

Analisis Hubungan Motivasi dan Program Pelatihan terhadap Kinerja Guru di Kota Pekanbaru

Fakhri Rabialdy

Program Studi S1 Kewirausahaan, Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai
e-mail: fakhrirabialdy@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan motivasi dan program pelatihan terhadap kinerja guru di lingkungan kota Pekanbaru. Guru-guru sekolah dasar yang mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pusat pelatihan, kewirausahaan dan bisnis dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini. Jumlah populasi ialah sebanyak 110 peserta, namun peserta yang ikut serta dalam penelitian ini ialah sebanyak 39 orang. Penelitian ini menemukan bahwa program pelatihan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kota Pekanbaru. Sementara, motivasi guru ditemukan tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Motivasi, Program Pelatihan, Kinerja Guru

Abstract

This research aims to examine the relationship between motivation and training program to teacher's performance in Pekanbaru city. Teacher of elementary school joined this program conducted by center for training, entrepreneurship and business used as a population of this study. The number of population in this study is 110 people, however 39 people only participate in this research. The result of this study shows that training program has a significant relationship to the teacher's performance in Pekanbaru city. While, this study shows that teacher's motivation has insignificant relationships to the teacher's performance.

Keywords : Motivation, Training program, Teacher's performance

PENDAHULUAN

Dampak perubahan era revolusi industri 4.0 sangat dirasakan dalam semua aspek kehidupan seperti sosial, politik, ekonomi dan teknologi. Revolusi industri 4.0 mampu memberikan perubahan dari pada era tradisional menuju era teknologi. Menurut Schmidt dkk (2015), revolusi industri 4.0 didefinisikan sebagai pemanfaatan produk pintar kedalam sebuah process digital dan fisik. Selain itu,

Prasetyo dan Sutopo (2018) menambahkan bahwa revolusi industri 4.0 ialah era industri dimana segala aspek dapat saling berkoneksi diwaktu yang bersamaan (realtime) dengan memanfaatkan fasilitas teknologi internet dan CPS agar menghasilkan kreativitas atau mengoptimalkan dari setiap proses yang telah dilaksanakan. Perubahan revolusi industri 4.0 dianggap sangat efektif untuk diimplementasikan pada era saat ini. Dengan adanya industri 4.0, maka banyak manfaat yang akan didapatkan dari hasil implementasi revolusi industri 4.0 dalam sebuah organisasi seperti tertera pada tabel 1.

Table 1. Potensi Manfaat Industri 4.0

Penulis	Potensi Manfaat
Lasi dkk (2014)	Pengembangan produk menjadi lebih cepat, mewujudkan permintaan yang bersifat individual (kustomisasi produk), produksi yang bersifat fleksibel dan cepat dalam menanggapi masalah serta efisiensi sumber daya.
Rüßmann dkk (2015)	Perbaikan produktivitas, mendorong pertumbuhan pendapatan, peningkatan kebutuhan tenaga kerja terampil, peningkatan investasi
Schmidt dkk (2015)	Terwujudnya kustomisasi masal dari produk, pemanfaatan data idle dan perbaikan waktu produksi
Kagermann dkk (2013)	Mampu memenuhi kebutuhan pelanggan secara individu, proses rekayasa dan bisnis menjadi dinamis, pengambilan keputusan menjadi lebih optimal, melahirkan model bisnis baru dan cara baru dalam mengkreasi nilai tambah
Neugebauer dkk (2016)	Mewujudkan proses manufaktur yang efisien, cerdas dan on-demand (dapat dikostumisasi) dengan biaya yang layak

Source; Prasetyo dan Sutopo (2018)

Selain dari pada itu, revolusi industri 4.0 juga ikut serta dalam pengembangan sistem pendidikan. Sistem pendidikan sebagai elemen penting dalam pembentukan sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengikuti perubahan era yang ada. Melalui pendidikan, pengembangan kemampuan dan watak dapat terlaksana yang mana dapat meningkatkan potensi sumber daya manusia agar semakin berkembang dan menjadikan sumber daya manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa (Ardiana, 2017). Gabriella dan Tannady (2019) menambahkan bahwa pendidikan dijadikan sebagai investasi panjang bagi perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Bahkan, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pemerintah memiliki visi untuk mewujudkan sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Dengan demikian, untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas maka

segala aspek yang mendukung sistem tersebut harus memiliki kompetensi yang jelas dan terukur seperti halnya dengan kinerja guru, kinerja sekolah, dan lainnya.

Selanjutnya, kinerja ialah hasil kerja yang diukur dalam waktu tertentu. Priyono , Qomariah, dan Winahyu (2018), mendeskripsikan kinerja sebagai keseluruhan aktivitas dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas, peran dan tanggung jawabnya dengan tujuan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Selain daripada itu, Kartini dan Kristiawan (2019) menambahkan tiga komponen untuk mendiskripsikan kinerja yaitu tujuan, ukuran dan penilaian. Tujuan dimaksudkan atas penentuan tujuan dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau individu merupakan sebuah upaya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ukuran merupakan indikator yang digunakan dalam menentukan sejauh mana organisasi atau individu tersebut berjalan, sedangkan penilaian merupakan indikator atau proses pencapaian tujuan kinerja setiap individu. Namun, dalam upaya ini kinerja dalam organisasi pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru.

Menurut Rohani dkk (2020), kinerja guru di sekolah memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Dikarenakan, guru merupakan ujung tombak dalam meningkatkan kualitas pendidikan, dimana guru akan melakukan interaksi langsung dengan peserta didik dalam pembelajaran di ruang kelas (Hafid, 2017). Selain itu, guru dituntut untuk memiliki kompetensi dalam melakukan pekerjaan sebagai tenaga pendidik. Dengan demikian, kinerja guru di sekolah harus terus di optimalkan dengan baik agar pendidikan tidak lagi menurun. Rohani dkk (2020) menambahkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dipengaruhi oleh individu atau organisasi itu sendiri sedangkan faktor eksternal ialah faktor yang dikontrol oleh lingkungan (Kareem & Haseeni, 2015).

Beberapa peneliti terdahulu menemukan bahwa motivasi guru sebagai salah faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah (Ardiana, 2017; Diana dkk., 2020; Gabriella & Tannady, 2019). Dikarenakan, motivasi guru merupakan suatu dorongan yang memberikan hasil kepada guru untuk melakukan kegiatan yang terbaik dan maksimal agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkannya (Diana dkk, 2020). Selain itu, motivasi yang dimiliki oleh guru akan membuat guru bersemangat dalam bekerja sehingga guru akan senantiasa berupaya melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik (Hardono, Haryono, 2017). Riyadi dan Mulyapradana (2017) menambahkan bahwa motivasi kerja sangat diperlukan bagi guru dalam melaksanakan tugas - tugasnya sebagai pendidik guna meningkatkan keberhasilan dalam proses pembelajaran.

Selain dari pada motivasi sebagai faktor internal, beberapa peneliti terdahulu juga menemukan bahwa program pelatihan juga memiliki hubungan terhadap kinerja guru (Harlina dkk, 2019; Reza dkk, 2019; Sumiaty, 2020). Pelatihan merupakan

sebuah proses untuk mencapai kemampuan tertentu yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dan merupakan bagian dari proses pendidikan yang menggunakan proses belajar demi memperoleh dan meningkatkan keterampilan (Reza dkk, 2019). Bahkan, program pelatihan dijadikan sebagai upaya dalam meningkatkan seluruh potensi yang dimiliki agar sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang dibutuhkan oleh organisasi (Sumiaty, 2020).

Berdasarkan uraian diatas, ditemukan bahwa motivasi dan program pelatihan mempengaruhi kinerja guru di berbagai sekolah (Ardiana, 2017; Gabriella & Tannady, 2019; Harlina dkk, 2019; Reza dkk, 2019; Sumiaty, 2020). Pada penelitian ini, peneliti menguji hubungan motivasi dari guru dan program pelatihan terhadap kinerja guru sekolah dasar di kota Pekanbaru pada era revolusi industri 4.0. Hal ini disebabkan karena era revolusi industri 4.0 sangat diperlukan seperti halnya dalam mengatasi masalah masalah yang terjadi disaat pandemic covid 19.

METODE

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dalam pengumpulan informasi dan data dari responden. Pendekatan kuantitatif menjelaskan tentang fenomena dari data numerik yang dianalisis dengan metode berbasis matematis, khususnya statistik (Yilmaz, 2013). Menurut Sekaran (2003), kuantitatif adalah mekanisme pengumpulan data yang efisien ketika peneliti tahu persis apa yang dibutuhkan dan bagaimana mengukur variabel yang diminati. Collins (2003) menyarankan bahwa standar pengumpulan data penelitian survei ialah kuesioner. Metode ini memberikan biaya yang hemat, efisien, cepat dan akurat ketika mengakses informasi dalam suatu populasi (Zikmund dkk, 2013). Dengan demikian, maka alat ukur yang digunakan pada penelitian ini ialah kuesioner.

Selanjutnya, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data *simple random sampling*. Dikarenakan, *simple random sampling* memberikan kesempatan yang sama bagi responden dalam memberikan informasi yang tepat kepada peneliti. Selain itu, populasi yang digunakan pada penelitian ini ialah peserta program pelatihan yang diadakan oleh Pusat Pelatihan, Kewirausahaan dan Bisnis pada bulan September 2020. Total populasi pada penelitian ini ialah sebanyak 110 peserta yang terdiri dari guru – guru sekolah dasar di lingkungan Kota Pekanbaru. Menurut tabel yang dibuat oleh Krejcie dan Morgan (1970) bahwa jika jumlah populasi 110 peserta maka sampel yang digunakan ialah 86 peserta. Selain itu, Roscoe (1975) menyarankan jumlah sampel tidak kurang dari 30 dan tidak lebih dari 500. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini ialah sebanyak 86 peserta dikarenakan jumlah sampel ini telah memenuhi syarat yang diberikan oleh beberapa peneliti sebelumnya (Krejcie & Morgan, 1970; Roscoe, 1975).

Dalam upaya untuk mencapai tujuan pada penelitian ini, peneliti menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Asfaw dkk (2015) untuk menguji kinerja guru dan progam pelatihan. Selain itu, peneliti terdahulu menemukan bahwa instrument ini dikategorikan reliabel dikarenakan memiliki cronchback alpa besar dari 0.60. Sedangkan instrument motivasi guru diuji menggunakan instrument yang dikutip Priyono dkk (2018) pada Hasibuan (2011).

Selanjutnya, penelitian ini menggunakan beberapa analisis seperti analisis deskriptif, analisis reliabilitas, dan analisis regresi berganda. Beberapa analisis tersebut digunakan untuk menguji hubungan antara independent variabel terhadap dependen variabel. Selain daripada itu, analisis tersebut digunakan untuk menjawab hipoteses – hiphoteses pada penelitian ini.

HASIL

1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, jumlah peserta yang ikut serta dalam penelitian ialah sebanyak 39 peserta atau interest rate sebesar 45%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan guru guru dikota Pekanbaru ialah Sarjana strata 1 (S1) sebanyak 35 orang atau 89%, diikuti oleh Sarjana strata 2 (S2) sebanyak 3 orang atau 7.69% dan terakhir ialah D3 sebanyak 1 orang atau 2.5 %.

Table 2. Tingkat Pendidikan Peserta Pelatihan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Percentage %
Diploma 3	1	2.5%
Sarjana strata 1 (S1)	35	89 %
Sarjana strata 2 (S2)	3	7.69 %

Selanjutnya, peserta pelatihan dikelompokan atas 4 kategori yang dibagi menurut umur peserta. Tabel 3.0 menunjukkan bahwa umur 25 – 30 memiliki frekuensi terbanyak yaitu 24 orang, diikuti umur 31 – 35 sebanyak 12 orang, 46 – 50 sebanyak 2 orang dan 51 – 55 sebanyak 1 orang. Maka, dapat disimpulkan bahwa minat peserta yang mengikuti pelatihan ialah peserta yang berada di umur 25 – 30 tahun.

Table 3. Umur Peserta Pelatihan

Umur	Frekuensi	Percentage %
25 - 30	24	61.5%
31 - 35	12	30.7 %
46 - 50	2	5.12 %
51 - 55	1	2.56 %

2. Uji Reliabilitas Data

Berdasarkan, buku metode penelitian bisnis yang ditulis oleh Zikmund, Babin, Carr, dan Griffin (2013) terdapat 4 kriteria pada uji reliabilitas; (1.) Coefficient alpha diantara 0.8 hingga 0.95 adalah sangat bagus, (2). Coefficient alpha diantara 0.70 hingga 0.80 adalah bagus (3.) Coefficient alpha diantara 0.60 hingga 0.70 adalah cukup, (4.) Coefficient alpha dibawah 0.60 adalah lemah. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini bersifat reliabel.

Table 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Kategori
Motivation	0.774	Good
Program Pelatihan	0.883	Very good
Kinerja Guru	0.964	Very good

3. Uji Regresi Berganda

Dari hasil analisis berganda, ditemukan bahwa program pelatihan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru di lingkungan kota Pekanbaru dengan nilai signifikan kecil dari pada 0.05 (sig. 0.00). Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi sebagai faktor internal terhadap kinerja guru di lingkungan kota Pekanbaru ditemukan bahwa motivasi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikan besar dari 0.05 (sig. 0.717).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.228	4.422		2.087	.044	.044	.260	18.196	
Motivasi	.066	.182	.042	.365	.717	.717	-.303	.436	.849 1.178
Program Pelatihan	1.008	.152	.758	6.622	.000	.000	.699	1.316	.849 1.178

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

PEMBAHASAN

Pada bagian ini, peneliti akan membahas tentang hasil yang ditemukan dalam setiap uji analisis sebelumnya. Analisis dekriptif pada penelitian ini menemukan bahwa kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh Pusat Pelatihan, Kewirausahaan dan Bisnis Universitas Pahlawan diikuti oleh guru – guru muda di Lingkungan Kota Pekanbaru. Peserta tersebut di dominasi oleh guru guru yang berumur diantara 25 hingga 30 tahun dan 31 hingga 35 tahun. Selain itu, rata rata pendidikan guru tersebut ialah sarjana strata 1 (S1).

Selanjutnya, uji atau analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hypothesis dalam penelitian ini. Hasil dari analisis regresi berganda ditemukan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor program pelatihan. Hasil ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang menemukan bahwa program pelatihan memiliki hubungan secara signifikan (sig. 0.00) terhadap kinerja guru diberbagai sekolah (Harlina dkk, 2019; Reza dkk, 2019; Sumiaty, 2020). Peningkatan kompetensi guru melalui kegiatan pelatihan yang diikuti berdampak secara langsung terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru dengan baik dan benar (Harlina dkk, 2019). Bahkan dengan adanya kegiatan pelatihan yang didasari atas kebutuhan dari guru dapat dijadikan sebagai penyelesaian masalah dalam sistem pembelajaran di dalam dan diluar ruang kelas.

Namun, dari hasil analisis regresi berganda diatas ditemukan bahwa motivasi kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan (sig. 0.717) terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja guru disekolah (Ardiana, 2017; Diana dkk,

2020; Gabriella & Tannady, 2019). Beberapa guru mengemukakan bahwa motivasi dari guru dirasa tidak cukup untuk melakukan perkajaan. Sebagai salah satu alasan dikarenakan terbatasnya pengetahuan guru tentang sistem pembelajaran secara online.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak lagi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Kota Pekanbaru. Hal ini disebabkan oleh sistem pembelajaran pendidikan di kota Pekanbaru menggunakan media pembelajaran online. Media pembelajaran online ini dianggap sebagai metode pembelajaran baru yang mana harus diterapkan dikarenakan adanya pandemic covid 19. Bagi guru – guru sekolah dasar, motivasi guru dianggap tidak cukup dalam meningkatkan potensi diri dalam melakukan sistem pembelajaran pendidikan di luar dan didalam ruang kelas. Bahkan, penelitian ini menemukan bahwa program pelatihan dijadikan sebagai faktor yang sangat mempengaruhi kinerja guru pada era saat ini.

Program pelatihan yang ditujukan kepada guru – guru sekolah dasar bertujuan untuk mengembangkan potensi dan kualitas diri dalam menyelesaikan tanggung jawab sebagai guru. Program pelatihan yang diselenggarakan oleh pusat pelatihan, kewirausahaan dan bisnis Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai bertemakan pembuatan video interaktif berbasis multimedia. Kegiatan ini memberikan manfaat yang banyak kepada guru guru seperti membuat video pembelajaran, membuat soal ujian online dan banyak lagi manfaat yang didapat.

Dengan demikian, maka kegiatan pelatihan yang di tujukan oleh guru – guru sekolah dasar harus terus ditingkatkan. Dikarenakan, kegiatan ini diharapkan menjadi penunjang dalam peningkatan kualitas guru guru sekolah dasar agar mampu menyesuaikan dengan era saat ini (revolusi industri 4.0).

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Asfaw, A. M., Argaw, M. D., & Bayissa, L. (2015). The Impact of Training and Development on Employee Performance and Effectiveness: A Case Study of District Five Administration Office, Bole Sub-City, Addis Ababa, Ethiopia. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 03(04), 188–202. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2015.34025>
- Collins, D. (2003). Pretesting survey instruments: An overview of cognitive methods. *Quality of LLife Research*, 12(3), 229–238.

- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1828–1835.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI)*, 11(2), 121–124. <http://seminar-id.com/prosiding/index.php/sensasi/article/view/281>
- Hafid, M. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah dan Madrasah di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(2), 293–314. <https://doi.org/10.35316/jpii.v1i2.55>
- Hardono, Haryono, A. Y. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah , Supervisi Akademik , dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Unnes*, 6(1), 26–33.
- Harlina, Y., Bachri, Ah. A., & Dewi, M. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 5 Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 7(1), 99–112.
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25–33. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177%2F001316447003000308>
- Prasetyo, H., & Sutopo, W. (2018). Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek Dan Arah Perkembangan Riset. *Jurnal Teknik Industri*, 13(1), 17–26. <https://doi.org/10.14710/jati.13.1.17-26>
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144–160.
- Reza, R. A., Harlen, & Chairilisyah, D. (2019). Pengaruh motivasi, pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja guru pada madrasah aliyah negeri kota pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, XI(3), 637–653.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Radhatulafal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>

- Rohani, I., Fitria, H., & Rohana. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1883–1894. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences*. Holt, Rinehart and Winston.
- Schmidt, R., Möhring, M., Härting, R. C., Reichstein, C., Neumaier, P., & Jozinović, P. (2015). Industry 4.0 - Potentials for creating smart products: Empirical research results. *Lecture Notes in Business Information Processing*, 208(June), 16–27. https://doi.org/10.1007/978-3-319-19027-3_2
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business: A skill Building Approach*. John Wiley & Sons Inc.
- Sumiaty, R. Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Al Azhar Bumi Serpong Damai Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.99>
- Yilmaz, K. (2013). Comparison of Quantitative and Qualitative Research Traditions: epistemological, theoretical, and methodological differences. *European Journal of Education*, 48(2), 311–325. <https://doi.org/10.1111/jppi.12086>
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2013). *Business Research Methods, Ninth International Edition*. Erin Joyner.