

# Pengaruh Implementasi Kebijakan, Gaya Kepemimpinan dan Profesionalisme terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta Muhammadiyah di Kota Administrasi Jakarta Pusat

Ahmad Hidayat <sup>1\*</sup>, Bambang Sugiharto <sup>2</sup>, Mohamad Ibnu Ramadhan <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

<sup>1</sup> ahmadmangga99@gmail.com, <sup>2</sup> opehbambang1@gmail.com, <sup>3</sup> ibnuramadhan84@gmail.com

\* Correspondence author : Ahmad Hidayat

## ARTICLE INFO ABSTRACT

### Article history :

Received :

Revised :

Accepted :

### Kata Kunci:

Policy Implementation,

Leadership Style,

Professionalism and

Performance,

*The determinants of the high and low quality of education results have a strategic position, so every effort to improve the quality of education needs to get the attention of school management both in terms of improving employee performance and the number of employees. They are one of the most important and valuable assets for schools if managed properly then employee performance and school quality will be good, and vice versa. If not managed well, employee performance will be poor. This is due to several factors including policy implementation, leadership style and professionalism built in the educational environment. The purpose of this study was to analyze and evaluate how much influence policy implementation, leadership style and professionalism together have on employee performance in Muhammadiyah Private Schools in Central Jakarta Administrative City. The population and sample in the study were employees at Muhammadiyah Private Schools in Central Jakarta consisting of deputy leaders, section heads and staff, totaling 72 people. Based on the results of data processing using the SPSS statistical program, it is proven that the variables of policy implementation (X1), leadership style (X2) and professionalism (X3) together have a positive and significant effect on employee performance (Y). The test results indicated by the calculated F value is 36759.135 and a significance level of 0.00 while the F table value is 4.04. Because the calculated F value (36759,135) is greater than the F table (2.71) and the significance level of 0.00 is less than the probability of significance  $\alpha = 0.05$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, so it can be said that policy implementation, leadership style and professionalism together have a positive and significant effect on employee performance and the percentage of influence of policy implementation variables, leadership style and professionalism on employee performance is 99.8% and the remaining 0.2% is influenced by other variables not included in the model.*

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti saat ini persaingan semakin kompetitif, maka diperlukannya sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Menurut (Wahyuningsih et al, 2013). Peranan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting dalam upaya untuk mengarahkan dan memutuskan kebijakan yang akan diambil oleh suatu perusahaan atau organisasi. Perlu langkah strategis guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satu langkah tersebut melalui peranan pendidikan. Peran pendidikan mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, karena pendidikan dianggap menjadi faktor penentu kemajuan bangsa dimasa depan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu setiap lembaga pendidikan atau organisasi yang ingin berkembang maka harus memperhatikan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan baik, agar tercipta pendidikan yang berkualitas. Adapun sumber daya manusia dalam pendidikan karyawan yang mencakup kepala sekolah, tenaga pendidik dan komite sekolah (Mahmud Rivai dalam Kompasiana 2017).

Menurut Mangkunegara (2014) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Simamora (2016) berpendapat bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu

organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Untuk mewujudkan rintisan pendidikan, maka Muhammadiyah mendirikan amal usaha berupa : Sekolah-sekolah umum modern yang mengajarkan keagamaan, Mendirikan madrasah/pesantren yang mengajarkan ilmu pengetahuan umum/modern dan Mendirikan perguruan tinggi. Sekolah Muhammadiyah adalah sekolah swasta yang dibangun dengan misi dakwah dan mengajarkan akhlak yang mulia. “Mendidik anak menjadi cerdas itu bagus tetapi harus dilandaskan pada akidah dan akhlak yang Islami”. Meskipun Sekolah Muhammadiyah merupakan sekolah swasta yang dikelola oleh Persyarikatan, namun sekolah ini juga diharuskan mengikuti kebijakan yang dibangun oleh pemerintah termasuk Sekolah Muhammadiyah yang berlokasi di Jakarta Pusat.

**Tabel 1.** Data Amal Usaha Muhammadiyah Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Pusat

WILAYAH	JENIS SEKOLAH				KARYAWAN				JUMLAH KARYAWAN
	SD	SMP	SMA	SMK	PIMPINAN	WAKIL PIMPINAN	KEPALA SEKSI	STAFF	
PCM KEMAYORAN I	SDM 1	SMPM 02	SMAM 2	SMKM 1	6	9	2	6	23
	SDM 21								
	SDM 50								
PCM KEMAYORAN II	SDM 49	SMPM 27		SMKM 11	3	5	2	3	13
PCM KRAMAT	SDM 21	SMPM 03	SMAM 01	SMKM 10	5	7	3	6	21
		SMPM 16							
PCM SENEN		SMPM 13	SMAM 16		2	4	2	3	11
PCM TANAH ABANG	SDM 56	SMPM 06	SMAM 14	SMKM 02	6	11	3	6	26
		SMPM 11		SMKM 05					
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>36</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>94</b>

Sumber : Data PCM Kota Administrasi Jakarta Pusat

Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) di bidang pendidikan adalah kegiatan pendidikan yang diselenggarakan oleh persyarikatan Muhammadiyah, baik formal maupun non formal. AUM merupakan salah satu media dakwah Muhammadiyah untuk menegakkan dan menjunjung tinggi agama Islam. Data pada table 1 adalah beberapa AUM di bidang pendidikan: Sekolah Dasar/MI berjumlah 6, Sekolah Menengah/MTs berjumlah 7, Sekolah Menengah Atas (SMA) berjumlah 4 dan SMK/MA berjumlah 5. Muhammadiyah juga memiliki mata pelajaran pendidikan kemuhammadiyahian yang dipelajari di seluruh perguruan tinggi. AUM juga dapat berupa program-program non-fisik (intangibile). Beberapa contoh AUM lainnya adalah: Rumah sakit, Panti asuhan, Panti jompo.

Untuk memastikan apakah karyawan Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat melaksanakan tugasnya secara professional, maka dikembangkan sistem penilaian kinerja karyawan dan diharapkan berimplikasi positif terhadap perbaikan dan peningkatan profesionalisme karyawan. Penilaian kinerja karyawan di Sekolah Muhammadiyah dilakukan sekali dalam setahun, tetapi prosesnya dilakukan sepanjang tahun terutama dalam memantau unjuk kerja karyawan dalam mengimplementasikan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kegiatan penilaian kinerja karyawan diawali dengan kegiatan evaluasi diri yang dilaksanakan pada awal semester. Tabel dibawah ini menunjukkan capaian kinerja karyawan Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

Menurut Sedamaryanti (2008) dalam Juhari (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (dalam hal ini tenaga pendidik) antara lain, sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, profesionalitas, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasana, teknologi dan kesempatan prestasi.

**Tabel 2.** Capaian Kinerja Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat

No	Jabatan	Jumlah Pegawai	Target Sasaran Kinerja Karyawan	Realisasi
1	Pimpinan	22	100%	86%
2	Wakil Pimpinan	36	100%	83%
3	Kepala Seksi	12	100%	79%
4	Staff	24	100%	75%
<b>Total Karyawan</b>		<b>94</b>	<b>Rata-Rata</b>	<b>80,75%</b>

Sumber : Data PCM Kota Administrasi Jakarta Pusat

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa rata-rata Realisasi capaian kerja karyawan Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat berada di angka 80.75% dimana capaian Kepala Seksi dan Staff berada dibawah 80%. Hal ini menunjukkan bahwa realisasi kinerja karyawan masih jauh dari target dan diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

Menurut Van Meter dan Van Horn (Arif Rohman, 2019: 134) implementasi kebijakan dimaksudkan sebagai keseluruhan tindakan yang dilakukan oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan kepada pencapaian tujuan kebijakan yang telah ditentukan terlebih dahulu. Yakni tindakan-tindakan yang merupakan usahasesaat untuk menstransformasikan keputusan ke dalam istilah operasional, maupun usaha berkelanjutan untuk mencapai perubahan-perubahan besar dan kecil yang diamanatkan oleh keputusan-keputusan kebijakan.

Salah satu kebijakan yang di implementasikan dalam dalam bidang pendidikan adalah rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk tenaga pendidik. Kebijakan tersebut telah diatur pada UU 5/2014 tentang ASN, yang meliputi beberapa hal, seperti: Penilaian Kinerja, Penggajian dan Tunjangan, Pengembangan Kompetensi, Penghargaan. Dengan adanya Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) banyak master sekolah swasta yang kehilangan karyawan akibat dipindahkan ke sekolah negeri. Hal tersebut juga terjadi di Sekolah Swasta Muhammadiyah Jakarta Pusat. Oleh karena itu, sekolah swasta Muhammadiyah mengalami kekurangan karyawan. Mereka menyatakan resah dan terganggu atas kebijakan pengangkatan master PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja).

Selain implementasi kebijakan, faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan sekolah di lingkungan sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang kepala sekolah, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin di sekolah. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demikian ini sesuai dengan pendapat Davis dan Newstrom yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah pola tindakan kepala sekolah secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau dijadikan acuan oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Tjiptono gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu cara yang digunakan oleh kepala sekolah dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Sementara itu pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang kepala sekolah yang dirasakan oleh orang lain yaitu Hersey. Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat seseorang mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal ini upaya menyeleraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah perilaku seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahan yang dipersepsi dan dijadikan acuan

oleh bawahan tersebut dalam melakukan suatu pekerjaan.

Dalam konteks kepala sekolah maka gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah perilaku seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi para guru yang dipersepsi dan dijadikan acuan oleh guru-guru tersebut dalam melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan pengamatan, kepala sekolah swasta Muhammadiyah di Jakarta Pusat cenderung lebih banyak melakukan koordinasi dan rapat dengan pihak Persyarikatan sehingga secara kuantitas komunikasi dengan karyawan terbilang kurang intensif. Kehadiran kepala sekolah dalam memberikan pengarahannya dengan kuantitas yang lebih dari biasanya, tentu akan mempengaruhi perilaku karyawan. Mereka cenderung akan lebih merasa diperhatikan dan dievaluasi oleh kepala sekolah. Hal ini tentu akan mempengaruhi semangat dan kinerja karyawan lingkungan sekolah swasta Muhammadiyah di Jakarta Pusat.

## KAJIAN PUSTAKA

### Implementasi Kebijakan

Kamus Webster yang dikutip oleh Solichin mengemukakan pengertian implementasi dirumuskan secara pendek bahwa *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu) *to give practical effect to* (menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu). Dari definisi tersebut maka implementasi pelaksanaan dapat diartikan sebagai suatu proses melaksanakan keputusan pelaksanaan (Solihin, 64: 2014).

Meter dan Horn yang dikutip Winarno mendefinisikan implementasi pelaksanaan sebagai berikut: *Policy implementation encompasses those actions by public and private individuals (and groups) that are directed at the achievement of goals and objectives set forth in prior policy decisions*. Definisi tersebut memiliki makna bahwa implementasi pelaksanaan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu (atau kelompok-kelompok) pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan pelaksanaan sebelumnya (Winarno, 102: 2012).

Terkait dengan tindakan, maka tindakan yang dimaksud adalah mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan-perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan pelaksanaan. Perlu ditekankan adalah bahwa tahap implementasi pelaksanaan tidak akan dimulai sebelum tujuan-tujuan dan sarana ditetapkan atau diidentifikasi oleh keputusan-keputusan pelaksanaan.

Dengan demikian, tahap implementasi terjadi hanya setelah undang-undang ditetapkan dan dana disediakan untuk membiayai implementasi pelaksanaan tersebut. Selanjutnya Nugroho menyatakan bahwa implementasi pelaksanaan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah pelaksanaan dapat mencapai tujuannya. Untuk mengimplementasikan pelaksanaan publik, ada dua pilihan langkah yang dilakukan yaitu : (1) langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program, atau (2) melalui formulasi pelaksanaan derivat atau turunan dari pelaksanaan publik tersebut. Kedua pilihan langkah tersebut membutuhkan cara yang lebih sistematis untuk memahami (Nugroho, 158: 2013).

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan implementasi kebijakan sebagai suatu proses melaksanakan keputusan kebijakan (biasanya dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan, perintah presiden atau dekrit presiden). Dalam studi kebijakan publik, dikatakan bahwa implementasi bukanlah sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin melalui saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu, implementasi menyangkut masalah konflik, keputusan, dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan.

### Gaya Kepemimpinan

Menurut Kurniadin (2012: 301) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Lebih lanjut, gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atas penampilan

yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya (Priansa, 2014: 174).

Gaya kepemimpinan digunakan dan ditunjukkan oleh seorang pemimpin tersebut untuk mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Hal itu sejalan dengan pendapat (Rusdiana, 2015: 53) yang mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan.

Seorang pemimpin dalam menjalankan dan melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya tertentu. Tentu saja, gaya kepemimpinan yang diterapkan berbeda-beda antara pemimpin yang satu dengan lainnya. Perbedaan itu dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti visi pemimpin tentang organisasi yang dipimpinnya, bagaimana pemimpin mensosialisasikan visinya kepada bawahannya, pemahaman pemimpin terhadap bawahannya, kondisi internal dan eksternal organisasi, iklim kerja organisasi, dan masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhinya (Sujanto, 2009: 70).

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan, maka gaya kepemimpinan adalah cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya untuk memengaruhi perilaku bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Perilaku yang ditampilkan seorang pemimpin dalam memengaruhi aktivitas bawahannya akan menunjukkan ciri kepemimpinan orang tersebut.

Dapat dikatakan dari penjelasan tersebut, bahwa sebenarnya tidak ada gaya kepemimpinan yang paling baik di antara semua gaya yang ada. Akan tetapi, yang ada adalah kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang paling efektif adalah kepemimpinan yang paling mampu memengaruhi dan menggerakkan bawahan agar mencapai tujuan bersama yang ditetapkan (Andang, 2014: 45). Kepemimpinan menjadi efektif apabila gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan pada tempat dan saat yang tepat. Oleh karena itu gaya kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Profesionalisme**

Profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional. Sedangkan menurut A S Homby (2005) dalam Inggit (2013), mengemukakan bahwa Profesionalisme is mark or qualities of profession artinya Profesionalisme adalah nilai atau kualitas dari sebuah profesi. Profesionalisme merupakan suatu kemampuan yang dilandasi pengetahuan dan dedikasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan etika profesional yang ada. Semana dalam Mandasari (2014) menyebutkan bahwa profesionalisme adalah seorang pekerja yang terampil atau cakap dalam bekerja dan dituntut menguasai visi yang mendasari keterampilannya serta memiliki sikap yang positif dalam melaksanakan serta mengembangkan mutu karyanya. Seseorang dikatakan profesionalisme jika dia melakukan segala sesuatu dengan cara profesional sesuai dengan standar dan kode etik pekerjaan yang mereka lakukan, tetapi sikap profesionalisme ini juga tidak mengurangi hasil yang baik. Meskipun pekerjaan banyak dan waktu penyelesaian yang diberikan singkat, tetapi mereka dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan tepat waktu dan hasil yang maksimal.

Berdasarkan teori di atas, yang dimaksud dengan profesionalisme adalah suatu kemampuan individu dalam melakukan tugas sesuai standar moral dan etika yang ada dan dilandasi dengan pengetahuan dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan secara professional dapat dilihat dari pekerjaan yang selesai tepat waktu dan hasil maksimal.

Wersun (2015) mengungkapkan profesionalisme merupakan sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalismenya. Seseorang yang memiliki jiwa profesionalisme senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan kerja-kerja yang profesional. Oleh karena itu profesionalisme diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Kinerja**

Mangkunegara (155: 2013) mengemukakan istilah kinerja berasal dari kata *job performane* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja merupakan prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja seseorang. Senada dengan yang dikemukakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik

Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Mangkunegara (1993: 2013) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Armstrong dan Baron (dalam, Wibowo, 2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan paparan tersebut, kinerja karyawan merupakan sesuatu yang dihasilkan atau dicapai oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja merupakan serangkaian aktivitas manusia yang berhubungan dengan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Oleh kinerja karyawan diduga berpengaruh terhadap implementasi kebijakan, gaya kepemimpinan dan profesionalisme.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Jakarta Pusat sebanyak 72 orang. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan setelah dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan, baik secara simultan maupun parsial antara implementasi kebijakan, gaya kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Jakarta Pusat, berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing variabel :

### **Pengaruh Implementasi Kebijakan Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat.**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa Implementasi Kebijakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung pada variabel implementasi kebijakan ( $X_1$ ) adalah 31,059 dan nilai  $t$  tabel sebesar 1,986, sehingga nilai  $|t_{hitung}| > \text{nilai } t \text{ tabel}$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa implementasi kebijakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Yeti Rohayati dkk (2020) yang juga menemukan bahwa implementasi kebijakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.

Hal ini dapat berpengaruh karena Implementasi kebijakan yang baik dan efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta memberikan arah yang jelas bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kebijakan yang jelas akan memberikan pemahaman yang baik kepada setiap karyawan mengenai peran dan tanggung jawab masing-masing. Hal ini akan mengurangi kebingungan dan konflik dalam pelaksanaan tugas, serta meningkatkan efisiensi kerja. Kebijakan yang berfokus pada peningkatan kualitas kerja akan mendorong karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Misalnya, kebijakan pengembangan profesional dapat memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan dan workshop, sehingga meningkatkan kompetensi mereka dalam mengajar.

Menurut Hamdi (2014:97), “pelaksanaan atau implementasi kebijakan bersangkut paut dengan ikhtiar-ikhtiar untuk mencapai tujuan dari ditetapkannya suatu kebijakan tertentu”. Kemudian menurut Wibawa (Tahir, 2014:58), tujuan implementasi kebijakan adalah untuk menetapkan arah agar tujuan kebijakan publik dapat direalisasikan sebagai hasil dari kegiatan pemerintah. Keseluruhan proses penetapan kebijakan baru bisa dimulai apabila tujuan dan sasaran yang semula bersifat umum telah diperinci, program telah dirancang dan juga sejumlah dana telah dialokasikan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran tersebut.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dikatakan bahwa implementasi kebijakan memiliki potensi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat. Adapun besar korelasi implementasi kebijakan dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,951. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan implementasi kebijakan dengan kinerja karyawan tergolong kuat. Persentase variabel implementasi kebijakan dapat menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 90,4 % dan sisanya sebesar 9,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat.**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah 3,327 dan nilai  $t$  tabel sebesar 1,986, sehingga nilai  $|t_{hitung}| > \text{nilai } t_{tabel}$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Lilin Nurholiday (2017) yang juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.

Hal ini dapat berpengaruh karena Kepemimpinan yang baik mampu menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, sehingga karyawan memiliki arah yang pasti dalam bekerja. Selain itu, Pemimpin yang komunikatif menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, di mana karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan ide dan pendapat. Serta Kepemimpinan yang baik mendorong kerjasama tim yang solid, sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan dengan lebih efisien. Pemimpin yang efektif harus mampu mengadaptasi gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan dan dinamika tim serta bisnis yang dipimpinya. Gaya kepemimpinan yang dipilih dapat memengaruhi efektivitas tim, kepuasan kerja, retensi karyawan, bahkan profitabilitas perusahaan.

R. Efendi, (2020) menyebutkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pemimpin mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama didalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim moral yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, sehingga pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang tepat (Tamimi & Sopiah, 2022). Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil perpaduan filosofi, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya (Pratama, 2022).

Permasalahan kepemimpinan muncul sejak manusia menyadari perlunya pemimpin yang mempunyai keunggulan dibandingkan orang lain. Ahmad Hidayat (2022) menyebutkan bahwa, dalam Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses untuk mengarahkan, memotivasi, mempengaruhi, dan mengatur orang dan kegiatan untuk mencapai tujuan. Selain itu, kepemimpinan juga berguna dalam menjaga hubungan kerjasama dengan orang-orang di luar organisasi. Menurut A. Hidayat dkk (2022), kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi karyawannya untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. menghasilkan hasil terbaik dalam situasi tertentu.

Dalam gaya kepemimpinan, pemimpin harus memiliki karisma, inspirasi, rangsangan intelektual, pertimbangan individu, mengarahkan perilaku dapat dirumuskan sejauh mana seorang pemimpin terlibat dalam komunikasi satu arah. Bentuk pengarahannya dalam komunikasi satu arah ini antara lain mendefinisikan peran yang harus dimainkan pengikut, memberi tahu pengikut apa yang harus dilakukan, di mana melakukannya, bagaimana melakukannya, dan melakukan pengawasan yang ketat terhadap pengikut (R. Putra et al., 2021). Dengan kata lain jika gaya kepemimpinan di implementasikan dengan baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dikatakan bahwa implementasi kebijakan

memiliki potensi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat. Adapun besar korelasi gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,899. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan tergolong sangat kuat. Persentase variabel gaya kepemimpinan dapat menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 80,8 % dan sisanya sebesar 19,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

### **Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat.**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung pada variabel pendidikan ( $X_3$ ) adalah 5,020 dan nilai  $t$  tabel sebesar 1,986, sehingga nilai  $|t \text{ hitung}| > \text{nilai } t \text{ tabel}$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Martua Siregar (2020) yang juga menemukan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.

Hal ini dapat berpengaruh karena profesionalisme mendorong karyawan untuk menetapkan standar kinerja yang tinggi bagi diri sendiri. Mereka akan berusaha untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diberikan, baik dalam mengajar, mengelola administrasi, maupun berinteraksi dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja. Karyawan yang profesional memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Mereka tidak hanya sekedar menjalankan tugas, tetapi juga merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan sekolah. Komitmen ini mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan lebih kreatif. Karyawan yang profesional memiliki etika kerja yang baik. Mereka disiplin, tepat waktu, dan bertanggung jawab. Mereka juga menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, integritas, dan transparansi dalam bekerja.

Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan (Ruswanda 2018). Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme kecocokan (fitness) antara kemampuan yang di miliki birokrasi dengan kebutuhan tugas. Seorang profesional dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan akan dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dikatakan bahwa implementasi kebijakan memiliki potensi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat. Adapun besar korelasi profesionalisme dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,912. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan profesionalisme dengan kinerja karyawan tergolong sangat kuat. Persentase variabel profesionalisme dapat menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 83,2 % dan sisanya sebesar 16,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

### **Pengaruh Implementasi Kebijakan, Gaya Kepemimpinan dan Profesionalisme Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat.**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel implementasi kebijakan ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan profesionalisme ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Novita Amalia (2024) yang juga menemukan bahwa implementasi kebijakan, gaya kepemimpinan dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengertian kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah pada saat pelaksanaan kinerja terdapat penyimpangan terhadap rencana yang telah ditetapkan, atau apakah kinerja dapat dilaksanakan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah dicapai sesuai dengan yang diharapkan (Ahmad Hidayat., 2021). Untuk melakukan penilaian ini diperlukan kemampuan mengukur kinerja. Oleh karena itu, diperlukan suatu ukuran kinerja.

Implementasi kebijakan sekolah yang positif merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan. Kebijakan yang baik akan memberikan manfaat yang sangat besar bagi seluruh komponen sekolah dan masyarakat. Selain itu implementasi kebijakan yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta memberikan arah yang jelas bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kebijakan yang jelas akan memberikan pemahaman yang baik kepada setiap karyawan mengenai peran dan tanggung jawab masing-masing.

Gaya kepemimpinan sekolah dengan fokusnya pada menginspirasi, memotivasi, dan memfasilitasi seluruh komponen sekolah untuk mencapai tujuan bersama. Ini berarti kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter siswa, peningkatan kualitas guru, serta membangun hubungan yang baik dengan semua pemangku kepentingan. Selain itu gaya kepemimpinan yang baik dapat membentuk budaya perusahaan yang positif, di mana nilai-nilai seperti integritas, kerja sama, dan inovasi dihargai. Pemimpin yang efektif dapat memotivasi anggota tim untuk bekerja lebih produktif dan mencapai target yang ditetapkan.

Profesionalisme karyawan sekolah yang baik adalah yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan kompeten, bertanggung jawab, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan. Ini berarti seorang karyawan sekolah yang profesional tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai, tetapi juga memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai luhur seorang pendidik. Profesionalisme karyawan sekolah adalah kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan memiliki karyawan yang profesional, sekolah dapat memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dan menghasilkan lulusan yang kompeten dan berkarakter.

Interaksi antara ketiga faktor ini menciptakan lingkungan yang optimal bagi kinerja karyawan. Implementasi kebijakan yang jelas akan memberikan pemahaman yang baik kepada setiap karyawan mengenai peran dan tanggung jawab masing-masing. Gaya kepemimpinan yang menginspirasi, memotivasi, dan memfasilitasi seluruh komponen sekolah untuk mencapai tujuan bersama dalam mengimplementasikan kebijakan secara efektif. Profesionalisme yang mendorong karyawan untuk menetapkan standar kinerja yang tinggi bagi diri sendiri. Dan memperkuat efek positif dari implementasi kebijakan dan gaya kepemimpinan yang baik yang baik.

Dengan sinergi antara implementasi kebijakan, gaya kepemimpinan dan profesionalisme, maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan. Mereka akan merasa terlibat, terinspirasi, dan memiliki motivasi intrinsik untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi mereka. Oleh karena itu, penting bagi seluruh pimpinan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat untuk memahami dan memperhatikan peran penting dalam implementasi kebijakan, menerapkan gaya kepemimpinan dan meningkatkan profesionalisme dalam menciptakan kondisi yang mendukung bagi kinerja yang optimal dari karyawan.

Adapun hasil uji analisis korelasi diketahui bahwa nilai F hitung adalah 36759,135 dan tingkat signifikansi 0,00 sementara nilai F tabel sebesar 4,04. Karena nilai F hitung (36759,135) lebih besar dari F tabel (2,71) dan tingkat signifikansi 0,00 lebih kecil dari probabilitas signifikansi  $\alpha=0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa implementasi kebijakan, gaya kepemimpinan dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan persentase pengaruh variabel implementasi kebijakan, gaya kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 99,8% dan sisanya sebesar 0,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasanyang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Implementasi kebijakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat. Pengaruh signifikan ini diperoleh dari hasil uji-t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $31,059 > 1,986$ ). Pengaruh implementasi kebijakan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat bersifat positif memiliki arti bahwa semakin baik implementasi kebijakan maka kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat akan meningkat dan sebaliknya. Besar korelasi implementasi kebijakan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,951. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan implementasi kebijakan dengan kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat. Pengaruh signifikan ini diperoleh dari hasil uji-t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,327 > 1,986$ ). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat bersifat positif memiliki arti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat akan meningkat dan sebaliknya. Besar korelasi gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,899. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat tergolong sangat kuat.
3. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat. Pengaruh signifikan ini diperoleh dari hasil uji-t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $5,020 > 1,986$ ). Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat bersifat positif memiliki arti bahwa semakin tinggi profesionalisme karyawan maka kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat akan meningkat dan sebaliknya. Besar korelasi profesionalisme dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,912. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan profesionalisme dengan kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat tergolong sangat kuat.
4. Implementasi kebijakan, gaya kepemimpinan dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat. Pengaruh signifikan ini diperoleh dari hasil uji-F yang menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $36759,135 > 2,71$ ), dengan demikian hipotesis yang menyatakan implementasi kebijakan, gaya kepemimpinan dan profesionalisme secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat. Sedangkan kuatnya hubungan antara implementasi kebijakan, gaya kepemimpinan dan profesionalisme secara simultan dengan kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat sebesar 0.998. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan implementasi kebijakan, gaya kepemimpinan dan profesionalisme secara simultan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat tergolong sangat kuat. Persentase pengaruh variabel implementasi kebijakan, gaya kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 99,8% dan sisanya sebesar 0,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada seluruh pemimpin di Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat, agar dapat menjadi pimpinan yang bijaksana dan adil, serta harus memiliki visi dan misi yang jelas, selain itu dapat memberi teladan yang baik kepada karyawan. Salah satu contoh teladan yang baik dari pimpinan adalah tiba dikantor tepat waktu sehingga karyawan akan merasa malu jika terlambat

datang ke sekolah. Selain itu pimpinan juga mendorong karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan diri, melalui pelatihan atau program pengembangan profesional.

2. Kepada seluruh karyawan, untuk meningkatkan profesionalisme karyawan, penting untuk sekolah melakukan pengembangan kompetensi karyawan dengan memberikan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan keterampilan pedagogik, teknologi, dan *soft skills* karyawan. Fasilitasi penerapan ide-ide yang inovatif dan adakan pertemuan karyawan untuk memberikan ide-ide baru dan kreatif dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kualitas pembelajaran.
3. Kepada seluruh Sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat untuk dapat menerapkan Implementasi kebijakan yang efektif serta menjadi katalisator dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kebijakan yang baik akan memberikan arah yang jelas, memotivasi, dan mendukung karyawan dalam mencapai tujuan sekolah. Sebaliknya, kebijakan yang tidak jelas, tidak relevan, atau tidak konsisten dapat menurunkan moral dan produktivitas karyawan. Pimpinan melakukan sosialisasi yang menyeluruh kepada seluruh karyawan tentang kebijakan termasuk mekanisme, persyaratan, dan manfaatnya. Sehingga karyawan dapat lebih fokus pada tugasnya.
4. Kepada seluruh pimpinan dan karyawan agar meningkatkan kinerja di sekolah Swasta Muhammadiyah Kota Administrasi Jakarta Pusat. Setiap sekolah dapat melakukan Program Pengakuan Prestasi Seperti guru teladan, staf teladan, atau kelompok kerja terbaik. Sekolah juga harus melakukan Kegiatan Pengembangan Diri Seperti seminar, lokakarya, atau studi banding. Selain itu pimpinan harus menjalin kerjasama dengan pemerintah daerah untuk mendapatkan dukungan dalam pengembangan program-program peningkatan kualitas guru dan karyawan untuk berprestasi dan mengembangkan kariernya.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### Buku Buku :

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- A. Rusdiana, 2015. Kebijakan Pendidikan dari Filosofi ke Implementasi Bandung, Pustaka Setia.
- Abdul, Solihin, 2014. Analisis Kebijakan. Jakarta : Bumi Aksara
- Andang. 2014. Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jogjakarta : Ar- Ruzz Media.
- Arif Rohman. 2019. Memahami Pendidikan dan Ilmu Pendidikan. Yogyakarta: LaksBang Mediatama.
- Azmi Fendri. 2016 . *Pengaturan Kewenangan Pemerintah dan Pemerintah Daerah* . Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Budi Winarno. 2012. Kebijakan Publik Teori, Proses, dan Studi Kasus. Yogyakarta: CAPS.
- Drs. AG. Subarsono, M.Si.,MA. 2015. *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori dan Aplikasi)*. Cetakan VII. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Drs.Sofar Silaen dan Widiono. 2013. Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis, In Media.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko T. Hani, 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, edisi BPFE, Yogyakarta kedua
- Hariato, Eko. (2018). *Empat Pilar Pendidikan Muhammadiyah. Prosiding Konferensi Nasional Ke-7, Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah Asiyiya (APPPTMA)*
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Inggit, 2013.

Pengaruh Iklim Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan Devisi Penjualan PT Pusri Palembang.

- Keban, Yermias T. 2014. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu*, Ed.3. Yogyakarta: Gava Media.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Prawirosentono, S. 2016. *Kinerja dan Motivasi Karyawan: Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia (3rd ed.)*.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Peru*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.
- Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Siswandi, 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Wahab, Solichin Abdul. 2016. *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wahyuningsih, Sri. 2013. *Metode Penelitian Studi Kasus: Konsep, teori pendekatan psikologi komunikasi, dan contoh penelitiannya*. Madura: UTM Press.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Jural :**
- Alam, M. M., Johari, R. J., & Said, J. 2018. An empirical assessment of employee integrity in the public sector of Malaysia. *International Journal of Ethics and Systems*, 34(4). <https://doi.org/10.1108/IJOES-01-2018-0006>
- Fujianti. 2012. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik. *Prosiding Seminar Nasional Forum Bisnis dan Keuangan*, ISBN : 978-602- 17225-0-3.
- Hidayat, A., & Mulyadi, M. (2021). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Environment On Employee Performance At Tribe Fire Fighting And Office Saving Sector Tamansari Jakarta Barat. *JILPR Journal Indonesia Law and Policy Review*, 3(1), 19-27. <https://doi.org/10.56371/jirpl.v3i1.62>
- Hidayat, A., Mu'allim, A., Tuswoyo, Zaini, Z., Badruddin, S., & Pandoyo. (2022). The Effect Of Leadership, Organizational Culture, And Employee Competencies On The Quality Of Fire Fighting Services At The Fire And Rescue Sub- Department Office Of Central Jakarta Administration City. *Central Asia And The Caucasus*, 23(1), 102-121. <http://13.200.237.241/CAC/index.php/cac/article/view/48>
- Jauhari, T. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Susu Aneka Rasa Mommy Cow Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2 (1), pp. 18-29.
- Mandasari, A. 2014. Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Administrasi Negara*, 2014, 4 (2): 1148- 1158. ISSN 0000-0000
- Mila, Fakhriatul (2016) Laporan Magang / Tugas Akhir Pada PT. Citra Televisi Lamongan Daerah Lamongan Jawa Timur. D3 thesis, Universitas Mercu Buana.

Munadji, Wulan, H. S., & Haryono, A. T. 2019. The Effect of Organizational Culture, Work Discipline and Communication on Employee Performance in the Juana River Area. *Journal of Management*, 14, 63-65.

Nugroho, Setyo. 2013. Demokrasi dan Tata Pemerintahan Dalam Konsep Desa dan Kelurahan. *Jurnal Cita Hukum*. Vol. 1 (No.2), hlm 1-14).

Rohayati, Y. 2020. Pengaruh Implementasi Kebijakan Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karawang Provinsi Jawa Barat. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 7(2), 77-90. [https://doi.org/10.33701/jmsda.v7i2.11\\_46](https://doi.org/10.33701/jmsda.v7i2.11_46)

Wersun, P.H. 2015. Implementasi Prinsip Profesionalisme dalam Pengangkatan Jabatan Pejabat Struktural di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil di Kota Yogyakarta. *Jurnal Universitas Atma Jaya Yogyakarta*

**Undang-undang:**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. (2014). Jakarta.