

## KINERJA GURU SMA DI KOTA PRABUMULIH PADA PROGRAM FULL DAY SCHOOL

Ajabar, Zakaria Harahap, Linggariama

Universitas Prabumulih Indonesia

ajabarholan@gmail.com

### ABSTRAK

#### ARTIKEL INFO:

Diterima:

27 Desember 2022

Direvisi:

26 Desember 2022

Disetujui:

30 Desember 2022

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Guru SMA di Kota Prabumulih. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada 150 responden yang merupakan Guru PNS di SMA Negeri Kota Prabumulih yang melaksanakan program full day school. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS Versi 23.0. Adapun teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Dari hasil pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel bebas mampu menjelaskan secara simultan hubungan terhadap variabel terikat dengan nilai R sebesar 0,653 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,426. Berdasarkan pada kesimpulan penelitian, maka ketiga hipotesis yang diajukan berpengaruh signifikan. Dengan demikian pada penelitian ini motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja guru SMA di Kota Prabumulih.

**Kata kunci:** Kinerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

### ABSTRACT

This study aims to determine the performance of high school teachers in Prabumulih City. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires to 150 respondents who were civil servant teachers at SMA Negeri Kota Prabumulih who carried out the full day school program. Data processing in this study used the help of SPSS Version 23.0. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression. From the results of data processing, the study showed that the two free variables were able to explain simultaneously the relationship to bound variables with an R value of 0.653 and a coefficient of determination value of 0.426. Based on the conclusions of the study, the three hypotheses proposed have a significant effect. Thus, in this study, work motivation and work discipline had a partial and simultaneous effect on the performance of high school teachers in Prabumulih City.

**Keywords:** Performance, Work Motivation, Work Discipline

### PENDAHULUAN

Hakekat pendidikan pada umumnya merupakan salah-satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional, mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (Handoko, 2011).

Pentingnya tugas seorang guru termaktub pula dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun

2005 tentang Guru dan Dosen, pada Bab 1 Pasal 1 disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Mathis & Jackson, 2006).

Berdasarkan amanat undang-undang tersebut, maka sudah sepatutnya kalau guru menjadi garda terdepan dalam mensukseskan pendidikan nasional. Guru merupakan faktor sentral di dalam sistem pembelajaran terutama di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila keutamaan pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru. Peranan guru sangat penting dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sehingga dapat dipastikan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya peningkatan kinerja guru (Nazir, 2011).

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 dinyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja seorang guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri atas kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pembelajaran, serta kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya.

Secara umum kinerja sering diartikan sebagai prestasi kerja (job performance), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut (Widodo, 2015). Adapun faktor-faktor kinerja (Sedarmayanti, 2013) diantaranya berasal dari sikap dan mental pegawai seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, penghasilan, jaminan sosial dan kesehatan, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Dengan demikian adanya peningkatan kinerja guru diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan di sekolah. Peningkatan kinerja dalam implementasinya di lapangan akan sangat tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah faktor motivasi kerja dan disiplin kerja guru (Simamora, 2004).

Berdasarkan kuantitas pertemuan guru dengan siswa, dapat dipersentasekan bahwa ilmu yang didapat oleh siswa 100% dari sekolah dan dapat dipastikan 90% nya berasal dari para guru yang ada di sekolah tersebut. Terlebih saat ini dengan telah diberlakukannya Program “full day school” sesuai Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 23 Tahun 2017 (Slamet, 2012).

Begitu juga halnya dengan kinerja Guru SMA di Kota Prabumulih tentunya harus mendapat perhatian pihak yang terkait dan para pemangku kepentingan. Karena saat ini berdasarkan kebijakan dari kementerian pendidikan dan kebudayaan, SMA di Kota Prabumulih telah memberlakukan program “full day school” yaitu pendidikan penuh waktu selama lima hari kerja. dengan sistem tersebut waktu peserta didik bersekolah lebih lama yaitu menjadi 8 jam per hari (07.00 sampai jam 16.00). Dengan demikian waktu siswa lebih banyak di sekolah, itu artinya peranan dan tugas guru SMA di Kota Prabumulih juga meningkat.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Partisipan Penelitian**

Adapun yang menjadi partisipan dalam penelitian ini adalah Guru SMA Negeri di Kota Prabumulih yang melaksanakan program full day school yaitu SMA Negeri 1, SMA Negeri 2,

SMA Negeri 3, SMA Negeri 6 dan SMA Negeri 7 Kota Prabumulih (Arikunto, 2014).

### 1. Jenis dan Sumber Data

- a. Data Kualitatif; Data kualitatif dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan observasi langsung.
- b. Data Kuantitatif; Data yang diperoleh berupa angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan.
- c. Data Primer; Data primer adalah data yang didapat dari responden secara langsung dengan cara penyebaran kuesioner
- d. Data Skunder; Data skunder adalah data yang didapat berupa dokumen yang terkait dengan data objek penelitian.

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah Guru PNS pada SMA Negeri di Kota Prabumulih. Dikarenakan jumlah populasi yang banyak, maka sampel penelitian ini melakukan pengujian terhadap 150 orang responden (Sutrisno, 2015).

#### 1. Instrumen Penelitian

- a. Kuesioner. pertanyaan yang terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban dengan bobot nilai; Sangat Setuju (skor 5), Setuju (Skor 4), Netral (Skor 3), Tidak Setuju (Skor 2), dan Sangat Tidak Setuju (Skor 1).
- b. Wawancara, Peneliti akan mengadakan wawancara langsung dengan kepala sekolah dan guru di SMA Negeri di Kota Prabumulih.

#### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi Kerja (X1) menurut (Manusia, 2013), yaitu:
  1. Mengikutsertakan
  2. Komunikasi
  3. Pengakuan
  4. Wewenang yang didelegasikan
- b. Disiplin Kerja (X2) menurut (Rivai, 2005), yaitu:
  1. Kehadiran
  2. Ketaatan pada peraturan kerja
  3. Ketaatan pada standar kerja
  4. Tingkat kewaspadaan
- c. Kinerja (Y) (Mangkunegara, 2011), yaitu:
  1. Kualitas Kerja
  2. Kuantitas Kerja
  3. Tanggung Jawab
  4. Kerjasama
  5. Inisiatif

Dalam mengumpulkan data primer, penelitian ini dilengkapi dengan kuesioner berupa daftar pertanyaan yang diajukan untuk menjawab Kinerja Guru SMA di Kota Prabumulih.

#### a. Validitas dan Reliabilitas

Mutu hasil penelitian tergantung pada benar tidaknya data. Baik tidaknya data ditentukan oleh baik tidaknya instrumen penelitian yang digunakan:

**b. Validitas**

Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai nilai validitas yang tinggi, namun sebaliknya, instrumen yang kurang valid, nilai validitasnya rendah. Nilai validitas baik apabila Corrected Item-Total Correlation > 0.30

**c. Reliabilitas**

Untuk menguji reliabilitas atau konsistensi instrumen dalam pengukuran variabel-variabel penelitian digunakan pengujian Cronbach Alpha. Sebuah instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0.60.

**d. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian memenuhi asumsi klasik, antara lain:

**e. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Suatu data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dengan grafik normal probability plot.

**f. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam regresi terjadi hubungan antara variabel-variabel bebas dan hubungan yang terjadi cukup besar.

**g. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dengan cara melihat grafik Scatterplot.

3.9. Analisis Regresi Linier Berganda Analisis regresi berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen, model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja guru

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

a = Konstanta

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Motivasi Kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

**h. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan atau memperjelas tujuan semula apakah ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dibagi menjadi dua yaitu:

**a. Uji parsial dengan t- test**

Uji parsial dengan t-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen.

**b. Uji Simultan dengan F-test**

Uji simultan dengan F-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005). Hasil F-test pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA.

**c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi R Square (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted

R Square.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data penelitian ini menggunakan bantuan Program SPSS Versi 23. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari kuesioner maka didapatkan hasil sebagai berikut:

### B. Data Responden

**Tabel 1**  
**Data Responden**

No.	Data Responden	I	II	III	IV	V	Jumlah
1	Jenis Kelamin						
	<b>Pria</b>	9	13	9	8	5	44
	<b>Wanita</b>	21	17	21	22	25	106
		30	30	30	30	30	<b>150</b>
2	Umur						
	<b>Kurang dari 30</b>	0	4	0	0	5	9
	<b>31 - 40 Tahun</b>	12	7	12	21	10	62
	<b>41 - 50 Tahun</b>	11	17	15	9	14	66
	<b>51 - 60 Tahun</b>	7	2	3	0	1	13
	<b>Diatas 60 Tahun</b>	0	0	0	0	0	0
		30	30	30	30	30	<b>150</b>
3	Lama Bekerja						
	<b>Kurang dari 2 tahun</b>	0	1	0	0	5	6
	<b>3 - 10 Tahun</b>	0	5	6	18	5	34
	<b>11 - 20 Tahun</b>	21	19	19	11	18	88
	<b>21 - 30 tahun</b>	5	5	5	1	1	17
	<b>Lebih dari 30 tahun</b>	4	0	0	0	1	5
		30	30	30	30	30	<b>150</b>
4	Pendidikan Terakhir						
	<b>S1</b>	14	21	25	27	28	115
	<b>S2</b>	16	9	5	3	2	35
	<b>S3</b>	0	0	0	0	0	0
		30	30	30	30	30	<b>150</b>

Berdasarkan data responden maka dapat dinyatakan, sebagai berikut:

- Responden wanita lebih banyak daripada responden pria
- Usia responden rata-rata 30 sampai dengan 50 tahun
- Masa kerja responden terbanyak antara 11 sampai dengan 20 tahun
- Rata-rata tingkat pendidikan responden adalah S1 (sarjana pendidikan)

## C. Data Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

**Tabel 2**  
**Validitas dan Realibilitas Kinerja (Y)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37,5667	8,851	,623	,474	,851
Y2	37,6600	8,749	,694	,660	,845
Y3	37,5533	8,839	,642	,585	,849
Y4	37,6933	8,791	,690	,568	,846
Y5	37,7333	8,586	,652	,473	,848
Y6	37,8400	9,169	,507	,314	,860
Y7	37,7867	9,015	,469	,458	,864
Y8	37,8400	9,317	,365	,365	,874
Y9	37,6400	9,024	,614	,532	,852
Y10	37,6067	8,911	,628	,506	,850

**Tabel 3**  
**Validitas dan Realibilitas Motivasi Kerja (X1)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35,1812	14,514	,468	,441	,850
X1.2	35,3154	14,704	,437	,512	,852
X1.3	35,3557	14,596	,449	,452	,851
X1.4	35,4765	14,548	,495	,397	,848
X1.5	35,4161	14,596	,550	,454	,846
X1.6	35,6779	13,247	,639	,482	,835
X1.7	36,0403	12,404	,616	,685	,839
X1.8	35,8523	11,965	,672	,716	,834
X1.9	35,8658	12,252	,716	,685	,827
X1.10	35,5906	13,581	,632	,452	,837

**Tabel 4**  
**Validitas dan Realibilitas Disiplin Kerja (X2)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37,6000	10,698	,413	,325	,841
X2.2	37,5400	11,136	,485	,371	,823
X2.3	37,2933	11,403	,581	,411	,812
X2.4	37,6000	11,973	,448	,186	,853
X2.5	37,2800	11,451	,703	,629	,805
X2.6	37,3200	11,508	,675	,659	,807
X2.7	37,4000	11,812	,552	,464	,816
X2.8	37,2933	11,752	,565	,551	,815
X2.9	37,1667	11,093	,736	,767	,800

X2.10	37,1267	11,212	,701	,761	,803
-------	---------	--------	------	------	------

Berdasarkan hasil Output SPSS Tabel 2 sampai Tabel 4 maka dapat dinyatakan pada penelitian ini semua butir pertanyaan yang diajukan kepada 150 responden semuanya valid berdasarkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* diatas 0,300 dan semua butir pertanyaan mempunyai tingkat realibilitas tinggi yaitu diatas 0,800 berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted*

#### D. Data Hasil Uji Korelasi

**Tabel 5**  
**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	41,8800	3,29515	150
Motivasi Kerja	39,4933	4,08261	150
Disiplin Kerja	41,5133	3,71779	150

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Korelasi Correlations**

		Kinerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
Kinerja	Pearson Correlation	1	,459**	,644**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	1617,840	920,880	1175,240
	Covariance	10,858	6,180	7,888
	N	150	150	150
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,459**	1	,579**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	Sum of Squares and Cross-products	920,880	2483,493	1310,013
	Covariance	6,180	16,668	8,792
	N	150	150	150
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,644**	,579**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	1175,240	1310,013	2059,473
	Covariance	7,888	8,792	13,822
	N	150	150	150

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

Berdasarkan hasil output SPSS diatas maka uji korelasi antar variabel dapat dinyatakan signifikan, dimana nilai korelasi Variabel Y signifikan dengan variabel X1 dan X2 yaitu 0,000. Tingkat hubungannya sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja (Y) dan Variabel Motivasi Kerja (X1) adalah sebesar 0,459
2. Variabel Kinerja (Y) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 0,644

E. Data Hasil Uji Regresi

**Tabel 7**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson		
				R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change	
1	,653a	,426	,418	2,51389	,426	54,501	2	147	,000	1,454

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

**Tabel 8**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	688,855	2	344,428	54,501	,000b
	Residual	928,985	147	6,320		
	Total	1617,840	149			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

**Tabel 9**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations		Collinearity Statistics			
					Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Tolerance	VIF		
1 (Constant)	16,816		6,873	,000	11,981	21,651						
Motivasi Kerja	,105	,062	1,130	1,697	,092	-,017	,227	,459	,139	,106	,664	1,505
Disiplin Kerja	,504	,068	,568	7,414	,000	,370	,638	,644	,522	,463	,664	1,505

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi tersebut maka dapat dinyatakan bahwa kinerja dipengaruhi motivasi kerja dan disiplin kerja signifikan 0,000 dengan nilai R sebesar 0,653 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,426 yang artinya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama adalah 42,6%.

**KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Guru SMA di Kota Prabumulih pada Program Full Day School dengan jumlah responden sebanyak 150 orang. Berdasarkan data yang dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan penelitian ini menggunakan model Regresi Linear Berganda Variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kota Prabumulih. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,092) > 0,05 dan nilai thitung (1,697) < ttabel (1,976). Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kota Prabumulih.



Hal ini terlihat dari nilai signifikan  $(0,000) < 0,05$  dan nilai thitung  $(7,414) > ttabel (1,976)$ . Hasil Uji F-test (Uji Simultan) dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) adalah sebesar  $(0,000) < 0,05$  dan nilai Fhitung  $54,501 > Ftabel 3,057$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas atau independent variable motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap dependent variable kinerja guru SMA di Kota Prabumulih. Persentase sumbangan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA di Kota Prabumulih sebesar 42,6% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Ada Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan adalah sebagai berikut Bagi Kepala Sekolah SMA di Kota Prabumulih sebaiknya lebih memperhatikan usaha-usaha dalam meningkatkan motivasi kerja guru yaitu dengan cara memberikan reward bagi guru yang memiliki disiplin kerja tinggi dalam melaksanakan tugasnya sehingga guru lebih giat dan bersemangat dalam melakukan tugasnya. Dan Bagi setiap guru harus berkerjasama dengan guru yang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah menjadi sasaran atau target kerja instansi agar dapat mencapai tujuan yang baik. Untuk memperhatikan dan meningkatkannya maka kepala sekolah harus berupaya dengan mengetahui dan mengevaluasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan sesuai keinginan-keinginan gurunya dan juga harus lebih mengawasi guru-guru agar dapat lebih meningkatkan lagi standar kerja. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum diteliti penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru, seperti; kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, fasilitas kerja dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. [Google Scholar](#)
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta*. Bpfe Yogyakarta. [Google Scholar](#)
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. [Google Scholar](#)
- Manusia, Daya. (2013). *Organisasi Dan Motivasi Dasar Manusia*. Yogyakarta: Bpee-Yogyakarta. [Google Scholar](#)
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management, Terjemahan. Edisi Kespuluh, Jakarta, Salemba Empat*. [Google Scholar](#)
- Nazir, Moh. (2011). *Metode Penelitian, Cetakan Ke Tujuh*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia. [Google Scholar](#)
- Nugroho, Bhuono Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan Spss*. Yogyakarta: Andi. [Google Scholar](#)
- Rivai, Veithzal. (2005). *Performance Appraisal Jakarta: Raja Grafindo Persada*. Rivai, Veithzal (2009). *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Edisi Pertama*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sedarmayanti, Sedarmayanti. (2013). Kinerja Petugas Pajak Bumi Dan Bangunan Di Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 10(3), 414–427. [Google Scholar](#)

Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Yogyakarta: Stie Ykpn*. [Google Scholar](#)

Slamet, Yulius. (2012). *Modal Sosial Dan Kemiskinan*. Surakarta: Uns Press. [Google Scholar](#)

Sutrisno, Edy. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group. [Google Scholar](#)

Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. [Google Scholar](#)



licensed under a  
**Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License**