagi manajemen rumah sakit untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Memberikan ruang bagi ide-ide dan masukan dari para pegawai non-medis akan memberikan rasa memiliki dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari.

Dalam dinamika rumah sakit, peran petugas kebersihan seringkali terabaikan, namun esensial. RSUD dr. Fauziah Bireuen, sebagai penyedia layanan kesehatan penting di komunitasnya, tidak luput dari tantangan dalam menjaga kualitas kerja dan motivasi para petugas kebersihan.

Permasalahan ini melibatkan sejumlah faktor yang perlu dipahami lebih dalam. Pertama-tama, penting untuk mengakui bahwa pekerjaan kebersihan seringkali dianggap remeh, padahal kehadiran mereka sangat krusial dalam memastikan lingkungan rumah sakit bersih dan steril.

Namun, kurangnya penghargaan dan pengakuan atas kontribusi mereka dapat mempengaruhi motivasi dan kualitas kerja. Bagi banyak petugas kebersihan, ini bisa menjadi sumber frustrasi yang berdampak negatif pada kinerja mereka.

Kemudian, tantangan terkait kualitas kerja juga muncul dari ketidakcukupan sumber daya. Rumah sakit sering beroperasi dalam kondisi yang padat dan terbatas, dengan prioritas utama seringkali diberikan kepada unit-unit lain seperti pelayanan medis dan perawatan.

Hal ini dapat menyebabkan kurangnya peralatan dan fasilitas yang memadai bagi petugas kebersihan, mempengaruhi efektivitas mereka dalam menjalankan tugas dengan baik. Selain itu, motivasi petugas kebersihan di RSUD dr. Fauziah Bireuen seringkali dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kurangnya peluang pengembangan karir dan kurangnya dukungan dari manajemen.

Tanpa adanya jaminan untuk pertumbuhan dan kemajuan dalam pekerjaan mereka, banyak petugas kebersihan mungkin merasa terjebak dalam rutinitas yang monoton dan kurangnya insentif untuk melakukan yang terbaik.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena diatas, maka penelitian dianggap masih relevan dan isue yang harus menjadi perhatian sehingga rumah sakit sebagai tempat pelayanan kesehatan orang sakit mendapat perhatian wajar dari perlakuan manajemen kerja rumah sakit tersebut.

2. Landasan Teoritis

Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Semangat Kerja

Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk atau pun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut.

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik.

Siagian, (2017) menyatakan kualitas kerja (*quality of worklife*) adalah usaha yang terstruktur di dalam lingkungan organisasi di mana karyawan diberi kesempatan untuk aktif berpartisipasi dalam menentukan metode kerja dan kontribusi yang

mereka berikan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan dan target yang beragam.

Dengan kualitas kerja yang baik menjamin dan sekaligus menimbulkan semangat kerja pegawai. Karena salah satu tujuan penting pada manajemen sumber daya manusia adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai, sehingga pada gilirannya dapat dicapai tujuan yang dicanangkan. Maka agar pegawai dapat bekerja secara optimal dan produktif, maka kepuasan guru merupakan komponen yang tidak boleh diabaikan karena akan berpengaruh pada produktifitasnya (Sergiovani, 2006) dan hal ini ada kaitan dengan kualitas kerja.

Selain itu, Halawa (2002) dalam Fadhli, F., & Marwan, M. (2020). menyatakan faktor-faktor menjadikan semangat kerja adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, gaji/honor, hubungan personal dan dengan pimpinan, dan motivasi. Semua faktor tersebut langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja

Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Dengan merasa puasnya karyawan, hal ini akan secara otomatis berdampak pada efektifnya suatu pekerjaan. Beberapa ahli manajemen memberikan gambaran nyata tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja, seperti budaya organisasi (Luthan, 1998), dan motivasi (Eklund, 2008).

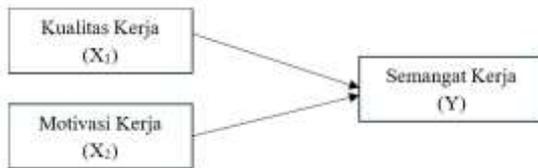
Kepuasan kerja seseorang dalam bekerja, tidak terlepas dari tingkat motivasinya dalam bekerja. Karena motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai Veithzal dan Ella J. Sagala, 2011).

Siagian, (2017) menyatakan motivasi secara sederhana dapat diartikan “Motivating” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada ditengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan. Sedangkan menurut Luthans (2014) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kekurangan kegiatan kehidupan atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku atau tekad yang mengarah pada suatu tujuan atau dorongan.

Karena menurut Mathis & Jackson, (2012) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Indikasi turunnya semangat kerja dapat

dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1. Bagan Kerangka Penelitian

3. Metode Penelitian

Metode dan Sumber Data Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pengembangan penelitian kuantitatif percaya bahwa peneliti dapat sengaja memengaruhi lingkungan dengan melakukan eksperimen. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menemukan hubungan antara variabel, memverifikasi teori, membuat prediksi, dan melakukan generalisasi.

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di RSUD dr. Fauziah Bireuen

Metode Analisa Data

Metode yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain berkumpul (Marwan, et al., 2023).

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan SPSS. Data analisis yang digunakan adalah teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial dengan model regresi berganda berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(Y= Semangat kerja, X= Kualitas Kerja, X2= Motivasi Kerja).

Operasional Variabel

Definisi operasional untuk setiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Operasional Variabel

Deskripsi	Indikator
Kualitas kerja tidak hanya sekedar mencakup pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan, tetapi juga mencakup aspek-aspek yang lebih dalam yang memengaruhi kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan tingkat komitmen individu terhadap pekerjaan mereka.	1. Potensi diri 2. Hasil kerja optimal 3. Proses kerja 4. Antusiasme Hasibuan (2016)
Kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri Hasibuan (2016)
Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaanya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaanya	1. Produktivitas Karyawan 2. Tingkat Absensi 3. Tingkat Perpindahan Karyawan 4. Kegelisahan Karyawan 5. Tuntutan dari Karyawan 6. Pemogokan Kerja oleh Karyawan NitiseMITO (2015)

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis

Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Setiap faktor dianggap valid jika corrected Item-Total Correlation > 0,30 (Sugiyono, 2020). Adapun hasil pengujian uji validitas penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Validitas

Indikator Pertanyaan Variabel Independen (X ₁ dan X ₂) Dan Dependen (Y)	Pearson Correlation	Korelasi Minimal	Keterangan
Variabel X ₁ Kualitas kerja			
KK.1	0,652	>0,30	Valid
KK.2	0,708	>0,30	Valid
KK.3	0,837	>0,30	Valid
KK.4	0,861	>0,30	Valid
Variabel X ₂ Motivasi kerja			
MK.1	0,715	>0,30	Valid
MK.2	0,902	>0,30	Valid
MK.3	0,837	>0,30	Valid
MK.4	0,855	>0,30	Valid
MK.5	0,878	>0,30	Valid
Variabel Y Semangat kerja			
SK.1	0,777	>0,30	Valid
SK.2	0,871	>0,30	Valid
SK.3	0,798	>0,30	Valid
SK.4	0,842	>0,30	Valid
SK.5	0,772	>0,30	Valid
SK.6	0,749	>0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah 2023

Dari tabel diatas keseluruhan nilai pearson correlation dari variabel kualitas kerja, motivasi kerja dan Semangat kerja menunjukkan hasil Pearson Correlation > 0,30. Dapat disimpulkan bahwa indikator indikator independent dan dependent variable dinyatakan lolos uji validitas.

Uji Reliabilitas

Kriteria keputusan reliabel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 adalah reliabel.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach Alpha	Cut Off	Ket
1.	Kualitas kerja (X ₁)	4	0,767	>0,60	Reliabel
2.	Motivasi kerja (X ₂)	5	0,889	>0,60	Reliabel
3.	Semangat kerja (Y)	6	0,887	>0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha untuk independent variable dan dependent variable memiliki nilai > 0,60. Dari hasil data yang diolah melalui SPSS dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang diteliti reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh kriteria yang dipersyaratkan. Pertama, berdasarkan hasil uji normalitas, residual terdistribusi secara normal, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Hal ini menandakan bahwa data yang digunakan layak untuk dianalisis dengan regresi linear. Kedua, hasil uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10. Dengan demikian, tidak ditemukan adanya hubungan multikolinearitas antarvariabel bebas, sehingga masing-masing variabel dapat berdiri sendiri dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Ketiga, hasil uji heteroskedastisitas memperlihatkan nilai signifikansi di atas 0,05, yang berarti varians residual bersifat homogen dan tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model.

Secara keseluruhan, hasil ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik sehingga dapat diandalkan untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini adalah untuk menguji kualitas kerja dan motivasi kerja terhadap Semangat kerja digunakan analisis regresi berganda berikut;

Tabel 4 Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,761	3,945		,700	0,487
Kualitas kerja	0,526	0,166	0,308	3,164	0,003
Motivasi kerja	0,948	0,132	0,698	7,169	0,000

a. Dependent Variable: Semangat kerja
Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4 tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,761 + 0,526 X_1 + 0,948 X_2 + e$$

- a) Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa besarnya nilai konstanta adalah 2,761 hal ini berarti jika pengaruh kualitas kerja dan motivasi kerja konstan (bernilai 0), maka Semangat kerja bernilai sebesar 2,761.
- b) Koefisien regresi kualitas kerja (X₁) sebesar 0,526 menyatakan, bahwa kenaikan koefisien variabel kualitas kerja (X₁) 1 satuan akan menyebabkan Semangat kerja meningkat sebesar 0,526.
- c) Koefisien regresi motivasi kerja (X₂) sebesar 0,948 menyatakan, bahwa kenaikan koefisien variabel motivasi kerja (X₂) 1 satuan akan menyebabkan Semangat kerja meningkat sebesar 0,948.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5 Uji Parsial

Model	Unstang	t tabel	Sig
Kualitas kerja	3,164	1,677	0,003
Motivasi kerja	7,169	1,677	0,000

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah 2025

- a) Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima, hal ini berarti bahwa kualitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap Semangat kerja Petugas kebersihan pada RSUD dr. Fauziah Bireuen.
- b) Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima, hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Semangat kerja Petugas kebersihan pada RSUD dr. Fauziah Bireuen.

Pengujian Secara Simultan

Tabel 5 Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	468,288	2	234,144	29,126	,000 ^a
Residual	385,869	48	8,039		
Total	854,157	50			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kualitas Kerja
Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 5 hasil perhitungan yang diperoleh pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,126 > 3,91$), dan nilai signifikan ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima. Hal ini berarti bahwa artinya kualitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Semangat kerja Petugas kebersihan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model regresi memenuhi uji asumsi klasik sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis. Temuan utama dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kualitas Kerja terhadap Semangat Kerja

Kualitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja petugas kebersihan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kerja yang ditunjukkan petugas, semakin tinggi pula semangat kerja mereka. Temuan ini konsisten dengan penelitian Refiza (2016) yang juga membuktikan adanya pengaruh signifikan kualitas kerja terhadap semangat kerja.

Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja petugas kebersihan. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dirasakan, semakin besar pula semangat kerja yang ditunjukkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fadhli dan Marwan (2020) dan Sari (2020) yang menemukan hubungan kuat antara motivasi dengan semangat kerja.

Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja

Secara simultan, kualitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja petugas kebersihan. Hasil ini menegaskan bahwa kedua variabel saling melengkapi dalam meningkatkan semangat kerja. Temuan ini mendukung penelitian Desiani (2015) yang menyatakan bahwa kombinasi kualitas kerja dan motivasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan semangat kerja petugas kebersihan dapat dicapai melalui penguatan kualitas kerja dan motivasi kerja, yang pada akhirnya berimplikasi positif terhadap kualitas layanan kesehatan di rumah sakit.

5. Simpulan

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

- 1) Pada penelitian ini, variabel kualitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap Semangat kerja Petugas kebersihan pada RSUD dr. Fauziah Bireuen.
- 2) Pada penelitian ini, variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Semangat kerja Petugas kebersihan pada RSUD dr. Fauziah Bireuen.
- 3) Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa artinya kualitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Semangat kerja Petugas kebersihan pada RSUD dr. Fauziah Bireuen.

DAFTAR PUSTAKA

- Eklund, N. (2008). *How Was Your Day at School? Improving Dialogue about Teacher Job Satisfaction*. USA: Search Institute
- Fadhli, F., & Marwan, M. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 1(2), 62–75. <https://doi.org/10.55178/idm.v1i2.199>
- Hasibuan, Melayu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2001). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior*. The McGraw-Hill Companies, Inc
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin Kamaruddin, Rahmad (2023). Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS, ISBN: 978-623-449-205-7, https://www.researchgate.net/publication/394883730_PENELITIAN_KUALITATIF_KUANTITATIF_DAN_MIXED_METHODS_DILENGKAPI_ANALISIS_DATA_DENGAN_SPSS#fullTextFileContent
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku. 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat: Jakarta

- Nitisemito, A.S. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Refiza (2016). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Semangat Kerja. *Industrial Engineering Journal*. Vol.5 (2).
- Rivai Veithzal dan Ella J. Sagala (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran Dan SDM*, 1(1), 54-64. doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i101.8
- Sergiovani. 2006. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta