

Hubungan Intensitas Pembinaan Guru Dan Tanggung Jawab Dengan Kinerja Di SMA Negeri 4 Kabupaten Tangerang

Suci Lestari, Mastur Thoyib, M. I. Suhifatullah, *Agus Iwan Mulyanto
Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118
E-mail Corespondent : ai_mulyanto@unis.ac.id

Abstract

Teacher performance factors that affect the intensity relationship between teacher job satisfaction, organizational culture, teacher responsibility, and the intensity of coaching and teacher welfare from the principal. The purpose of this study was to analyze the relationship between the intensity of coaching and responsibility with the productivity of teacher performance at SMAN 4 Tangerang Regency. The method used in this study is a crocoational survey which is associative in nature, the relationship between two or more variables. The data used is quantitative data, which is numerical data in statistical calculations that are collected through research questionnaires from a number of respondents. Validity test such as (a). Classical Assumption Test (b). Hypothesis Testing (c). Multiple Linear Regression (d). Correlation Coefficient Test (e). Coefficient of Determination Test Conclusion: There is a positive and significant relationship between the coaching intensity variable and teacher performance, and a significant positive relationship between the responsibility variable and the teacher performance variable, as well as a positive and significant relationship between the coaching intensity variable and the responsibility variable and the teacher performance variable at SMAN 4 Tangerang Regency

Keywords: *Intensity Relationship, Teacher Guidance, Responsibility, Performance*

Abstrak

Faktor kinerja guru yang mempengaruhi hubungan intensitas antara kepuasan kerja guru, budaya organisasi, tanggung jawab guru, dan intensitas pembinaan serta kesejahteraan guru dari kepala sekolah. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan intensitas pembinaan dan tanggung jawab dengan produktivitas kinerja Guru di SMAN 4 Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Survey crocoational yang bersifat assosiatif hubungan antara dua variabel atau lebih. Data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data angka-angka dalam hitungan statistik yang dijaring melalui angket penelitian dari sejumlah responden. Uji validitas seperti (a). Uji Asumsi Klasik (b). Uji Hipotesis (c). Regresi Linier Berganda (d). Uji Koefisien Korelasi (e). Uji Koefisien Determinasi Kesimpulan: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel intensitas pembinaan dengan kinerja guru, dan hubungan positif signifikan antara variabel tanggung jawab dengan variabel kinerja guru, serta hubungan yang positif dan signifikan antara variabel intensitas pembinaan dan variabel tanggung jawab dengan variabel kinerja guru pada SMAN 4 Kabupaten Tangerang

Katakunci: Hubungan Intensitas, Pembinaan Guru, Tanggung jawab, Kinerja

A. Pendahuluan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah, kesejahteraan guru, kepuasan kerja guru, budaya organisasi, tanggung jawab guru, dan intensitas

pembinaan dari kepala sekolah. Hasil pengamatan, intensitas pembinaan dan tanggung jawab guru di SMAN 4 Kabupaten Tangerang faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja Guru.

Kinerja adalah suatu hasil kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi yang dapat dilihat dan sebagai perwujudan prestasinya, *Organizational performance will be largely determined by the element of its employees, therefore in measuring the performance of an organization it should be measured in terms of the performance of its employees* (Erialdy, Sutarman, Agus Iwan Mulyanto, 2020), karena itu Smith dalam Mulyasa (2017) kinerja adalah “*Output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja sebagai keluaran atau hasil dari suatu proses. Kinerja atau performance dapat diartikan pula sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Ini seperti diungkapkan oleh Jasmani (2013) bahwa “istilah kinerja berasal dari kata job performane atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”.

Dessler (2007) menyatakan, bahwa “pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja”. Ini berarti, bahwa kinerja terkait dengan perbandingan antara unjuk kerja dengan standar kerja yang ditetapkan.

Dijelaskan pula dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 41 tahun 2007, bahwa “kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja atau prestasi kerja guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan tugas dan tanggung jawab keprofesionalan yang diberikan sekolah, serta sejalan dengan ketentuan-ketentuan yang mengikat profesinya.

Intensitas Pembinaan menurut Hazim (2015), bahwa: “Intensitas adalah kebulatan tenaga yang dikerahkan untuk suatu usaha”. Ini berarti intensitas merupakan usaha yang dilakukan seseorang secara sungguh-sungguh dan berulang-ulang sampai yang dimaksud dapat tercapai. Intensitas merupakan tingkat keseringan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tertentu yang didasari rasa senang dengan kegiatan yang dilakukan. Perasaan senang terhadap kegiatan yang akan dilakukan dapat mendorong orang yang bersangkutan melakukan kegiatan tersebut secara berulang-ulang. Sebaliknya, orang yang mempunyai perasaan tidak suka terhadap suatu kegiatan akan jarang melakukan kegiatan yang tidak disukai.

Sedangkan menurut Hazim (2015), bahwa: “Intensitas adalah kebulatan tenaga yang dikerahkan untuk suatu usaha”. Ini berarti intensitas merupakan usaha yang dilakukan seseorang secara sungguh-sungguh dan berulang-ulang sampai yang dimaksud dapat tercapai. Ini seperti diungkapkan oleh Alwi (2008), bahwa : Kata intensitas merupakan pengadopsian kata dari bahasa Inggris, yaitu intensity, yang berarti kuat, keras, atau hebat. Kata intensive selanjutnya dalam bahasa Indonesia dikenal dengan kata intensif atau Intensitas, yang mempunyai arti sungguh-sungguh, giat, atau hebat dalam melakukan suatu hal. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa intensitas adalah suatu

aktivitas yang dilakukan berulang-ulang atau tingkat keseringan seseorang melakukan suatu aktivitas dengan segala usaha yang sungguh sungguh untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Sedangkan yang dimaksud dengan pembinaan adalah suatu usaha yang dilakukan secara sadar dan terprogram serta sistematis untuk mengubah suatu keadaan seseorang atau sekelompok orang menjadi lebih baik dari sebelumnya. Hal ini seperti diungkapkan oleh Simanjuntak (2010), bahwa : Pembinaan adalah upaya pendidikan formal maupun non formal yang dilakukan secara sadar, berencana, terarah, teratur, dan bertanggung jawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing, dan mengembangkan dasar-dasar kepribadiannya yang seimbang, utuh dan selaras, pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bakat, minat serta kemampuan-kemampuannya sebagai bekal untuk selanjutnya atas perkasa sendiri menambah, meningkatkan dan mengembangkan dirinya, sesamanya maupun lingkungannya ke arah tercapainya martabat, mutu dan kemampuan manusiawi yang optimal dan pribadi yang mandiri.

Menurut Mathis (2012), “pembinaan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi”. Oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, ini sejalan dengan Ivancevich (2008 : 46), yang mengungkapkan “pembinaan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005), “pembinaan adalah proses, cara, perbuatan membina, pembaharuan, penyempurnaan, dan usaha, tindakan dan penyempurnaan, dan usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk memperoleh hasil yang terbaik”.

Sedangkan Mulyasa (2017) mengartikan pembinaan lebih luas dan komprehensif, bahwa : Pembinaan merupakan serangkaian upaya pengendalian profesional terhadap semua unsur organisasi agar unsur-unsur organisasi dapat berfungsi sebagaimana mestinya sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Pembinaan merupakan aktivitas peningkatan kualitas yang multidimensional bersifat pelestarian, perbaikan, pembaharuan, serta pengembangan progresif.

Pendapat di atas menunjukkan, bahwa pembinaan dapat dikatakan sebagai kegiatan terprogram untuk mempertahankan, memperbaiki atau meningkatkan kualitas kepribadian dan kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk menjadi lebih baik dan semakin meningkat kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi

Adapun yang dimaksud dengan pembinaan guru, menurut Depdikbud (1994) bahwa: Pembinaan guru adalah usaha memberi bantuan kepada guru untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar dan menumbuhkan sikap profesional, sehingga guru menjadi lebih ahli mengelola kegiatan belajar mengajar dalam membelajarkan anak didik.

Sejalan dengan ungkapan di atas, Imron (2015) berpendapat bahwa: Secara terminologis pembinaan guru sering diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan

terhadap guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pengawas, serta pembina lainnya guna meningkatkan proses dan hasil belajar di sekolah. Sedangkan menurut Satori dalam <https://media.neliti.com/media/publications/77359-ID-pembinaan-kemampuan-profesional-guru-sek.pdf>, bahwa : Pembinaan profesional guru adalah sebagai usaha yang sifatnya memberikan bantuan, dorongan dan kesempatan kepada pendidik untuk meningkatkan profesionalnya agar mereka dapat melaksanakan tugas utamanya dengan lebih baik, yaitu memperbaiki proses belajar mengajar dan meningkatkan mutu hasil belajar mengajar.

Beberapa pendapat di atas mengarah kepada pengertian yang sama atau tidak terdapat perbedaan yang kuat. Inti pembinaan memberikan bantuan yang bersifat layanan profesional, agar guru meningkat kinerjanya dalam menjalankan tugas sehingga dapat meningkatkan mutu proses dan hasil belajar,

Atas dasar itu dapat disimpulkan, bahwa pembinaan guru adalah serangkaian usaha ataupun bantuan yang diberikan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pengawas serta pembina lainnya untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar siswa.

Terkait dengan pengertian intensitas dan pembinaan guru di atas, maka definisi konseptual intensitas pembinaan guru dalam penelitian ini adalah pengulangan, kesungguhan, dan kemampuan dalam pemberian bantuan berwujud layanan profesional terhadap guru yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar siswa.

Tanggung Jawab disebutkan oleh Hawari (2015) bahwa “Tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerjasama”

Menurut Mustari (2017) bahwa, “bertanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya), Negara dan Tuhan”. Pengertian ini menempatkan tanggung jawab sebagai perilaku berbasis moral dengan tujuan untuk mendatangkan kebaikan bersama. Hal ini dikuatkan oleh Hawari (2015) bahwa : Tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerjasama.

Demikian pula menurut Abdullah (2016) bahwa, “tanggung jawab adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan kewajiban karena dorongan didalam dirinya atau bisa disebut dengan panggilan jiwa”. Pendapat di atas menunjukkan, bahwa tanggung jawab merupakan nilai moral penting dalam kehidupan bermasyarakat. Tanggung jawab ialah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan manusia. Tanggung jawab sudah menjadi kodrat manusia, artinya sudah menjadi bagian hidup manusia. Sejatinya manusia memiliki tuntutan yang besar untuk bertanggung jawab

mengingat ia mementaskan sejumlah peranan dalam konteks sosial, individual ataupun teologis.

Dalam konteks sosial manusia merupakan makhluk sosial. Ia tidak dapat hidup sendirian dengan perangkat nilai-nilai sclera sendiri. Nilai-nilai yang diperankan seseorang dalam jaminan sosial harus dipertanggungjawabkan sehingga tidak mengganggu konsensus nilai yang telah disetujui bersama. Masalah tanggung jawab dalam konteks individual berkaitan dengan konteks teologis. Manusia sebagai makhluk individual artinya manusia harus bertanggung jawab terhadap dirinya (seimbangan jasmani dan rohani) dan harus bertanggung jawab terhadap Tuhannya (sebagai penciptanya). Tanggung jawab manusia terhadap dirinya akan lebih kuat intensitasnya apabila ia memiliki kesadaran yang mendalam. Tanggung jawab manusia terhadap dirinya juga muncul sebagai akibat keyakinannya terhadap suatu nilai.

Demikian pula tanggung jawab manusia terhadap Tuhannya, manusia sadar akan keyakinan dan ajaran-Nya. Oleh karena itu manusia harus menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya agar manusia dijauhkan dari perbuatan keji dan munkar. Tanggung jawab dalam konteks pergaulan manusia adalah keberanian. Orang yang bertanggung jawab adalah orang yang berani menanggung resiko atas segala yang menjadi tanggung jawabnya. Ia jujur terhadap dirinya dan jujur terhadap orang lain, tidak pengecut dan mandiri. Dengan rasa tanggung jawab, orang yang bersangkutan akan berusaha melalui seluruh potensi dirinya. Selain itu juga orang yang bertanggung jawab adalah orang yang mau berkorban demi kepentingan orang lain.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa tanggung jawab personal adalah sikap mental seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap memikul segala resiko yang ditimbulkannya.

B. Metode

Survey crocoational digunakan dalam penelitian ini, yaitu "suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat assosiatif menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih". Yahya (2017). Data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data angka-angka atau dalam hitungan statistik yang dijarah melalui angket penelitian dari sejumlah responden. Menurut Sugiono (2010) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari object atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMAN 4 Kabupaten Tangerang, yang berjumlah 55 orang. Menurut martono (2011). "Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti", sedangkan menurut Prasetyo & Jannah (2005) "sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti, adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Dinamakan sampel apabila bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian yang diteliti. Apabila populasi kurang dari 100 / relatif kecil, maka penentuan sampel lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2012). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu keseluruhan populasi dari 55 orang Guru PNS dan Non-PNS pada

SMAN 4 Kabupaten Tangerang dijadikan responden penelitian. Angket digunakan sebagai instrumen penelitian yang sesuai dengan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS.

C. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di Lingkungan SMAN 4 Kabupaten Tangerang. Kegiatan penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari sampai dengan April 2020. Proses penelitian dimulai dengan mengajukan masalah penelitian yang dilanjutkan dengan menyusun usulan (proposal) penelitian sampai laporan tesis, dengan rincian waktu yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Sebelum melakukan analisis, pengujian pada hipotesis perlu dilakukan oleh peneliti. Terdapat dua persyaratan dalam menguji hipotesis yaitu:

Tabel 1. Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X melalui Uji KS (n =100)

No.	Variabel Terikat	Variabel Bebas	Signifikansi nilai K-S	Signifikansi	Distribusi
1	Kinerja Guru (Y)	Intensitas Pembinaan Guru (X ₁)	0.040	0.05	Normal
2		Tanggung Jawab (X ₂)	0.019	0.05	Normal

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas diketahui bahwa data berasal dari distribusi normal. Hal ini dikarenakan hasil signifikansi nilai K-S lebih kecil dari signifikansi ($\alpha = 0.05$) sehingga H₀ diterima, yang artinya data berasal dari distribusi normal.

Tabel 2. Test of Homogeneity of Variances

Variabel	Levene	df1	df2	Sig.
	Statistic			
	1,195	2	162	,035

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas diketahui bahwa variansi kelompok bersifat homogen. Hal ini dikarenakan signifikansi $0.035 < (0.05)$ artinya hipotesis diterima, dengan kata lain populasinya homogen.

Hubungan antara Intensitas Pembinaan Guru (X₁) dengan kinerja guru (Y)

- Berdasarkan perhitungan korelasi product moment diketahui bahwa H₀ ditolak sedangkan H₁ diterima, yang artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara Intensitas Pembinaan Guru (X₁) dengan kinerja guru (Y).
- Variabel Intensitas Pembinaan Guru memberi kontribusi sebesar 42,6% terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

- c) Dengan teknik analisis regresi diperoleh kesimpulan bahwa hubungan fungsional antara Intensitas Pembinaan Guru dengan kinerja guru yaitu $F_{hitung} = 39,374 > F_{tabel}$ ($F_{tabel} = 3,16$ pada $\alpha = 0,05$).

Dengan demikian variabel intensitas pembinaan dapat digunakan untuk memprediksi perubahan pada variabel kinerja guru.

Hubungan antara Tanggung Jawab (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

- Berdasarkan perhitungan korelasi product moment diketahui bahwa H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima, yang artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara tanggung jawab (X_2) dengan kinerja guru (Y).
- Variabel tanggung jawab memberi kontribusi sebesar 69,4% terhadap variabel Kinerja Guru (Y).
- Dengan teknik analisis regresi diperoleh kesimpulan bahwa hubungan fungsional antara tanggung jawab dengan kinerja guru yaitu bahwa $F_{hitung} = 120,658 > F_{tabel}$ ($F_{tabel} = 3,16$ pada $\alpha = 0,05$ dan $F_{tabel} = 5,01$ pada $\alpha = 0,01$).

Dengan demikian variabel tanggung jawab dapat digunakan untuk memprediksi perubahan pada variabel kinerja guru. Hubungan antara Intensitas Pembinaan Guru (X_1) dan Tanggung Jawab (X_2) secara bersama dengan Kinerja Guru (Y).

- Berdasarkan perhitungan korelasi product moment diketahui bahwa H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima, yang artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara intensitas pembinaan guru (X_1) dan tanggung jawab (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y).
- Variabel intensitas pembinaan guru dan tanggung jawab memberi kontribusi sebesar 71,5% terhadap kinerja guru (Y).
- Dengan teknik analisis regresi diperoleh kesimpulan bahwa hubungan fungsional antara intensitas pembinaan guru (X_1) dan tanggung jawab (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) yaitu $F_{hitung} = 65,305 > F_{tabel}$ ($F_{tabel} = 3,16$ pada $\alpha = 0,05$ dan $F_{tabel} = 5,01$ pada $\alpha = 0,01$).

Dengan demikian variabel intensitas pembinaan guru (X_1) dan variabel tanggung jawab (X_2) dapat digunakan untuk memprediksi perubahan pada kinerja guru (Y).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel intensitas pembinaan dengan kinerja guru pada SMAN 4 Kabupaten Tangerang
- Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel tanggung jawab dengan variabel kinerja guru pada SMAN 4 Kabupaten Tangerang
- Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel intensitas pembinaan dan variabel tanggung jawab dengan variabel kinerja guru pada SMAN 4 Kabupaten Tangerang

Referensi

- Abdullah, M. 2015. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agustian, Ary Ginanjar., 2015. ESQ Power Sebuah Inner Journey Melalui al-Ihsan, Jakarta: Arga
- Anik, Herminingsih., 2011. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan
- Ardana, dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. 2016. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Departemen Pendidikan Nasional. (edisi 3). Jakarta : Balai Pustaka.
- Brigita, R.T. 2015. 'The Effect of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At BPJS. (Ketenagakerjaan Sulut Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Sulut)'. Jurnal International Business Administration (IBA), University of Sam Ratulangi Manado. (3), 2. 787-797.
- Cahyaningrum, B.A. 2018. 'Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Lapangan CV. Candi Agung Plywood Temanggu)'. Jurnal Manajemen Bisnis. Universitas Sanata Dharma, 2(3), ISSN: 1191-1402.
- Dessler, Garry., 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2, Edisi Ke-7, Alih bahasa: Benyamin Mollan, Prehallindo, Jakarta.
- DeVito A. Joseph., 2016. The Interpersonal Communication Book. 6th ed., New York: Harper Collins.
- Devi Risma., 2012 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan: Penelitian Eksperimen Dosen Prodi PG PAUD FKIP UNR EDUCHILD. Vol.01 No.1 Tahun 2012
- Djatmika, S. 2015. Hukum Kepegawaian di Indonesia, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Elqadri, Z.M. et. al. 2015. 'The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets'. Journal of Science and Education. University of Islam Indonesia Yogyakarta, Indonesia. 7(12). ISSN 1918-7181.
- Engkus. 2017. Administrasi Kepegawaian Indonesia Pada Sektor Publik (Dalam Pendekatan Aparatur Sipil Negara). Bandung: FISIP UNPAS PRESS.
- Erialdy, Sutarman, Agus Iwan Mulyanto, S. (2020). The Effect Of Work Discipline On Employee Performance In the Department of Education and Culture Tangerang District. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 11(3), 3511-3519.
- Fathoni, A. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Hamalik. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rafika Aditama.
- Handoko.T.H. 2016. Manajemen. Cetakan Kedelapan, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indiahono, D. 2018. Perbandingan Administrasi Publik. Yogyakarta: Gava Media.

- Ishak dan Tandjung H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Keban, T. Y. 2017. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Gava Media.
- Kokom. 2017. 'Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Pendidikan di SMPN Se-Kecamatan Cigedug Garut'. *Jurnal Administrasi Publik*. Universitas Garut. 11(1), ISSN: 1412-7083.
- Kusdarini, E. 2016. *Dasar-Dasar Hukum Administrasi Negara*, Edisi Revisi. Yogyakarta: UNY Press.
- Maksudi, B. I. 2017. *Dasar-Dasar Administrasi Publik*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara. A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-5. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martini, I.A.O. et.al. 2018. 'The Influence of Competency on Employee Productivity through Organizational Commitment Dimension'. *Journal of Business and Management*. 20(2). ISSN: 2319-7668.
- Mendra, N.P. 2016. 'Relationship of Organizational Commitment, Work Motivation and Professionalism of External Auditors in Bali Province'. *Journal of Accounting and Economic*. 11(1). ISSN: 1129-1140.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, R.A, dkk. 2016. 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari'. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Universitas Islam Batik Surakarta. 23(2). ISSN: 1412-3126.
- Osei, A.J. 2015. 'Employee's Competency and Organizational Productivity in The Pharmaceutical Industry an Empirical Study of Pharmaceutical Firms in Ghana'. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. University of Electronic Science & Technology of China (UESTC). 3(3). ISSN: 2348-3386.
- Pamungkas, dkk 2012. 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang'. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Diponegoro. 2(7). ISSN 5571-5688.
- Prasetyo, B. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Purwanto, Ngalim, (2017), *Psikologi Pendidikan*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Rakhmat, Jalaludin. (2016). *Psikologi Komunikasi*. Bandung, PT. Remaja Rosda Karya
- Restu, A. N., Sri, H. Sudarwati., 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari . *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*
- Sugiyono (2010) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suranto, (2011), *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu,
- Wulantika, Lita., 2011. *Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Keefektifan Organisasi*. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, Volume. ISSN 1411-9374

Yanti, Budiasih., 2012. Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada PT.XX Di Jakarta). Jurnal Liquidity