

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK, DAN BUDAYA KERJA ISLAMI
TERHADAP KINERJA GURU
MI MUHAMMADIYAH KLOPOGODO GOMBONG

FAJAR MUSTOFA

Manajemen S1 fmustofa23@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi intrinsik, dan budaya kerja islami terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Klopogodo Gombong. Populasi dalam penelitian ini adalah guru dengan jumlah responden 34 orang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan yaitu teknik total sampling atau sampel jenuh karena populasinya kurang dari 100 responden. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for windows versi 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, variabel budaya kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, variabel motivasi intrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Nilai Fhitung sebesar 16,909 lebih besar dari Ftabel 2,91 dengan tingkat sig 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi intrinsik, dan budaya kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi intrinsik, budaya kerja islami.

Abstract

This study aims to analyze the influence of work discipline, intrinsic motivation, and Islamic work culture on the performance of MI Muhammadiyah teacher Klopogodo Gombong. The population in this study was teachers with 34 respondents. The sampling technique carried out is a total sampling technique or saturated sample because the population is less than 100 respondents. Data collection techniques by spreading questionnaires. The analyses used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis and coefficient of determination. The data processing tool used is SPSS for windows version 25.0. The results of this study show that: Work discipline variables have a significant effect on teacher performance, Islamic work culture variables have a significant effect on teacher performance, intrinsic motivation variables do not have a significant effect on teacher performance. The calculated F value of 16.909 is greater than Ftabel 2.91 with a sig level of 0.000 which is smaller than 0.05 indicating that simultaneously the variables of work discipline, intrinsic motivation, and Islamic work culture have a significant effect on employee performance.

Keywords: work discipline, intrinsic motivation, Islamic work culture.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan,

usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK, DAN BUDAYA KERJA ISLAMI
TERHADAP KINERJA GURU
MI MUHAMMADIYAH KLOPOGODO GOMBONG

Sistem pendidikan nasional memuat keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, salah satunya adalah tenaga pendidik. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Menurut Sagala (2007) dalam pendidikan, faktor guru adalah yang sangat penting untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dan akan dicapai, sehingga kinerja guru adalah hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut. Semakin baik kinerja guru maka semakin baik pula mutu pendidikan yang akan diperoleh.

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan proses sampai hasil kerja yang dilaksanakan untuk pencapaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Suatu keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari prestasi atau pelaksanaan kerja karyawan karena karyawan merupakan salah satu sumberdaya penggerak perusahaan, dengan kata lain kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau guru dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya sesuai dengan tujuan organisasi kerja tempat dirinya bekerja (Handoko,2010:67).

berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah bahwa kinerja guru MI Muhammadiyah Klopogodo dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru sudah cukup baik. Namun ada pembenahan dalam hal kedisiplinan kerja berupa keterlambatan guru ketika hendak melakukan proses pembelajaran. Kedisiplinan kerja ini mempengaruhi prestasi kerja guru dan tidak sesuai dengan budaya kerja islami yang diterapkan sekolah.

Berdasarkan data yang diperoleh guru di MI Muhammadiyah Klopogodo selama 2 tahun terakhir ternyata masih cukup banyak terjadi kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya disiplin kerja guru. Hal tersebut dibuktikan dengan guru yang terlambat ketika masuk sekolah.

Kinerja guru yang terlambat belum sesuai dengan syarat oprasional prosedur yang telah ditetapkan sekolah dan tujuan pendidikan nasional. Keterlambatan guru mempengaruhi disiplin kerja yang dampaknya dapat membuat motivasi dan semangat kerja berkurang Guru

sebagai pendidik hendaknya menjadi contoh dan teladan bagi siswanya. Keterlambatan guru akan memberikan dampak negatif bagi siswa. Siswa dapat meniru perilaku guru, meremehkan kedisiplinan, dan hilangnya energi positif yang diberikan guru pada proses belajar mengajar karena kinerja guru diawali dengan sikap tergesa-gesa dan belum siapnya dalam mengajar.

Faktor lain yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi intrinsik dan Budaya kerja islami Berdasarkan uraian yang telah disebutkan maka penulis melakukan penelitian ini bertujuan untuk 1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi intrinsik,dan budaya kerja islami.

METODE

Objek dan Subjek Penelitian

1. Objek penelitian yang digunakan adalah variabel peranan disiplin, motivasi intrinsik, dan budaya kerja islami serta kinerja guru MI Muhammadiyah Klopogodo Gombong.
2. Sedangkan subjek penelitian ini adalah Guru MI Muhammadiyah Klopogodo Gombong.

Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas

Variabel ini sering disebut dengan variabel independent, stimulus atau predictor. Menurut Sugiyono (2010:39) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi intrinsik, dan budaya kerja islami.

2. Variabel Terikat

Variabel ini sering disebut dengan output, variable dependen atau konsekuen. Menurut Sugiyono (2010:39) variable terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru.

Data & Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian ataupun observasi yang telah dilakukan (Simamora, 2004: 31). Dalam penelitian ini data primer didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner terhadap sampel. Data primer dikumpulkan dengan instrument berupa kuesioner isian, dimana guru MI Muhammadiyah Klopogodo sebagai responden menjawab pertanyaan dengan memilih alternatif jawaban sesuai dengan pendapatnya.

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK, DAN BUDAYA KERJA ISLAMI
TERHADAP KINERJA GURU
MI MUHAMMADIYAH KLOPOGODO GOMBONG

2. Data Sekunder.

Data sekunder merupakan data yang didapat dari sumber-sumber lain (Simamora, 2004:31). Pada penelitian ini, data sekunder diperoleh dari buku-buku Pustaka dan publikasi internet.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan metode Kuesioner, Studi Pustaka, dan Wawancara.

Populasi & sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas pobyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelaajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:80). Populasi ini adalah seluruh guru di MI Muhammadiyah Klopogodo yang berjumlah 34 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan penelitian tidak mungkin dipelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2009: 86).

Teknik Pengambilan sampel

Metode pengambiln sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus karena seluruh guru di MI Muhammadiyah Klopogodo diambil sebagai sampel penelitian.

Teknik Analisis

Analisis statistik deskriptif yaitu analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penyajian data melalui table, grafik, diagram lingkaran dan lain-lain melalui perhitungan rata-rata standar devisiasi dan perhitungan persentase. Sugiyono (2009:169).

Teknik analisis data

pada penelitian ini menggunakan uji analisis data dengan spss25 dengan uji Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Asumsi regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Guru MI Muhammadiyah Klopogodo Gombong

Berdasarkan Nilai Sig pada budaya kerja islami sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,062 > t$ table $2,042$ yang artinya adalah terdapat pengaruh dari budaya kerja islami terhadap kinerja guru. sehingga hipotesis H3 diterima.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anthoni dan Faisal (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan dari variabel kualitas SDM terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta.

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja islami berpengaruh terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Klopogodo.

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru MI Muhammadiyah Klopogodo Gombong.

Berdasarkan analisis untuk variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja, karena H_1 memiliki nilai sig pada disiplin kerja sebesar $0,048 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,059 > t$ table $2,042$ yang artinya adalah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Klopogodo.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syafrina (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja.

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di MI Muhammadiyah Klopogodo.

Motivasi Intrinsik Tidak Memiliki Pengaruh yang Signifikan terhadap Kinerja Guru MI Muhammadiyah Klopogodo Gombong.

Berdasarkan analisis untuk variabel motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja, karena nilai Sig pada intrinsik sebesar $0,693 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,399 < t$ table $2,042$ yang artinya memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Klopogodo.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ningsih, Wediawati, dan Andriana (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Finance & Collector PT Tepian Multimedia di Samarinda Hasil penelitian adalah motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan secara parsial.

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang tidak signifikan di MI Muhammadiyah Klopogodo.

Disiplin Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Budaya Kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru MI Muhammadiyah Klopogodo Gombong

Berdasarkan analisis diperoleh Fhitung didapatkan hasil nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $16,909 > F$ table $2,91$, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi intrinsik, dan budaya kerja islami secara simultan terhadap kinerja guru, maka hipotesis H4 diterima

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK, DAN BUDAYA KERJA ISLAMI
TERHADAP KINERJA GURU
MI MUHAMMADIYAH KLOPOGODO GOMBONG

Besarnya sumbangan efektif dari disiplin kerja, motivasi intrinsik, dan budaya kerja islami secara bersama-sama terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Klopogodo ditunjukkan dengan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square 0,678, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh disiplin kerja, motivasi intrinsik, dan budaya kerja islami secara simultan terhadap kinerja guru sebesar 67,8.

PENUTUP

Simpulan

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi kedisiplinan guru dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru MI Muhammadiyah Klopogodo Gombong.

Motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru. Artinya perlu adanya peningkatan motivasi dari dalam diri setiap guru agar kinerja guru semakin baik.. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja guru MI Muhammadiyah Klopogodo Gombong.

Budaya kerja islami berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi budaya kerja islami guru maka akan semakin tinggi kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja islami berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru MI Muhammadiyah Klopogodo Gombong.

Disiplin kerja, motivasi intrinsik, dan budaya kerja islami secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya dengan semakin baiknya kedisiplinan dalam bekerja, motivasi intrinsik guru, dan budaya islami kinerja guru menjadi lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi intrinsik, dan budaya kerja islami memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja guru di MI Muhammadiyah Klopogodo Gombong.

Saran

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah dalam uji data dapat menggunakan aplikasi selain aplikasi spss25 untuk metode penelitian dapat menggunakan metode yang berbeda agar terdapat komparasi data.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, Nanda Priyatama. 2009. "Peran Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan". Psikohumanika, Vol. II, No. 2, Februari 2009.

Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah.2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen fungsi Proses dan Pengendalian. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Alex S, Nitisemito, 2002, Manajemen Personalialia, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Ardiansyah & Wasilawati. 2014. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupten Lampung Tengah. Jurnal Manajemen Kewirausahaan.

Arikunto, Suharsimi. 2004. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipt).

Arikunto, S, Suhardjono & Supardi.2013. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta : Bumi Aksara.

Al Husrory, Maya Novianty. Mei 2015. Peranan Penialain Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia (PERSERO) Kantor Wilayah Usaha POS III Palembang. Volume 13.

Anthoni, Lukman dan Rahman Faisal. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Arta. Volume 5 24-37.

Departemen Pendidikan Nasional. (2005) Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka

Depdiknas. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan. Jakarta: Dikmenum. Depdiknas.

Engkoswara, Komariah Aan. 2015. Administrasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengn Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Vol. 100-125.

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK, DAN BUDAYA KERJA ISLAMI
TERHADAP KINERJA GURU
MI MUHAMMADIYAH KLOPOGODO GOMBONG

- Hadi, Sutrisno. 2004. Analisis Regresi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Rahman dan Anersih. 2020. Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciba Vision Batam. Volume 7 No. 2.
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. P.S. Melayu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. 2010. Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi. Cetakanke-15. Yogyakarta: BPFE.
- Husaini, Usman.2009. Metodologi Penelitian Sosial.Jakarta : Bumi Aksara.
- Jaya, Indra. 2013. Penerapan Statistik Untuk Pendidik. Bandung: CitaPustaka.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. 1992. Organizational behavior.New York. McGraw-Hill
- Mangkunegara, A. Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana, Fakhrian Harza. 2015. “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang” . Vol. 22 No1.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurchahyo, A. (2011). Analisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. Jurnal Eksis, 7(2), -1972- 1982.
- P. Siagian, Sondang. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rusman. 2013. Metode-Metode Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sagala, Syaiful. 2007. Konsep dan Makna Pembelajaran. Bandung: CV. ALFABETA.
- Santoso, Singgih. 2006. Menggunakan SPSS untuk Statistik Non Parametrik. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2009. Resech Methods for Busines buku 1 edisi 4. Salemba empat
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Singarimbun, M & Effendi, S. 2009. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3S
- Suripto, Teguh. Juni 2016. Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan melalui Budaya Organisasi yang Islami. Volume VI No. 2.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK, DAN BUDAYA KERJA ISLAMI
TERHADAP KINERJA GURU
MI MUHAMMADIYAH KLOPOGODO GOMBONG

Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenada Media.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.

Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Syafaruddin, dkk. 2012. *Inovasi Pendidikan Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.

Widiyanti, N.D., Putriana, L., & Supriadi, E. 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pada Biro Perencanaan Kementerian Perdagangan*.

De Porter, Bobbi dan Hernacki, Mike. 1992. *Quantum Learning*. Membiasakan Belajar Nyaman dan Menyenangkan. Terjemahan oleh Alwiyah Abdurrahman. Bandung: Penerbit Kaifa.

Sujimat, D. Agus. 2000. *Penulisan karya ilmiah*. Makalah disampaikan pada pelatihan penelitian bagi guru SLTP Negeri di Kabupaten Sidoarjo tanggal 19 Oktober 2000 (Tidak diterbitkan). MKKS SLTP Negeri Kabupaten Sidoarjo

Suparno. 2000. *Langkah-langkah Penulisan Artikel Ilmiah dalam Saubah, Ali dan Waseso, M.G. 2000. Menulis Artikel untuk Jurnal Ilmiah*. Malang: UM Press.

Wahab, Abdul dan Lestari, Lies Amin. 1999. *Menulis Karya Ilmiah*. Surabaya: Airlangga University Press.

Winardi, Gunawan. 2002. *Panduan Mempersiapkan Tulisan Ilmiah*. Bandung: Akatiga.