

# ANALISIS PENGEMBANGAN SDM MELALUI EVALUASI KINERJA DAN MOTIVASI GURU DALAM PEMBERIAN TUNJANGAN DI SDN SIDOTOPO II/49 SURABAYA

Deny Jepri Ardiansyah

STIE Mahardhika Surabaya

---

---

## ABSTRAK

Penelitian ini di latarbelakangi oleh evaluasi kinerja dan motivasi dalam pemberian tunjangan di SDN Sidotopo II/49 Surabaya. Dalam studi kasus ini prinsip evaluasi kinerja dibutuhkan dalam mengevaluasi perilaku organisasi sehingga dapat berjalan sesuai dengan arah dan target yang telah ditentukan oleh pemerintah pusat. Tunjangan kinerja menjadi hal yang diperhitungkan sebagai bentuk peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik. Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja yang baik. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk mengamati fenomena yang terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan SDM melalui evaluasi kinerja dan motivasi dalam pemberian tunjangan di SDN Sidotopo II/49. Untuk menganalisis fenomena ini peneliti menggunakan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai *grand theory*, kemudian Teori Organisasi, Teori Evaluasi Kinerja, Teori Motivasi. Hasil dari analisis tersebut kemudian diklasifikasikan dengan matriks SWOT untuk mendapatkan hasil strategi kebijakan yang dapat dilakukan untuk memaksimalkan *Strength* (S), meminimalkan *Weakness* (W), mengambil *Opportunity* (O), dan berusaha menghindari *Threats* (T). Hasil yang didapat adalah perpaduan diantara SWOT tersebut untuk dapat digunakan sebagai bentuk evaluasi di SDN Sidotopo II/49 Surabaya. Hasil penelitian adalah untuk menunjang kemampuan seorang guru yaitu dengan adanya evaluasi kinerja guru dan kompensasi (*reward*) yang diberikan oleh pimpinan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja guru. Kegiatan evaluasi kinerja yang dilakukan harus secara maksimal. Budaya memberikan keringanan atas dasar kesenioran harus mulai dihilangkan dan harus tetap objektif terhadap standar dan aturan yang telah ditetapkan. Sehingga output yang dihasilkan akan maksimal.

**Kata kunci:** Teori MSDM, Evaluasi Kinerja, Motivasi, Tunjangan.

---

---

## PENDAHULUAN

Organisasi secara luas merupakan sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Seringkali pada beberapa organisasi terdapat masalah terkait dengan keefektifan dalam berkoordinasi. Koordinasi yang efektif didalam organisasi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan dalam berorganisasi, baik koordinasi pusat hingga koordinasi tingkat instansi masing-masing. Hal ini sangat berpengaruh terhadap keefektifan suatu organisasi karena tanpa adanya koordinasi tersebut setiap anggota tidak memiliki pedoman yang di ikuti. Kegagalan beberapa organisasi dapat menimbulkan beberapa masalah bagi organisasi lainnya, terutama organisasi yang berhubungan langsung.

Prinsip-prinsip organisasi juga diperlukan untuk mengatasi beberapa

kekeliruan yang dilakukan oleh pelaku organisasi. Dengan mempunyai tujuan yang jelas, pembagian kerja, delegasi kekuasaan, tingkat pengawasan, tanggung jawab dan koordinasi, nantinya anggota organisasi dapat mengetahui, memahami dan mengenal hal yang menjadi tujuan didalam organisasi tersebut.

Salah satu bentuk organisasi dalam dunia pendidikan adalah pendidikan dasar (Sekolah SD). Sekolah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah bangunan atau lembaga belajar mengajar, tempat menerima dan memberi pelajaran menurut sesuai tingkatan yang di tempuh. Sekolah memiliki peran penting dalam dunia pendidikan, dimana pendidikan adalah suatu pengetahuan yang membuat seseorang semakin maju dan berkembang. Salah satu bentuk upaya di sektor pendidikan yaitu mencetak sumber daya

manusia yang memiliki kompetensi, kualitas pribadi, dan memiliki kreatifitas yang baik.

Berdasarkan Permendikbud Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah dalam pasal 1 point kedua menjelaskan bahwa pendidikan dasar adalah jenjang pendidikan pada jalur pendidikan formal yang melandasi jenjang pendidikan menengah, yang diselenggarakan pada satuan pendidikan berbentuk sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta menjadi satu kesatuan pendidikan pada satuan pendidikan yang berbentuk sekolah menengah pertama dan madrasah tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang sederajat. Pada pasal ini mengisyaratkan bahwa kualitas organisasi dalam pendidikan dasar haruslah berjalan dengan baik dan sesuai target yang telah ditentukan. Mengingat fungsi dari pendidikan dasar (SD) adalah merupakan dasar sebelum para siswa melanjutkan ke jenjang pendidikan menengah.

Organisasi dalam dunia pendidikan dasar sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan alat penggerak organisasi dan penggerak suatu pendidik dalam mewujudkan dan mencapai suatu tujuan pendidikan yang efektif. Artinya sumberdaya manusia meliputi semua orang yang ada dalam organisasi yang masing-masing mempunyai peran dan fungsinya masing-masing. Sumberdaya manusia merupakan faktor terpenting untuk mendapatkan hasil kinerja terbaik. Selain menangani masalah keterampilan dan keahlian sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif demi memperoleh hasil kinerja terbaik. Menurut Danang (2013: 3) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi atau di suatu sekolah, yang sering disebut personal, tenaga kerja, belajar mengajar, untuk peserta didiknya di dalam dunia pendidikan. Selain itu, sumber daya manusia merupakan sebuah asset dan modal di dalam organisasi maupun dunia pendidikan yang dapat mewujudkan tujuan pendidikan menjadi potensi nyata secara fisik maupun non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Sumber daya manusia sangat menentukan bagaimana perkembangan para murid kedepan. Tidak hanya pada masa studi, tetapi juga

keberlangsungan hidupnya di masa yang akan datang. Penting untuk diamati bagaimana evaluasi kerja yang dilakukan secara bertahap untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas suatu organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang di tetapkan terlebih dahulu. Berdasarkan PP Nomor 13 tahun 2015 tentang standar nasional pendidikan pasal 1 point kedua puluh lima menjelaskan evaluasi pendidikan adalah kegiatan pengendalian, penjaminan, dan penetapan mutu pendidikan terhadap berbagai komponen pendidikan terhadap berbagai komponen pendidikan pada setiap jalur, jenjang, dan jenis pendidikan sebagai bentuk pertanggung jawaban penyelenggaraan pendidikan. Dalam hal ini penyelenggara pendidikan wajib menjaga kualitas mutu pendidikan.

Evaluasi kinerja sangat vital dalam pemberian penghargaan atau imbalan kepada guru. Tujuan evaluasi kinerja guru antara lain (1) untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. (2) untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang di lakukanya pada taun tersebut.

Secara teoritis tunjangan kinerja menjadi beberapa hal yang sangat diperhitungkan sebagai peran yang sangat vital dalam peningkatan sumber daya manusia. Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja, dengan kata lain tunjangan kinerja merupakan penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada guru atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja guru. Pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 menegaskan:

“Tambahan penghasilan diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, dan kelangkaan profesi”.

Tunjangan Kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil. Pemberian tunjangan kinerja kepada setiap Guru dapat mewujudkan penegakan disiplin dan meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang terbaik serta meningkatkan kesejahteraan bagi Pegawai Negeri Sipil terutama di lingkungan SDN Sidotopo II/49 Surabaya. Kriteria tambahan penghasilan menurut peraturan Walikota Surabaya Nomor 2 Tahun 2018 tentang kriteria tambahan penghasilan Pasal 3 ayat 1 menegaskan:

“Tambahan penghasilan pegawai berdasarkan pertimbangan ojektif lainnya berupa uang penunjang pengelola uang diberikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil berdasarkan bobot jabatan masing-masing Pegawai Negeri Sipil”.

Akan tetapi hal tersebut tidak serta merta dalam berjalan dengan baik di beberapa sekolah maupun instansi. Pemberian tunjangan ini juga terkadang kurang tepat sasaran ataupun besaran yang diberikan tidak sesuai dengan ekspektasi para pegawai/guru.

Beberapa hal lain yang dapat dilakukan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai negeri sipil dalam pencapaian tujuan organisasi adalah dengan memberikan motivasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Hasibuan (2016) motivasi adalah cara mendorong gairah kerja bawahan, agar PNS mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sedangkan Menurut Berelson dan Steiner dalam Burhanuddin Yusuf (2016: 264) motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Malayu (2012: 163) menjelaskan bahwa tolak ukur yang digunakan untuk mengetahui pengaruh tunjangan Kinerja terhadap memotivasi kerja pegawai sebagai berikut, (1) Tingkat kesesuaian kerja, (2) Tingkat kehadiran, kerja, (3) Kemampuan melaksanakan tugas, (4) Ketepatan waktu bekerja, (5) Besaran tunjangan kinerja

Dari *empirical problem* dan *theoretical problem* dalam pemberian tunjangan tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Analisis**

**Pengembangan SDM Melalui Evaluasi Kinerja dan Motivasi Guru Dalam Pemberian Tunjangan di SDN Sidotopo II/49 Surabaya**”. Penelitian ini akan dilakukan di SDN Sidotopo II Surabaya, pemilihan lokasi ini dipilih karena peneliti bekerja di tempat tersebut sehingga hal ini dapat membantu peneliti dalam pengumpulan data yang akan diperoleh.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jelaskan tersebut, maka penelitian ini akan mengambil rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengembangan SDM melalui evaluasi kinerja dalam pemberian tunjangan di SDN SIDOTOPO II/49 Surabaya ?
2. Bagaimana pengembangan SDM melalui motivasi guru dalam pemberian tunjangan di SDN SIDOTOPO II/49 Surabaya ?

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengembangan SDM melalui evaluasi kinerja dalam pemberian tunjangan di SDN SIDOTOPO II/49 Surabaya.
2. Mengetahui pengembangan SDM melalui motivasi guru dalam pemberian tunjangan di SDN SIDOTOPO II/49 Surabaya.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Samsudin (dalam Dewa & Ni Ketut 2015: 3) bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.”

Pendapat lain terkait dengan manajemen sumber daya manusia juga dinyatakan oleh Rivai dan Jauvani (dalam Sukidi & Wajdi 2017: 3) mengemukakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *me-manage* sumber daya manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan”.

Sedangkan pengertian sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016: 10) menyatakan bahwa :

“Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Peralatan yang canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan bermanfaat secara maksimal jika peran dari karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan tidaklah semudah yang dibayangkan, karena tiap *person* membawa pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang bermacam-macam. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen.

## **Teori Organisasi**

Teori organisasi muncul pada abad ke 19 dilatarbelakangi oleh revolusi yang terjadi di Inggris, dan kemudian lahirnya perusahaan raksasa di Amerika Serikat. Secara umum teori organisasi merupakan studi mekanisme organisasi dalam menjalankan fungsinya. Teori organisasi adalah suatu pandangan, tinjauan, ajaran, pendapat atau pendekatan tentang pemecahan masalah organisasi agar lebih baik dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko (2012: 6) mendefinisikan organisasi sebagai suatu proses perencanaan yang meliputi penyusunan, pengembangan dan pemeliharaan suatu struktur atau pola hubungan-hubungan kerja dari orang-orang

dalam suatu kelompok kerja. Artinya, organisasi juga merupakan kumpulan dari peranan, hubungan, dan tanggung jawab yang jelas dan tetap.

Hampir setiap orang dipengaruhi secara mendalam oleh kelompok. Melibatkan diri dalam beberapa macam kelompok atau organisasi menempatkan kedudukan penting dari kehidupan kebanyakan orang. Artinya, banyak keuntungan dapat diperoleh dari penyempurnaan hubungan antara individu-individu dan kelompok.

Anthony (dalam Rimata 2014: 67) menjelaskan bahwa organisasi merupakan suatu kelompok manusia yang berinteraksi melakukan berbagai kegiatan secara koordinasi untuk mencapai tujuan, dimana pada dasarnya bahwa individu tidak dapat mencapai tujuan secara sendiri-sendiri. Artinya tujuan organisasi dapat dicapai melalui tatanan/manajemen yang dilakukan terhadap sejumlah orang sebagai pelaksana pekerjaan-pekerjaan organisasi.

Lebih lanjut dapat diartikan bahwa organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas, sedemikian rupa memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, sistematis, positif dan terkoordinasi dari usaha yang tersedia. Dalam hal ini organisasi merupakan sistem tentang aktivitas-aktivitas kerja sama dari dua orang atau lebih sesuatu yang tak berwujud dan tak bersifat pribadi, sebagaimana besar mengenai hal hubungan-hubungan. Hubungan-hubungan yang dilakukan orang-orang tersebut dalam keterkaitannya dengan aktivitas kerja.

## **Teori Evaluasi Kinerja**

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Kinerja perusahaan berkaitan erat dengan pengukuran dan penilaian kerja. Evaluasi kinerja adalah cara yang relevan untuk memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Leon C. Mengginson mengemukakan evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah “penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*), suatu proses yang digunakan

pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. (Sari, 2016: 3)

Ahli lain mengungkapkan evaluasi kinerja Simanjuntak (dalam Herminingsih 2016: 247) adalah sebagai berikut :

“Suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka evaluasi kinerja merupakan proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk menentukan prestasi kerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya menurut tugas dan tanggung jawabnya.

Evaluasi kinerja juga didefinisikan oleh *Society for Human Resource Management* yaitu :

*“The process of evaluating how well employees perform their jobs when compared to a set of standards, and the communicating that information to employees”.*

Berdasarkan definisi di atas, maka evaluasi kinerja merupakan suatu proses untuk mengetahui sejauh mana kinerja aparatur bila dibandingkan dengan serangkaian standarisasi yang dilakukan untuk bekerja sesuai komunikasi informasi yang telah diberikan oleh pimpinan. Evaluasi kinerja pada hakikatnya sebagai penilai kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai / karyawan setelah menerima informasi terkait dengan tugas dan fungsi yang telah diberikan.

## **Teori Motivasi**

Istilah motivasi bersumber dari bahasa lain yaitu *“movere”* yang berarti “menggerakkan” Steers (dalam Fauzi 2018: 18). Beberapa pernyataan pokok dalam kaitan dengan motivasi, yaitu : 1) apa yang menjadi penggerak kekuatan perilaku manusia, 2) apa yang mengarahkan atau jaringan perilaku manusia, 3) bagaimana perilaku terpelihara atau berkelanjutan” Steers (dalam Fauzi 2018: 18).

Motivasi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat menimbulkan antusiasme terhadap sesuatu termasuk dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik dari dalam diri individu

maupun dari luar individu. Semakin kuat motivasi yang dimiliki individu akan semakin meningkatkan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks memahami sesuatu, bekerja maupun dalam perihal kehidupan. Motivasi dari luar juga dapat berupa *reward* yang diberikan oleh atasan atau pimpinan kepada aparatur/ karyawan yang memiliki capaian kinerja yang sangat baik.

Prestasi beberapa karyawan lebih baik dari karyawan lain masih menjadi masalah serius dalam sebuah organisasi. Beberapa faktor penting dan menarik telah ditelusuri untuk menjelaskan perbedaan kinerja tersebut. Salah satu faktor adalah kemampuan, imbalan, tingkat aspirasi dan latar belakang karyawan menjelaskan mengapa beberapa karyawan berprestasi sedangkan yang lainnya belum.

Perihal motivasi adalah hal yang penting, kita sama-sama juga setuju akan hal tersebut. Tetapi kita sulit memahami dan mendefinisikan dalam sebuah organisasi. Definisi motivasi dilihat dari dua sudut pandang yaitu *“Motivation is a critical determinant of performance in organization”*. Sedangkan dalam arti sempit *“Motivation as those process within an individual that stimulate behavior and channel it in ways that should benefit the organization as a whole”*.

Sementara itu Robinson (dalam Dewa 2015: 27) menyatakan bahwa *“Motivation is the willingness to achieve organizational objective”*. Lebih lanjut mengungkapkan bahwa *“Motivation is the result of an interaction between the person and a situation; its not a personal trait”*. *“Motivation is the process by which a person’s efforts are energized, directed, and sustained towards attaining a goal”*.

Lunenburg & Ornstein (dalam Siburian 2014: 20), menyatakan bahwa motivasi juga berarti kerja keras (*person work hard*), mempertahankan pekerjaannya (*person keeps at work’s*) atau perilaku orang-orang dalam mencapai tujuan (*the person directs his or her behavior toward appropriate goals*).

Berdasarkan definisi motivasi tersebut, secara umum meliputi tiga aspek yaitu 1) *Effort*, 2) *Persistence* dan 3) *Direction*. Gibs (dalam Hestiningrum 2017: 16) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu konsep yang digunakan untuk menjelaskan kekuatan tindakan atas atau dalam pribadi seseorang untuk berkeinginan dan perilaku langsung. Sejalan dengan hal

tersebut Maslow (dalam Zaki 2015: 11) menjelaskan bahwa kebutuhan merupakan titik awal dari motivasi. Kebutuhan adalah desakan psikologis untuk memenuhi sesuatu. Motivasi adalah kebutuhan akan sesuatu yang dimanifestasikan dalam tindakan.

Secara teknis, motivasi adalah pencurahan tenaga pada suatu arah tertentu untuk sebuah tujuan spesifik Weisinger (dalam Fiana 2018: 37). Kebutuhan adalah kekurangan atau kurang sesuatu nilai yang ada dalam pengalaman seseorang pada suatu titik waktu tertentu. Kekurang sesuatu mungkin bersifat psikologis atau sosiologis.

Istilah motivasi dikaitkan dengan kebutuhan atau insentif suatu perangsang dalam proses pekerjaan. Kedua istilah ini seperti dua sisi mata uang logam yang sama, seperti hubungan konsep tujuan dengan alat untuk mencapai tujuan. Karena insentif dipandang sebagai alat untuk memenuhi dan memuaskan kebutuhan para pekerja.

### **Teori Analisis SWOT**

Menurut Rangkuti (2016: 3) mendefinisikan SWOT sebagai singkatan dari *Strengths* (kekuatan), *Weaknes* (kelemahan), *Opportunity* (kesempatan) dan *Threats* (ancaman) dalam lingkungan yang dihadapi daerah. Tahapan SWOT berasumsi strategi yang efektif adalah dengan memaksimalkan kekuatan dan peluang dan meminimalkan kelemahan dan ancaman. Faktor-faktor eksternal dan faktor-faktor internal merupakan pembentuk matriks SWOT Karo karo (dalam Hidayat 2015: 384).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif-kualitatif. Pada penelitian ini, setelah peneliti mengumpulkan data dalam bentuk hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi maka untuk selanjutnya data tersebut akan dianalisis lebih mendalam sehingga membentuk suatu kesimpulan ilmiah-alamiah yang dapat diterima oleh berbagai kalangan, terutama dalam hal ini adalah Pemerintah Pusat, Pemerintah Kota, Dinas Pendidikan Kota Surabaya, Kepala Sekolah, dan masyarakat sebagai obyek penelitian kualitatif dalam skripsi ini.

Penelitian kualitatif menyelidiki pola persamaan dan perbedaan semua kasus

dan mencoba untuk berdamai dengan keanekaragamannya. Penelitian kualitatif biasanya hanya memiliki bentuk variasi yang bermacam-macam, dalam penelitian ini akan menjelaskan metode yang digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui evaluasi kinerja dan motivasi guru dalam pemberian tunjangan.

Metode ini menggambarkan abstraksi dari berbagai macam alternatif pengembangan kemitraan pemerintah daerah dengan swasta secara teoritis – kritis dan obyektif. Alasan lain dari dipilihnya metode ini dikarenakan pemahaman seseorang terhadap sebuah permasalahan lebih bersifat kualitatif yang didasarkan pada persepsi, eksplorasi pemikiran, penjelasan dan pengembangan konsep.

Selain itu, pemilihan metode ini juga didasarkan pada pendapat yang dikemukakan oleh David & Ted Gaebler (dalam Debora, 2012: 27), yaitu :

“Untuk mengkombinasikan pengukuran kuantitatif dengan evaluasi kualitatif, Manajer yang baik dapat memperoleh pandangan yang besar dalam kinerja dengan memperhatikan angka-angka yang relevan, tetapi mereka dapat memperoleh pandangan yang sama nilainya dengan menggunakan waktunya untuk mengamati program, perwakilan atau pemberi jasa, berbincang-bincang dengan para pekerja dan mendengarkan pelanggan”.

Metode penelitian kualitatif digunakan untuk pencapaian suatu tujuan (hasil akhir) yang diinginkan, bukan berbicara pada *output* (keluaran/hasil akhir), membatasi studi dengan fokus yang jelas, dan hasilnya dapat disepakati oleh kedua belah pihak (peneliti dan subyek penelitian). Dalam penelitian kualitatif, tidak sekadar mendeskripsikan sebuah fenomena, yang terpenting adalah menjelaskan makna, mendeskripsikan makna dari fenomena yang muncul, bahkan menjelaskan “meta makna” yaitu makna dibalik makna.

Penelitian kualitatif hampir seluruhnya bersifat deskriptif dan menghindari analisis teoretis. Secara umum, penelitian ini membuat teori dan konsep menjadi eksplisit. Tanpa interpretasi atau teori analitis, para pembaca penelitian kualitatif dapat menggunakan gagasan mudah dalam keseharian mereka sendiri. Gagasan tersebut jarang memberikan pengetahuan umum.

Studi deskriptif menyajikan gambaran mengenai jenis orang atau aktivitas sosial dan berfokus pada pertanyaan “bagaimana” dan “siapa”. Menyelidiki persoalan baru atau menerangkan alasan terjadinya suatu hal kurang diperhatikan dibandingkan menjelaskan situasinya. Berbagai macam penelitian sosial bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif kebanyakan menggunakan teknik pengumpulan data: survei, penelitian di lapangan, analisis isi (*content*), dan penelitian komparatif sejarah.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menganalisis pengembangan SDM melalui evaluasi kinerja dan motivasi guru dalam pemberian tunjangan. Selain itu metode ini akan menjelaskan bentuk bantuan pemerintah pusat melalui temuan data di lapangan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini didasarkan pada data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penelitian lapangan, termasuk wawancara dan observasi dengan para lembaga terkait pengembangan SDM melalui evaluasi kinerja dan motivasi guru secara langsung baik terhadap lembaga/institusi maupun individu. Data-data yang dijaring, dikodifikasikan dan dideskripsikan adalah bersumber dari jawaban para informan terhadap pertanyaan yang diajukan dalam wawancara.

Data kualitatif berasal dari berbagai macam bentuk: foto, peta, wawancara terbuka, observasi, dokumen, dan lain-lain. Beberapa data kualitatif mengambil data dari penelitian yang dilakukan di lapangan. Penelitian lapangan dimulai dengan pertanyaan yang dirumuskan secara longgar, kemudian memiliki kelompok atau lokasi untuk penelitian, memperoleh akses, dan kemudian menerapkan peranan sosial dalam penataan dan mulai melakukan observasi. Peneliti lapangan dengan teliti mengamati dan berinteraksi dalam penataan lapangan selama beberapa bulan. Data berbentuk catatan terperinci yang diambil sehari-hari. Peneliti terus-menerus mempertimbangkan pengamatan mereka dan menyempurnakan gagasan mengenai signifikansinya. Selanjutnya, peneliti meninggalkan lokasi lapangan, mengulas catatan mereka, dan mempersiapkan laporan tertulis. Penelitian lapangan

digunakan untuk studi eksplorasi dan deskriptif.

### **Sumber dan Pengumpulan Data Wawancara**

Wawancara tatap muka memiliki tingkat respons tertinggi dan memungkinkan kuesioner yang paling panjang dan paling kompleks. Jenis wawancara ini memungkinkan pewawancara untuk mengamati sekitarnya serta menggunakan komunikasi non-verbal dan alat bantu visual.

Wawancara adalah interaksi sekunder jangka pendek antara dua orang asing dengan tujuan eksplisit dari satu orang mendapatkan informasi spesifik dan pihak lainnya. Pewawancara sering menemukan bahwa responden tidak terbiasa dengan peran responden survei dan “responden sering tidak memiliki konsep yang jelas mengenai hal-hal yang diharapkan mereka” (Turner & Martin, 1984: 282).

Selain itu tidak menutup kemungkinan akan menggunakan catatan khusus untuk mencatat ide-ide, pemikiran-pemikiran dan gagasan-gagasan yang akan muncul sewaktu-waktu saat peneliti berada di lapangan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari studi pustaka terhadap peraturan perundang-undangan sebagai dokumen resmi dan literatur-literatur yang lain, yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam tesis ini. Selain itu bahan sekunder juga didapatkan dari literatur-literatur seperti buku panduan, surat kabar, seminar, internet, dan lain-lain.

Dalam penelitian kualitatif teknik wawancara merupakan cara utama untuk mengumpulkan data. Wawancara bertujuan untuk menggali tidak saja apa yang diketahui dan dialami oleh informan, tetapi juga apa yang tersembunyi jauh di dalam diri informan. Apa yang ditanyakan kepada informan dapat mencakup hal-hal yang bersifat lintas waktu yang berkaitan dengan masa lampau, masa sekarang dan masa depan.

### **Dokumentasi**

Metode dokumenter adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial. Pada intinya metode dokumenter adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis. Sekalipun demikian, sejumlah besar fakta dan data sosial tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi.

Bahan dokumen secara eksplisit berbeda dengan literatur, tetapi kemudian perbedaan diantaranya hanya dapat dibedakan secara gradual. Literatur adalah bahan-bahan yang diterbitkan, baik secara rutin maupun berkala. Sedangkan dokumenter adalah informasi yang disimpan dan didokumentasikan sebagai bahan dokumenter. Dokumenter terdiri dari beberapa macam yaitu : (1) otobiografi; (2) surat-surat pribadi, buku-buku atau catatan harian, memorial; (3) kliping; (4) dokumen pemerintah maupun swasta; (5) cerita roman dan cerita rakyat; (6) data di *server* dan *flashdisk*; dan (7) data tersimpan di *website*, dan lain-lain.

Dokumentasi yang berupa tulisan ataupun film bagi peneliti dapat digunakan untuk diproses (melalui pencatatan, pengetikan, atau alat tulis), tetapi kualitatif tetap menggunakan kata-kata, yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas.

### **Observasi**

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra mata sebagai alat bantu utamanya selain pancaindra lainnya seperti: telinga, penciuman, mulut, dan kulit. Oleh karena itu, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu dengan pancaindra lainnya. Dengan kata lain, observasi merupakan metode atau teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan.

Teknik observasi berguna untuk menjelaskan dan merinci gejala yang terjadi, dimaksudkan sebagai pengumpulan data selektif sesuai dengan pandangan seorang peneliti. Selain itu terdapat data yang tidak dapat ditanyakan kepada informan, ada diantaranya yang membutuhkan pengamatan secara langsung peneliti. Beberapa item yang perlu diobservasi yaitu keadaan tempat situasi sosial politik berlangsung, benda, peralatan, perlengkapan, termasuk letak dan penggunaannya, yang terdapat di lokasi penelitian; para pelaku, termasuk status, jenis kelamin, usia dan sebagainya; kegiatan yang berlangsung, tindakan-tindakan, serta waktu berlangsungnya peristiwa.

### **Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif yang sifatnya induktif (kesimpulan khusus menjadi umum), yaitu usaha untuk memperoleh kesimpulan berdasarkan pemikiran yang alamiah dari berbagai jawaban yang diperoleh atau dengan kata lain mencoba mendalami dan meneropong gejala sosial-politik dengan mengintepretasikan masalah yang terkandung di dalamnya.

Kesimpulan atas intepretasi jawaban yang akan diambil dari analisis deskriptif ini bersifat tentatif/tidak tentu, selalu diulang-ulang karena sewaktu-waktu kesimpulan yang ada saat ini dikemudian hari dapat berubah. Intinya kesimpulan yang akan dibuat dari hasil analisis data kualitatif dimaksudkan agar kita dapat memahami fenomena politik/pemerintahan yang kompleks.

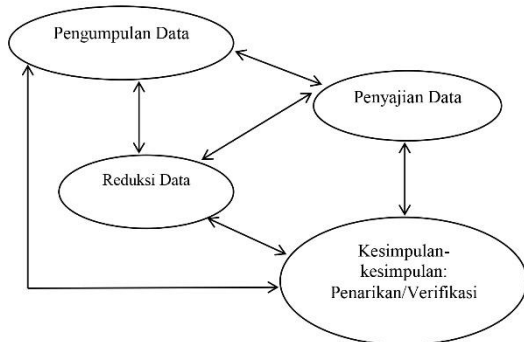
Analisis kualitatif umumnya tidak digunakan sebagai alat mencari data dalam arti frekuensi akan tetapi digunakan untuk menganalisis proses sosial yang berlangsung dan makna dari fakta-fakta yang tampak dipermukaan itu. Dengan demikian, maka analisis kualitatif digunakan untuk memahami sebuah proses dan fakta, bukan sekadar untuk menjelaskan fakta tersebut Huberman & Miles (dalam Wandu 2013: 527).

Ada beberapa teknik analisis data yang dapat dilakukan yaitu reduksi data (penyaringan/pemilahaan data), display data (penyajian data), verifikasi data (pengujian keabsahan / kebenaran data), dan triangulasi data. Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data "kasar" dengan melakukan pemotongan (rangkum) data sehingga hanya hal-hal yang pokok saja yang diambil Huberman & Miles (dalam Wandu 2013: 528). Display data yaitu menyajikan sekumpulan informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan, melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari hasil penelitian dengan membuat matrik atau tabel. Tahap verifikasi yakni mencari hubungan, persamaan, dari data yang diperoleh baik pada saat sebelum, selama maupun setelah pengumpulan data sehingga dapat dicapai suatu kesimpulan. Selanjutnya adalah triangulasi data yang dilakukan melalui



website, undang-undang, dan temuan data di lapangan. Berikut ini bagan teknik analisis data:

#### Teknik Analisis Data



#### KESIMPULAN

Pentingnya peranan seorang guru dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan merupakan objek utama yang menghasilkan pemimpin-pemimpin bangsa di masa yang akan datang. Kesimpulan yang dapat dinyatakan adalah untuk menunjang kemampuan seorang guru yaitu dengan adanya evaluasi kinerja guru dan kompensasi (*reward*) yang diberikan oleh pimpinan sebagai bentuk apresiasi terhadap prestasi guru yang telah dihasilkan.

Evaluasi kinerja guru sangatlah penting, dimana tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru dalam mengajar. Kemampuan seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari yang tidak tahu menjadi tahu, dari yang tidak bisa menjadi bisa.

Peningkatan kesejahteraan guru juga harus diperhatikan dengan baik, karena kesejahteraan ini memberikan rasa aman, nyaman, dan meningkatkan motivasi guru dalam kegiatan belajar mengajar. Pemberian tunjangan dan beberapa *reward* juga akan meningkatkan faktor kesejahteraan guru. Dengan kesejahteraan guru yang baik diharapkan kinerja guru untuk meningkatkan kompetensi, daya saing, kemauan untuk maju menjadi lebih tinggi dari sebelumnya.

Perlu diamati pula pelaksanaan kegiatan evaluasi kinerja yang dilakukan harus secara maksimal. Jika kepala sekolah atau guru senior yang bertugas memberikan penilaian akan cenderung memberikan kemudahan dan kemurahan bagi guru yang

dinilai telah banyak memberikan jasa sebelumnya. Budaya ini harus segera dihentikan, karena hal ini akan berdampak pada kualitas guru saat mengajar.

#### SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja dan peningkatan motivasi guru melalui tunjangan sangatlah berperan penting didalam peningkatan manajemen sumber daya manusia yang outputnya berupa prestasi tenaga didik. Konsekuensi logisnya adalah prestasi didik membaik akan berdampak terhadap kualitas pendidikan yang dihasilkan, dan berdampak pula terhadap perkembangan peserta didik pada tahap selanjutnya yaitu Sekolah Menengah Pertama (SMP). Berikut adalah saran untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia di SDN Sidotopo II/49 Surabaya berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dan penggunaan teori yang relevan untuk memaknai fenomena. Terdapat beberapa hal yang menjadi saran penulis untuk pelaksana pendidikan di SDN Sidotopo II/49 Surabaya berdasarkan analisis SWOT yaitu :

1. Pemerintah
  - a. Terus memotivasi guru dan siswa dalam KBM dengan dukungan pemerintah dalam melengkapi sarana prasarana.
  - b. Diharapkan kepada pemerintah untuk tidak hanya memperhatikan sarana dan prasarana tetapi pengadaan tenaga pengajar yang berkualitas juga diperlukan
  - c. Menerima tenaga guru dengan fair melalui tes masuk jika ingin bersaing dengan dunia luar, baik segi TIK, lulusan dan ekstrakurikuler, karena kualitas guru adalah cerminan kualitas siswa
2. Sekolah
  - a. Terus melakukan pendekatan dan metode mengajar yang bervariasi dan berinovasi dalam mengajar agar terus menghasilkan lulusan yang berkualitas
  - b. Terus melanjutkan hubungan baik guru dan siswa sejalan perkembangan IPTEK
  - c. Selalu berusaha dan bekerja keras untuk menjadi yang

- terbaik di segala bidang baik itu guru, siswa dalam rangka persaingan dengan sekolah lain
3. Orang tua siswa
    - a. Adanya kemampuan orang tua siswa yang berlebih dapat dijadikan donator dalam hal perbaikan gedung sekolah

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi., 2016. Buku Ajar MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Praktik dan Penelitian.
- Andita, N., 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Dana Amanah Karangnayar. Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Anggraini, Dwi. Pengaruh Pengungkapan Diri Kepada Keluarga Dan Kelompok Sebaya Dalam Memilih Perguruan Tinggi (Survei pada Mahasiswa FIDKOM UIN Syarif Hidayatullah Jakarta). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. 2013.
- Arta, Dewa.P.M. and Sari, Ni.Ketut.L.D., 2015. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*, 5(1).
- Budiasih, Y., 2012. Struktur organisasi, desain kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan studi kasus pada PT. XX di Jakarta. *Liquidity*, 1(2), pp.99-1.
- Danang, Sunyoto. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Debora, Octavia., 2012. Analisis Administrasi Penerimaan Retribusi Pelayanan Persampahan di Kota Bogor. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Indonesia. Depok.
- Dunn-Sigouin, E., Son, S.W. and Lin, H., 2013. Evaluation of Northern Hemisphere blocking climatology in the global environment multiscale model. *Monthly Weather Review*, 141(2), pp.707-727.
- Fauzi, L.I., 2018. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN PT ADI SATRIA ABADI). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(1), pp.62-72.
- Fiana, A.L., 2018. *Pengaruh intensitas mengikuti bimbingan dan konseling Islam terhadap kecerdasan emosional siswa Sekolah Menengah Pertama Islam Nudia Semarang* (Doctoral dissertation, UIN Walisongo Semarang).
- Handoko, T Hani. 2012. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M., 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasiholan, L.B., 2012. Teori Organisasi Suatu Tinjauan Perspektif Sejarah. *Dinamika Sains*, 10(24).
- Herminingsih, A. and Kreestianawati, K., Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 5(3), pp.241-257.
- Hestiningrum, A., PENGARUH PENGGUNAAN METODE SIMULASI PHET TERHADAP TINGKAT PEMAHAMAN SISWA KELAS XI MIPA SMA YOS SUDARSO CILACAP TERKAIT MATERI ELASTISITAS SKRIPSI.
- Hidayat, P., 2015. Analisis Strategi Pengembangan Sektor Informal di Kota Medan. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 2(6).
- Lukman, S.A., 2019. EFEKTIFITAS PENERAPAN APLIKASI KAHOOT DALAM MENGKONDISIKAN KELAS

PADA MATA PELAJARAN  
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI  
SMP N 1 PAGENTAN KABUPATEN  
BANJARNEGARA.

- Masda, P., 2016. Analisis Pengembangan SDM Melalui Motivasi Kerja di Dompot Dhuafa Yogyakarta. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Yogyakarta.
- Nabila, S. N. (2016). *Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Quality of Work Life terhadap Motivasi Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Nydia, Y.T., 2012. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan lapangan spbu coco pertamina mt haryono. *Skripsi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Indonesia, Depok*.
- Rangkuti, A.A. and Wahyuni, L.D., 2016. Modul: Analisis data penelitian kuantitatif berbasis classical test theory dan item response theory (rasch model).
- RIFA'I, Muhammad; FADHLI, Muhammad; WIJAYA, Candra. Manajemen Organisasi. 2013.
- Rimata, E.P., 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia di Yogyakarta. *Skripsi Sarjana Tidak Diterbitkan. Yogyakarta: Jurusan Manajemen FE UNY [Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta]. Tersedia secara online juga di: <https://eprints.uny.ac.id/17208/1/Skripsi%20EGA%20PRAJA%20RIMATA.pdf>*
- Rohida, L. and Akbar, I., 2019. THE IMPACT OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT BASED ON COMPETENCE OF IMPROVEMENTS PERFORMANCE OF PEGAWAI (STUDY OF HUMAN RESOURCES IN PADJADJARAN UNIVERSITY). *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 3(1).
- Sanjaya, M.T., 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta. *Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Sari, D.R., Jonathan, L.R. and Latif, I.N., 2016. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 5(1), pp.450-455.
- Siburian, P., 2014. Hubungan komunikasi interpersonal dan motivasi belajar dengan orestasi belajar penelitian pengajaran. *Jurnal Generasi Kampus*, 7(1), pp.18-29.
- Sinaga, R., 2017. Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional Dengan Kematangan Bawahan (Studi pada Kepala Desa dan Aparat Desa Purworejo, Kecamatan Kotagajah, Kabupaten Lampung Tengah). *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Lampung. Bandar Lampung*.
- Siti, Mutiah. *Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai (studi kasus pada pegawai kantor balai pemantapan kawasan hutan wilayah I Medan)*. 2018. PhD Thesis. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Sukidi, S. and Wajdi, F., 2017. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(2), pp.79-91.
- Sulistio Ningsih, M. (2017). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MA AL-HIKMAH WAYHALIM KEDATON BANDAR LAMPUNG* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Sunyoto, D., 2013. Teori, Kuesioner, dan proses analisis data perilaku organisasional. *Yogyakarta: Caps*.

Wandi, S., 2013. Pembinaan Prestasi Ekstrakurikuler Olahraga di SMA Karangturi Kota Semarang. *ACTIVE: Journal of Physical Education, Sport, Health and Recreation*, 2(8).

Yusuf, B., 2016. Analisis tingkat kesehatan koperasi syariah. *Esensi: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(1), pp.101-112.

Zaenuri, M., 2015. Manajemen sumber daya manusia di pemerintahan.

Zaki, S., 2015. Kebutuhan Peserta Didik Untuk Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa Di Kelas X Man Wonosari Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta.