
Pengaruh *Human Relation*, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja

I Gusti Ngurah Natha Wirya Adnyana ⁽¹⁾
Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari ⁽²⁾
Gusti Alit Suputra ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: ngurahnatha55@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the influence of human relations, transformational leadership styles and work motivation on teacher performance in SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja. The number of respondents taken by all teachers at SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja amounted to 42 people with the method of determining samples that are saturated sampling. Data collection is done through observations, questionnaires, interviews, literature and documentation. The data analysis techniques used are validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, determination, partial and simultaneous significant tests with t tests and F tests. Based on the results of the analysis found that human relations, transformational leadership styles and work motivations have a partially positive and significant effect on teacher performance as well as simultaneous human relations, transformational leadership styles and work motivations have a positive and significant effect on teacher performance.

Keywords: *human relation; transformational leadership style; work motivation; teacher performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *human relation*, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja. Jumlah responden yang diambil semua guru pada SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja yang berjumlah 42 orang dengan metode penentuan sampel yaitu sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, wawancara, kepustakaan dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, determinasi, uji signifikan parsial dan simultan dengan uji t dan uji F. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa *human relation*, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru serta secara simultan *human relation*, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: *human relation; gaya kepemimpinan transformasional; motivasi kerja; kinerja guru*

Pendahuluan

Pengukuran kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Menurut Hapsari, *et al.*, (2015) kinerja guru yang tinggi dalam sebuah organisasi dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Mangkunegara (2000:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Upaya dalam meningkatkan kinerja guru juga dapat dilakukan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai. Berbagai upaya dilakukan seorang pimpinan untuk mempengaruhi guru agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan, diantaranya dengan memberikan pujian, memberikan penghargaan, memberikan motivasi, dan dengan memberikan tekanan terhadap guru. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk membimbing dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya (Dwijayati, 2017).

Model kepemimpinan mutakhir seperti kepemimpinan transformasi, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap lembaga pendidikan. Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa (Dwijayati, 2017). Menurut Suharto (2006), kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai hubungan yang sangat erat antara atasan dan bawahan, di mana ikatan emosional dan keintiman sangat bervariasi, dan bawahan termotivasi untuk menghormati dan mempercayai atasan mereka dan bekerja lebih keras dari yang sebenarnya.

Sekolah adalah tempat di mana bisa belajar di bidang pendidikan. Ada banyak sekolah di kota-kota pendidikan seperti Indonesia, terutama di Singaraja Bali. SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja adalah salah satu sekolah menengah pertama (SMP) yang berada di Singaraja dimana berlokasi di Jl. Singaraja-Amlapura, Bondalem, Kecamatan Tejakula, Kabupaten Buleleng, Ibu Kota Singaraja 81173. Pentingnya menjaga kinerja sangat diutamakan pada SMP Negeri 4 Tejakula, karena dengan kinerja guru yang tinggi mampu mengoptimalkan tingkat kerja yang baik disekolah.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dapat diketahui walaupun tingkat absensi guru masuk dalam kategori baik namun tingkat kinerja guru masih belum optimal. Hal ini dimana dijelaskan bahwa data realisasi sasaran kinerja guru masih rendah dalam beberapa aspek dimana rata-rata realisasi mutu guru sebesar 76,37 persen dengan nilai capaian SKP guru pada SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja sebesar 84,1 poin. Menurunnya tingkat kinerja guru dikarenakan rendahnya ketepatan waktu guru menyelesaikan tugas seperti terlambat mengumpulkan laporan nilai siswa

kemudian sering terlihat menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, hal inilah yang menyebabkan penurunan kinerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa guru di SMP Negeri 4 Tejakula di Singaraja bahwa menurunnya tingkat kinerja karena diakibatkan kurang baiknya hubungan sesama guru atau *human relation*. Salah satunya yaitu banyaknya guru kurang aktif berkomunikasi satu sama lain khususnya berkomunikasi secara langsung, dimana kegiatan komunikasi sering terjadinya *miss communication*, sehingga yang disampaikan terkadang tidak sesuai dengan maksud yang ingin disampaikan oleh para guru ke guru lain. Sehingga hal itu menimbulkan adanya permasalahan atau konflik kecil antar para guru dan masih adanya kesenjangan antara guru yang telah lama bekerja (senior) dengan guru baru di SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja.

Hasil wawancara ditemukannya permasalahan dari segi gaya kepemimpinan transformasional adalah guru merasa kurang mendapatkan perhatian dan motivasi dari pemimpin. Permasalahan tersebut dapat dilihat ketika guru bekerja lembur saat membuat rekap nilai atau laporan nilai siswa, kepala sekolah belum optimal dalam memberikan motivasi kerja kepada guru. Kedekatan antara kepala sekolah dan guru juga dirasa kurang oleh sebagian guru dan adanya sistem dalam memimpin dari kepala sekolah pada saat ini berbeda dengan yang sebelumnya sehingga menyebabkan guru harus beradaptasi ulang dengan cara kerja kepala baru. Permasalahan lainnya yaitu niat atau motivasi para guru menyelesaikan tugas atau tanggungjawab rendah khususnya dalam segi mengajar dan pengumpulan tugas para guru yang menurun. Sehingga, hal tersebut membuat guru merasa kurang dihargai oleh perusahaan atas jerih payahnya dan membuat guru merasa kurang termotivasi yang akhirnya berdampak terhadap kinerja guru itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah pengaruh secara parsial dan simultan antara *human relation*, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja.

Hubungan yang harmonis menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, yang mempengaruhi semangat guru dalam melakukan semua pekerjaannya. Pencapaian tujuan kerja yang baik memerlukan kerjasama atau dukungan (disebut tujuan utama) dari semua pihak dalam organisasi Anda untuk meningkatkan kinerja (Prमितasari, 2020). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Kuswandi *et al.*, (2015) menyatakan bahwa secara parsial variabel *human relation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian dari Sullaida *et al.*, (2021), Susanto & Halim, (2017) dan Dwijayati, (2017) juga memiliki hasil penelitian yang sama dimana menjelaskan bahwa *human relation* memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja. Artinya dengan adanya human relation maka diharapkan mampu meningkatkan kinerja para guru karena dengan adanya hubungan yang antar sesama guru maka proses bekerja akan lebih nyaman dan mampu meningkatkan kinerja para guru. Maka hipotesisnya yaitu :

H₁ : Diduga human relation mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja.

Kepemimpinan transformatif melibatkan membangun hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dan pengikut berdasarkan pendekatan dan hubungan (Greiman, 2009). Hasil penelitian yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yaitu penelitian dari Kharis, (2015) dan Dwijayati, (2017). Kemudian hasil penelitian dari Kuncoro, (2017) dan Budi, dkk (2020) juga menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan taraf atau tingkat kinerja secara optimal. Maka hipotesisnya sebagai berikut :

H₂ : Diduga gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja

Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang guru menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang guru harapkan, maka akan dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian dari Kuncoro, (2017) dan Kharis, (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja. Penelitian dari Nurcahyani dan Adnyani (2016) dan Parta & Mahayasa (2021) juga mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan adanya pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa :

H₃ : Diduga motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja.

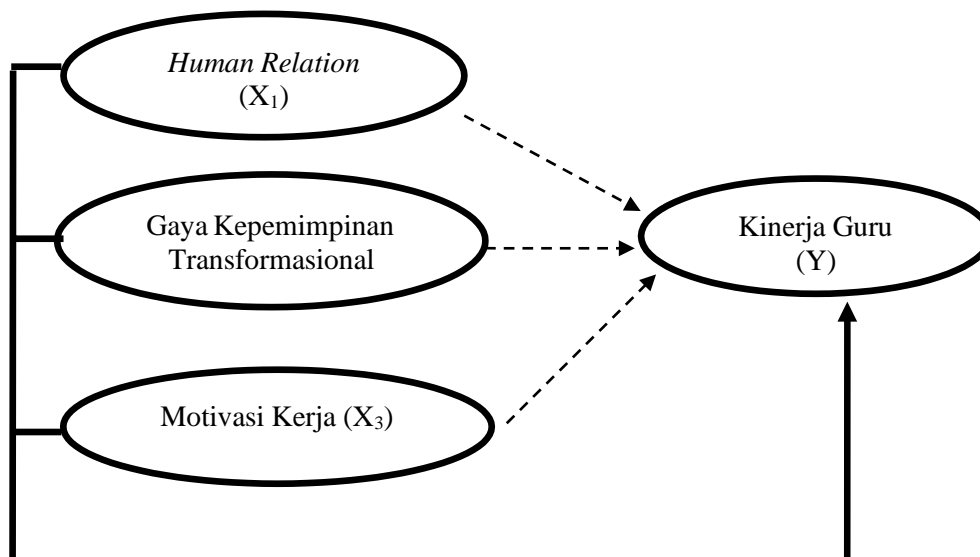
Mengukur kinerja guru merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Hapsari dkk. , (2015), kinerja guru yang tinggi dalam suatu organisasi dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan menunjukkan kinerja yang tinggi, guru melakukan yang terbaik untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang muncul dalam tugas dan kinerjanya. Semakin baik kinerja guru, semakin baik hasilnya bagi siswa atau organisasi. Hasil penelitian dari Kuncoro, (2017) menyebutkan bahwa secara simultan *human relation*, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal

ini berarti gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan taraf atau tingkat kinerja secara optimal. Dengan adanya pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

H₄ : Diduga *human relation*, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja yang berlokasi di Jl. Singaraja-Amlapura, Bondalem, Kec. Tejakula, Kabupaten Buleleng, Ibu Kota Singaraja 81173. Alasan mengapa memilih di lokasi tersebut karena terdapat permasalahan terkait dengan ketenagakerjaan, utamanya pada masalah kinerja para guru SMP Negeri 4 Tejakula di Singaraja. yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Obyek dalam penelitian ini yaitu menggunakan variabel *human relation* (X₁), gaya kepemimpinan transformasional (X₂), motivasi kerja (X₃) dan kinerja guru (Y). Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh guru SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja yang berjumlah 42 orang guru. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi didaftarkan menjadi sampel. Maka yang menjadi sample adalah semua guru pada SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja yang berjumlah 42 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, keputusan, serta uji signifikansi parsial dan simultan dengan uji t dan uji F. Sehingga dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Dwijayati, (2017) dan Kuncoro, (2017)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas kemudian hasil uji reliabilitas yang digunakan telah valid dimana terlihat dari nilai koefisien korelasi $> 0,30$ dan telah reliabel dimana dapat dilihat melalui nilai cronbach alpha diatas $0,60$.

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
1	<i>Human Relation (X1)</i>	X1.1 – X1.15				
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	X2.1-X2.12	$>0,30$	Valid	$>0,60$	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	X3.1-X3.15				
4	Kinerja Guru (Y)	Y1-Y18				

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat jumlah guru laki-laki sebanyak 17 orang dengan persentase 40,5 persen, dimana lebih dominan jumlah guru perempuan sebanyak 25 orang dengan persentase 59,5 persen. Dominan terdapat guru berusia > 50 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 54,8 persen. Guru lebih banyak lulusan S1 sebanyak 38 orang dengan persentase 90,5 persen. Guru kebanyakan bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 39 orang dengan persentase 92,9 persen.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (org)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	17	40,5
		Perempuan	25	59,5
		Total	42	100
2	Usia	21 – 31 tahun	4	9,5
		31 – 40 tahun	8	19,0
		41 – 50 tahun	7	16,7
		> 50 tahun	23	54,8
		Total	42	100
3	Pendidikan Terakhir	S1	38	90,5
		S2	4	9,5
		Total	42	100
4	Lama Bekerja	3 – 5 tahun	3	7,1
		> 5 tahun	39	92,9
		Total	42	100

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 3 menunjukkan bahwa data tersebut tersebar secara normal atau terdistribusi normal dimana nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$, tidak terjadi gejala multikolinieritas dimana nilai

$Tolerance > 0,10$ dan nilai $VIF < 10$, serta tidak adanya gejala heteroskedastisitas dimana nilai $sig > 0,05$.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	<i>Tolerance</i>	VIF	Sig
Human Relation (X1)	0,200	0,877	1,140	0,428
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)		0,336	2,976	0,136
Motivasi Kerja (X3)		0,338	2,955	0,210

Sumber : Data diolah (2022)

Nilai *Adjusted R Square* pada Tabel 4 menunjukkan variasi model kinerja guru dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu *human relation* (X_1), gaya kepemimpinan transformasional (X_2) dan motivasi kerja (X_3) sebesar 0,881 atau 88,1% dan sisanya 0,119 atau 11,9 persen dijelaskan di luar model penelitian.

Persamaan regresi yang didapatkan yaitu $Y = 3,887 + 0,165 X_1 + 0,475 X_2 + 0,738 X_3$ diperoleh dari hasil regresi pada Tabel 4 yang memiliki interpretasi sebagai berikut :

Nilai koefisien regresi *human relation* sebesar 0,165 (positif), nilai t-hitung (2,351) > t-tabel (2,024) dengan signifikan $0,024 < \alpha (0,05)$. Sehingga *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja. Ini berarti bahwa semakin baik dan meningkatnya *human relation* yang diterapkan maka mampu meningkatkan kinerja guru. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Kuswandi *et al.*, (2015), Sullaida *et al.*, (2021), Susanto & Halim, (2017) serta Dwijayati, (2017) menyatakan bahwa secara parsial variabel *human relation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,475 (positif), nilai t-hitung (3,389) > t-tabel (2,024) dengan signifikan $0,002 < \alpha (0,05)$. Sehingga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja. Ini berarti bahwa semakin baik dan meningkatnya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka mampu meningkatkan kinerja guru. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Kharis, (2015), Dwijayati, (2017) serta Kuncoro, (2017) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,738 (positif), nilai t-hitung (7,198) > t-tabel (2,024) dengan signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$. Sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja. Ini berarti bahwa semakin baik dan meningkatnya motivasi kerja yang diterapkan pada SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja

maka mampu meningkatkan kinerja guru. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Kuncoro, (2017), Kharis, (2015), Mahardika dan Mahayasa (2022), serta Nurcahyani dan Adnyani (2016) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4. Hasil Uji-T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.887	5.429		.716	.478
Human Relation	.165	.070	.136	2.351	.024
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.475	.140	.316	3.389	.002
Motivasi Kerja	.738	.103	.668	7.198	.000

Sumber : Data diolah (2022)

Hasil uji signifikan simultan (Uji F) yang dijelaskan pada Tabel 5 dapat menunjukkan bahwa nilai F-hitung (101,738) > F-tabel (2,85) dengan nilai Sig. (0,000) < α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *human relation* (X_1), gaya kepemimpinan transformasional (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru (Y) pada SMP Negeri 4 Tejakula, Singaraja. Ini berarti semakin baik *human relation*, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini didukung oleh Kuncoro, (2017) yang menyebutkan bahwa secara simultan *human relation*, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 5. Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3808.774	3	1269.591	101.738	.000 ^b
Residual	474.202	38	12.479		
Total	4282.976	41			

Sumber : Data diolah (2022)

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa : (1) *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja. (2) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja. (4) *Human relation*, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja. Saran penelitian yang dapat diberikan kepada SMP

Negeri 4 Tejakula Singaraja yaitu (1) menjaga komunikasi yang baik dan lancar dengan sesama guru lainnya dengan mengkomunikasikan kendala atau masalah yang dihadapi guru saat mengajar, (2) meningkatkan kemampuan dalam memimpin khususnya dalam kegiatan rapat/ diskusi, (3) meningkatkan motivasi dalam bekerja, baik motivasi dari dalam atau dari luar yang sangat mempengaruhi motivasi guru dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya, (4) kepala sekolah harus memberikan tugas kepada guru sesuai kemampuan guru, agar menyelesaikan tugas dengan baik dan cepat.

Daftar Pustaka

- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group di Gianyar:(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Dwijayati, P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan *Human relation* Terhadap Kinerja Guru Pada Pt. Indah Cargo Pekanbaru. *Jom Fekon Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia*, 4(1), 472–483.
- Jamil, I. (2016). *Human relation* Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Ptpn X11 Kebun Mumbul Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 1–25.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 3(1), 1–9.
- Kuncoro, B. A. (2017). Analisis Pengaruh *Human relationship*, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Survei Pada Pt. Gendhis Multi Manis Di Blora). *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1–10.
- Kuswandi, Febriyanti, R., & Cahyono, S. (2015). Pengaruh *Human relation*, Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Surabaya*, 1(1), 10–18.
- Luthans Simamora,.2004. *Organizational Behavior*, Seventh Edition. McGraw- Hill,. Inc.,New York.
- Mangkunegara .2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(1), 65-76.
- Pramitasari, V. A. (2020). Pengaruh *Human relation* Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Smp Negeri 1 Sempor) Abstrak. *Manajemen Stie Putra Bangsa*, 1–9.
- Robbins, S. P. (2013), *Perilaku Organisasi*, PT, Salemba Empat, Jakarta. Sedarmayanti, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama,, Bandung
- Siagian, P.Sondang, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:CV.Alfabet
- Sullaida, Nurmala, & Azhar. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan *Human relationship* Terhadap Kinerja Guru Sma Di Aceh Utara. *Jurnal Visioner & Strategis Issn : 2338-2864*, 10(1), 57–62.
- Susanto, & Halim, I. (2017). Pengaruh *Human relation* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pt. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 158–170.
- Wirawan, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks