

Bagaimana budaya organisasi dan kompetensi profesional mempengaruhi kinerja guru?

Agustia Handayani¹

Allan Harris¹

Sri Yuli Astuti¹

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Alifa

JOURNAL OF
INTERDISCIPLINARY
SCIENCE AND EDUCATION
©The Author(s) 2021

Corresponding Author: Agustia Handayani
E-mail: agustia.handayani@sties-alifa.ac.id

Abstract:

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah faktor kompetensi profesional dan faktor budaya organisasi. Dalam penelitian ini ingin melihat bagaimana faktor budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru dan faktor kompetensi profesional mempengaruhi kinerja guru serta bagaimana kedua faktor tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 32 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 (satu) variabel terikat (Y) dimana budaya organisasi (X_1) dan kompetensi profesional (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yaitu; faktor budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru dengan tingkat pengaruh sebesar 33,9%, adapun faktor kompetensi profesional mempengaruhi kinerja guru dengan tingkat pengaruh sebesar 30,8%, sedangkan kedua faktor mempengaruhi kinerja guru dengan tingkat pengaruh sebesar 35,1%.

Keyword: Budaya Organisasi, Kompetensi profesional, dan Kinerja guru.

Pendahuluan

Peran serta guru dalam kaitan dengan mutu pendidikan. Menurut Nasution (2006: 23), sekurang - kurangnya dapat dilihat dari empat dimensi yaitu guru sebagai pribadi, guru sebagai unsur keluarga, guru sebagai unsur pendidikan dan guru sebagai unsur masyarakat. Kinerja peran guru dalam kaitan dengan mutu pendidikan harus dimulai dengan dirinya sendiri. Sebagai pribadi, guru merupakan perwujudan diri dengan seluruh keunikan karakteristik yang sesuai dengan posisinya sebagai pemangku profesi keguruan. Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, guru masih berada dalam pengelolaan yang lebih bersifat birokratis - administratif yang kurang berlandaskan paradigma pendidikan.

Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap

tugasnya. Membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya optimal. Berdasarkan hasil observasi di Sekolah Menengah Pertama Negeri 5 Natar Kabupaten Lampung Selatan terlihat bahwa kinerja guru dirasakan masih belum optimal, hal ini terlihat dari realita sehari - hari masih ditemukan adanya gejala-gejala antara lain; 1) pembuatan kerangka kegiatan pembelajaran belum optimal bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya, 2) kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif, 3) masih banyaknya siswa yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang didapat, 4) dan masih diketemukan adanya siswa yang tidak lulus ujian akhir nasional yang disebabkan nilai mereka tidak memenuhi standar kelulusan. Belum optimalnya kinerja guru tersebut bukan tanggung jawab sekolah saja melainkan tanggung jawab bersama antara pihak Depdiknas dan Pemerintah.

Berbagai upaya telah dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dengan peningkatan profesionalitas guru melalui pelatihan - pelatihan, seminar, kursus - kursus atau pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif. Dalam pelaksanaannya kita tidak hanya menuntut keahlian dari para ahli pengembangan kompetensi guru saja melainkan juga harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru.

Pengertian kinerja guru berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam Undang - Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1, kinerja guru dibingkai dalam beban tugas dan tanggung jawabnya yaitu; merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja seorang guru. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam suatu sekolah, namun di sini peneliti lebih tertarik meneliti dari faktor budaya organisasi dan kompetensi guru.

Selain faktor yang mempengaruhi kinerja guru, budaya organisasi sering juga disebut budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja sumber daya manusia (SDM), makin kuat budaya perusahaan makin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Budaya perusahaan memang sulit didefinisikan secara tegas dan sulit diukur namun bisa dirasakan oleh sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi tersebut. Oleh karena suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman dalam hidupnya, perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk mencapai misi dan tujuan organisasi tersebut, agar tidak berjalan sendiri - sendiri.

Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan dorongan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Dengan adanya ketaatan atas aturan dan juga kebijakan - kebijakan perusahaan tersebut, maka diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja dan produktifitas para anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Kuat lemahnya budaya

suatu organisasi sangat tergantung pada bagaimana para anggota menghayati dan mengamalkan nilai - nilai yang terkandung dalam budaya tersebut. Budaya yang kuat tentunya akan dapat menciptakan dan memperkuat komitmen anggota terhadap organisasi.

Budaya organisasi berbeda dengan peraturan. Peraturan dibuat untuk mengikat dan memaksa serta memberi sanksi bagi pelanggarnya sedangkan budaya organisasi tidak dapat dipaksakan. Jika ada yang melanggar budaya organisasi, maka hukuman yang ada akan bersifat psikis karena pelanggarnya kemungkinan akan menjadi bahan pembicaraan atau tidak disukai rekan kerjanya.

Budaya organisasi merupakan norma, nilai - nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi profesional guru. Guru merupakan tenaga kependidikan yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat dengan bangsa lain. Oleh karena itu, kedudukan guru sebagai tenaga profesional sangatlah penting dalam terwujudnya visi dan misi penyelenggaraan pembelajaran pada satuan pendidikan dimana ia melaksanakan tugasnya.

Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing - masing individu. Untuk menjadi guru yang profesional, harus memiliki beberapa kompetensi.

Dalam undang - undang Guru dan Dosen No.14/2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 19/2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan kegiatan mengajar di sekolah. Guru yang bermutu adalah guru yang profesional dalam pekerjaannya karena guru yang profesional senantiasa dapat meningkatkan kualitasnya. Oleh karena itu, seorang guru harus mampu menguasai kompetensi tersebut sehingga peserta didik dapat dengan mudah menyerap ilmu yang didapat.

Fenomena yang terjadi di Sekolah-sekolah pada jenjang sekolah menengah Pertama Negeri se-kabupaten Lampung Selatan menunjukkan bahwa masih terlihat budaya organisasi yang kurang baik, terlihat dari masih ada guru yang terlambat datang mengajar dan absen tanpa memberikan tugas sehingga komitmen guru dalam melaksanakan tugas belum optimal, masih ada guru yang kompetensi profesionalnya masih rendah terlihat dari masih adanya guru yang mengalami kendala dalam menyusun perangkat kegiatan pembelajaran yang kontekstual dan mandiri, sehingga semua itu berakibat terhadap kinerja guru yang menurun terlihat dari hasil evaluasi belajar terhadap siswa yang kurang memuaskan¹.

¹ Hasil wawancara guru SMPN 5 Natar Kabupaten Lampung Selatan

Rumusan Masalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Lampung Selatan?
2. Apakah kompetensi profesional berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Lampung Selatan?
3. Apakah budaya organisasi dan kompetensi profesional secara bersama - sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Lampung Selatan?

Metode

Penelitian yang akan dilaksanakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Penelitian ini dilakukan dengan maksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*). Dalam penenlitian ini agar pengukurannya lebih terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah direncanakan, maka dibuat definisi operasional sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional

N	Indikator	Sub Indikator	Sebaran Item
1	a. Profesionalisme	1. Memiliki Kualifikasi akademik	1,2
		2. Memahami dan melaksanakan tugas dan fungsi sebagai guru	3,4
	b. Jarak dari manajemen	3. Memiliki standar kompetensi pada bidang pelajaran yang diampu	5,6
		4. Merancang dan melaksanakan program pembelajaran	7,8
	c. Percaya pada rekan sekerja	5. Menjalin hubungan yang harmonis dengan pimpinan	9,10
		6. Menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama guru	11,12
	d. Keteraturan	7. Disiplin	13,14
		8. Mampu mengembangkan materi dan mempergunakan TIK	15,16
	e. Kepercayaan	9. Mampu mengembangkan bakat dan prestasi siswa	17,18
		10. Mampu memberikan kepercayaan orang tua	19,20
2	a. Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi yang diajarkan	1. Memahami konsep ilmu yang diajarkan	1,2
		2. Menyiapkan materi ajar dalam kurikulum yang ditetapkan	3,4
		3. Memahami keterkaitan antar konsep, materi dan metode pembelajarannya	5,6
		4. Mendiskripsikan wewenang keilmuan dan batas-batasannya	7,8
			9,10

	5. Merelevankan materi ajar dengan kondisi terkini	
b. Menguasai struktur dan metode keilmuan	6. Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan materi bidang studi.	11,12 13,14
	7. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk perbaikan secara berkala	15,16
	8. Melaporkan hasil-hasil temuan dalam penelitian yang dilakukan	17,18
	9. Melibatkan peserta didik dalam penelitiannya	19,20
	10. Menyebarkan luaskan hasil penelitian ke khalayak umum untuk menjadi rekomendasi pembelajaran	
3 a. Kualitas	1. Menguasai materi	1,2
	2. Mampu mengelola kelas	3,4
b. Kuantitas	3. Mampu membimbing dan mengayomi siswa serta memecahkan masalah di kelas	5,6
c. Ketepatan waktu	4. Disiplin	7,8
d. Efisiensi	5. Memiliki program pembelajaran yang baik dan menarik.	9,10 11,12
	6. Cara penyampaian materi yang menarik	
e. Kebutuhan Supervisi	7. Mampu berinteraksi yang efektif dengan siswa.	13,14
	8. Mampu mengembangkan bakat siswa	15,16
f. Hubungan Kerja	9. Berhubungan yang baik dengan siswa	17,18
	10. Berhubungan yang baik dengan orang tua siswa,	19,20

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri se-kabupaten Lampung Selatan dengan pengambilan sampel menggunakan Teknik accidental sampling yang didapat sebanyak 35 orang. Sedangkan analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, menggunakan SPSS versi 21.

Hasil dan Diskusi

Uji Hipotesis variabel budaya organisasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Perhitungan pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 2. Korelasi Budaya organisasi terhadap Kinerja Guru

Correlations				
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.832**	.322**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	32	32	32
X2	Pearson Correlation	.832**	1	.555**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	32	32	32
Y	Pearson Correlation	.322**	.555**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	32	32	32

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

Hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel adalah sebesar 0,322. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi maka tingkat korelasi budaya organisasi dengan variabel kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kabupaten Lampung Selatan termasuk dalam kategori korelasi “sedang” yakni terletak pada (0,400 - 0,599). Dengan koefisien determinasi budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 33,9%. Adapun hasil uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Hipotesis Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Guru

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.440	3.320		5.855	.000
	X1	.505	.085	.322	5.907	.000

Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 5,907$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,694, maka $t_{hitung} = 5,907 > t_{tabel} = 1,694$ bahwa terdapat pengaruh antara variabel, dengan persamaan regresi antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja adalah $Y = 19,440 + 0,505X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel budaya organisasi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri se-kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,505 point.

Uji Hipotesis Kompetensi profesional (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Koefisien determinasi kompetensi profesional terhadap Kinerja Guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi Kompetensi profesional terhadap Kinerja Guru

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
Dimension 0	1	.555 ^a	.308	.297	3.54794
a. Predictors: (Constant), X2					

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,555^2 = 0,308 = 0,308 \times 100\% = 30,8\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi profesional menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Guru sebesar 30,8%. Adapun hasil uji hipotesis pengaruh Kompetensi profesional terhadap Kinerja Guru sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi profesional terhadap Kinerja Guru

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized	Beta		
	B	Std. Error	Coefficients			
1	(Constant)	18.641	3.710		5.025	.000
	X2	.519	.094	.555	5.497	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 5,497$ dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,694, maka $t_{hitung} = 5,497 > t_{tabel} = 1,694$, bahwa terdapat pengaruh antara Variabel Kompetensi profesional terhadap Kinerja Guru. Adapun persamaan regresi adalah $Y = 18,641 + 0,519X_2$, artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Kompetensi profesional akan diikuti oleh variabel Kinerja Guru sebesar 0,519 point.

Uji Hipotesis Budaya organisasi (X_1) dan Kompetensi profesional (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan antara variabel budaya organisasi dan kompetensi profesional terhadap variabel kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 5. Perhitungan pengaruh Koefisien Korelasi secara Bersama-sama

Model Summary					
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Dimension 0	1	.592 ^a	.351	.331	3.46151

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Korelasi budaya organisasi dan kompetensi profesional dengan kinerja guru sebesar 0,592, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang erat dan positif. Berarti semakin baik budaya organisasi dan kompetensi profesional maka kinerja guru akan semakin meningkat. Koefisien Determinasi (KD) = $R = 0,592^2 = 0,351 = 0,351 \times 100\% = 35,1\%$. Jadi besaran pengaruh budaya organisasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru sebesar 35,1% dan sisanya sebesar 64,9%.

Kesimpulan dan saran

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-kabupaten Lampung Selatan, hal ini terbukti dari besarnya Koefisien Determinasi budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah 33,9%. Uji Hipotesis Parsial budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar $t_{hitung} = 5,907 > t_{tabel} 1,694$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMPN se-kabupaten Lampung Selatan sebesar 33,9%.
2. Terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru pada SMPN se-kabupaten Lampung Selatan, hal ini terbukti dari besarnya Koefisien Determinasi kompetensi profesional terhadap kinerja guru adalah 30,8%. Uji Hipotesis Parsial kompetensi profesional terhadap

kinerja guru sebesar 5,497 dan $t_{hitung} > t$ tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru sebesar 30,8%.

3. Terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru pada SMPN se-kabupaten Lampung Selatan, hal ini terbukti dari hasil pengujian hipotesis secara simultan budaya organisasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru diperoleh F_{hitung} 18,090 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 4,149. Besarnya Koefisien Determinasi budaya organisasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru adalah 35,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi profesional dan kompetensi profesional secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMPN se-kabupaten Lampung Selatan sebesar 35,1%.

Daftar Pustaka

- Sukrispiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoharjo, indomedia Pustaka, 2019
- Emron Edison, Yohni Yanwar, Imas Komariah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Alfabeta, 2016
- Bambang Ismaya, *Pengelolaan Pendidikan*, Bandung, refika Aditama, 2015
- Tantowi Jauhari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandar Lampung, Fakultas Dakwah IAIN raden Intan Lampung, 2011
- Anjar Setyo Utomo1) , Dra.Cicik Harini, MM.2) , Edward GagahP.T, S. M. the Influence of Recruitment & Workload To Employee'S Performance With Loyalty As Intervening Variable(Case Study At Rumah Makan Soto Ayam Khas Kudus Mbak Lin Semarang). *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 19, 51–59, 2017
- Badriyah, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. I(2), 88, 2015
- Damanhuri, A., Mujahidin, E., & Hafidhuddin, D. Inovasi Pengelolaan Pesantren dalam Menghadapi Persaingan di Era Globalisasi. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.32832/tadibuna.v2i1.547>, 2013
- Dessler, G. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Pelatihan dan Pengembangan*, 2017
- Supriyadi, *Statistik Penelitian Pendidikan, Perhitungan, Penyajian, Penejelasan, dan Penarikan Kesimpulan*. Depok, Raja Grafindo Persada, 2017
- Donni, B. A. . *Manajemen Syariah*, 2014
- Etikawati, E., & Udjang, R. Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9–23. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>, 2016
- Handoko, T. H. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Pengantar Manajemen, 2011
- Hasibuan, M. S. P. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. In *Jakarta: Bumi Aksara*, 2009
- Hasibuan, M. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara. 2011
- Hasyim, B. Islam Dan Ilmu Pengetahuan (Pengaruh Temuan Sains terhadap Perubahan Islam). *Jurnal Dakwah Tabligh*, 14(1), 127–139, 2013
- Hidayat, A., & Machali, I. *Pengelolaan Pendidikan*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2013

- Hidayatullah, F. S. Orientasi Pengembangan Ilmu Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Sositoteknologi*, 12(30), 540–558. <https://doi.org/10.5614/sostek.itbj.12.30.6>, 2013
- Jauhari, M. T., Kusumawati, A., & Nuralam, I. P. The Impact of Website Quality on Consumer Satisfaction and Purchase Intention (Study Case of E-Commerce Lazada Indonesia in Malang City). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2019
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa; Edisi Keempat. *Wacana - Jurnal Ilmu Pengetahuan Budaya*. 2014
- Kosim, M. *ILMU PENGETAHUAN DALAM ISLAM* (Perspektif Filosofis-Historis). *Jurnal TADRIS*, 3, 121–140. <http://tadris.stainpamekasan.ac.id/index.php/jtd/article/download/55/110>, 2008
- Kurnia, R. M., & Santoso, M. B. *Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pekerja K3L Unpad*. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), 108. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i2.18264>, 2018
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- MARDIAH, N. *Rekrutmen, seleksi dan penempatan dalam perspektif islam*. *Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1(2), 223–235. <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/view/47>, 2016
- Moleong, J. L. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In *Remadja Karya*, 2002
- Muhson, A. *Teknik Analisis Kuantitatif*. Makalah Teknik Analisis II, 1–7. <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/pendidikan/Analisis+Kuantitatif.pdf>, 2006
- Muthohar, A. M. *Preferensi Masyarakat Terhadap Lembaga Zakat Dan Bentuk-Bentuk Pemberdayaan Dana Zakat*. *Inferensi*, 10(2), 381. <https://doi.org/10.18326/infsl3.v10i2.381-404>, 2016
- Pambagio, N. S., Utami, H. N., N, G. E., Administrasi, F. I., & Malang, U. B. *Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–7, 2013
- Poernomo, H., & eka, H. *PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA, Tbk CABANG SIDOARJO*. *J-Macc*, 2(1), 87–101, 2019
- Pottale, B. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 453–464, 2016
- Rahadi, D. R., & Rahmiati, F. *Proses Rekrutmen Dan Seleksi Perusahaan Keluarga (Studi Kasus Sektor Usaha Kecil Dan Menengah Di Kota Palembang)*. *FIRM Journal Of Management Studies*, 2(2), 1–11. <http://e-journal.president.ac.id/presunivojs/index.php/FIRM-JOURNAL/article/view/336>, 2017
- Rekrutmen, P., Seleksi, D. A. N., Karir, P., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bank Sulutgo Pusat*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2508–2517. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21025>, 2018

- RI, D. A. (2013). *Alqur'an dan Terjemah*.
- Riduwan. (2015). Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis. In *Bandung: Alfabeta*.
- Rosidin, D. I. S.. *Sistem Manajemen Data Dan Informasi Pendidikan Di Lingkungan Direktorat Jendral Kelembagaan Islam*, 2003
- Saputra, N. I. *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BNI KCU Makassar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas UIN Alauddin, Makasar, 1–79, 2017
- Sari, N. *MANAJEMEN DANA BANK SYARIAH*. Al-Maslahah Jurnal Ilmu Syariah. <https://doi.org/10.24260/almaslahah.v12i1.341>, 2016
- Satrohadiwiryō. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. In *Jakarta, Bumi Aksara*, 2003.
- Sugiono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung. Alfabeta, 2016
- Syamsi, I. *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*. Bumi Aksara., 2000
- Tanjung, N. *Tafsir Ayat- Ayat Alquran Tentang Manajemen Sarana Prasarana*. Jurnal Sabilarrasyad, 2(1), 156–183, 2017
- UTAMI, D. S. (2019). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. 2(2), 27–41. <https://doi.org/10.31227/osf.io/b4nfh>, 2019
- Yullyanti, E. *Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai Di Sekretariat Jenderal Desdm Dengan Metode Sem*. Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi, 16(3), 131–139.