

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Pengaruh Supervisi Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 4 Soppeng

Andi Adawiah, Indri Nurfadillah & A. Muh Akhyar

Universitas Lamappapoleonro, Sulawesi Selatan

Email: andi.adawiah@unipol.ac.id, indrinurfadillah@unipol.ac.id, akhyar@unipol.ac.id

Abstract

The formulation of the problem in this study is whether educational supervision and work motivation have a positive and significant effect on teacher performance at SMKN 4 Soppeng. This study aimed to determine the impact of academic supervision and work motivation on teacher performance at SMKN 4 Soppeng. This research was conducted at SMKN 4 Soppeng, at Jalan Kayangan Lr. Teratai No. 121 Watansoppeng. Teratai No. 121 Watansoppeng. The type of research used is explanatory research with a quantitative method that aims to explain the cause-and-effect relationship between variables. The population in this study were teachers who teach at SMKN 4, namely 64 teachers. The population in this study is determined by the fact that if the research population is less than 100, then the number of samples is taken as a whole. Multiple regression analysis was used to determine whether educational supervision and work motivation affect teacher performance at SMKN 4 Soppeng. From the simple regression analysis results, it can be concluded that educational supervision and work motivation affect teacher performance at SMKN 4 Soppeng. Based on the conclusion of this study, the variables of educational supervision and work motivation have an effect on teacher performance so that practical suggestions can be given. For teachers at SMKN 4 Soppeng, this study provides valuable insights that can be used as evaluation material and input for management to maintain or improve teacher performance.

Keywords education supervision, work motivation, teacher performance.

1. Pendahuluan

Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Indonesia, terdapat alinea keempat yang menyatakan salah satu tujuan penting pembentukan Negara Indonesia adalah "untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Dalam konteks tersebut, mencerdaskan kehidupan bangsa berarti memberikan pendidikan dan kesempatan kepada seluruh warga negara Indonesia untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka. Pendidikan dianggap sebagai sarana penting untuk mencapai tujuan ini, karena dengan pendidikan yang baik, masyarakat Indonesia dapat lebih baik menghadapi tantangan, berpartisipasi dalam pembangunan negara, dan meningkatkan kualitas hidup mereka.

Pendidikan merupakan salah satu pondasi yang penting dalam pembangunan dan kemajuan suatu bangsa, dan itu diakui dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Indonesia sebagai

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

bagian integral dari visi dan misi negara tersebut.

Dalam menjalankan peran yang baik, dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul. Sumber Daya Manusia Menurut (Adawiah 2023) Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintah yang disebut sebagai pegawai atau karyawan. SDM ini merupakan suatu asset yang penting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi atau perusahaan. Peran guru sangat penting dalam menentukan kualitas pendidikan suatu negara. Guru bukan hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing, mentarbiyah (pendidik moral), dan fasilitator pembelajaran. Keseluruhan, guru memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk masa depan siswa dan masyarakat secara keseluruhan. Mereka memiliki tanggung jawab besar dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan memainkan peran kunci dalam menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara. Setidaknya terdapat sembilan belas peranan guru dalam kegiatan pembelajaran yaitu; guru sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penasehat, inovator, suri tauladan, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pembawa cerita, aktor, emansipator, evaluator, dan sebagai kulminator (Mulyasa dan Mukhlis 2007). Untuk meningkatkan kualitas sistem pendidikan, penting untuk memberikan dukungan yang memadai kepada guru, termasuk pelatihan yang baik, bahan ajar yang berkualitas, dan penghargaan yang layak atas kinerja mereka. Selain itu, pengelolaan guru yang efektif dan pemantauan kinerja guru secara teratur juga diperlukan untuk memastikan bahwa guru terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Dalam survey tersebut, Indonesia berada di peringkat ke-72 dari 77 negara (Marie-Helene 2019). Berada di urutan ke ke-6 terbawah masih kalah dari negara tetangga seperti Malaysia dan Brunai Darussalam. Sementara itu, Education Index dari Human Development Reports (2019) menempatkan Indonesia di posisi ke-7 di ASEAN dengan skor 0,622. Di mana skor tertinggi diperoleh oleh Singapura (0,832), Malaysia (0,719), Brunai Darussalam (0,704). Data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016 menempatkan kualitas guru di Indonesia berada di urutan ke-14 dari 14 negara berkembang. Meningkatkan kualitas kinerja guru adalah salah satu prioritas utama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Guru memiliki peran sentral dalam proses pembelajaran, dan kualitas pengajaran mereka sangat memengaruhi hasil pendidikan siswa. Oleh karena itu, lembaga pendidikan, termasuk SMK N 4 Soppeng, harus berupaya keras untuk memastikan bahwa guru mereka memiliki kompetensi yang tinggi dan terus mengembangkan kemampuan mereka.

SMKN 4 Soppeng merupakan salah satu SMK Negeri unggulan dan terbaik di Kabupaten Soppeng. Sebagai salah satu sekolah berbasis industri. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan delapan komponen akreditasi adalah hal yang sangat penting dalam konteks pendidikan. Delapan komponen akreditasi yang melibatkan berbagai aspek yang harus dipenuhi oleh sebuah lembaga pendidikan untuk memastikan bahwa pendidikan yang mereka berikan memenuhi standar yang ditetapkan. pencapaian seperti itu adalah prestasi yang sangat baik dan menunjukkan bahwa SMKN 4 Soppeng telah melakukan pekerjaan yang sangat baik dalam memenuhi standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Keberhasilan dalam mengantarkan siswa untuk melanjutkan studi ke perguruan tinggi negeri (PTN) yang bergengsi adalah bukti nyata bahwa sekolah tersebut telah

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

memberikan pendidikan yang bermutu dan persiapan yang baik bagi siswa-siswanya.

Pencapaian ini juga mencerminkan komitmen guru, staf sekolah, dan siswa SMKN 4 Soppeng dalam mencapai hasil akademik yang tinggi. Ini adalah bukti bahwa pemenuhan standar-standar pendidikan yang mencakup sarana dan prasarana yang memadai, manajemen yang efektif, pembiayaan yang baik, serta penilaian yang tepat dapat memberikan dampak positif pada hasil belajar siswa. Prestasi siswa yang lulus masuk PTN ternama di Indonesia, seperti Universitas Hasanudin, Universitas Negeri Makassar, Universitas Indonesia, dan universitas lainnya, menunjukkan bahwa SMKN 4 Soppeng telah membekali siswanya dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil dalam pendidikan tinggi. Semoga prestasi ini terus menjadi inspirasi dan bahwa lembaga pendidikan seperti SMKN 4 Soppeng terus berkomitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas tinggi kepada generasi mendatang.

Definisi kinerja guru yang diberikan oleh Obilade mengacu pada tugas-tugas yang dilaksanakan oleh guru dalam periode tertentu dalam sistem sekolah dengan tujuan mencapai tujuan organisasi. Ini adalah pandangan yang menggambarkan peran guru dalam konteks pendidikan. Kinerja guru tidak hanya mencakup pengajaran di dalam kelas, tetapi juga tugas-tugas lain yang dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan sekolah atau organisasi pendidikan. (Adeyemi 2010). Kinerja guru merujuk pada kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan tujuan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Supardi 2012). Dengan demikian, Kinerja guru mencakup capaian yang dapat diukur baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan kegiatan pengajaran selama periode tertentu.

Penilaian kinerja guru adalah suatu proses penting untuk memantau, mengevaluasi, dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Indikator kinerja yang tersebut mencakup berbagai aspek yang dapat membantu dalam menilai sejauh mana guru telah memenuhi tugas mereka dengan baik. Indikator-indikator ini membantu dalam mengukur berbagai aspek kinerja guru yang melampaui sekadar aspek pengajaran di dalam kelas. Mereka mencerminkan karakteristik dan keterampilan penting yang diperlukan untuk menjadi guru yang efektif dan berkontribusi positif terhadap lingkungan sekolah. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis, ditemukan beberapa masalah yang terjadi di SMKN 4 Soppeng diantaranya beberapa guru yang belum memiliki manajemen kelas yang baik, seperti bahan ajar yang tidak diperbaharui setiap semester, kurangnya kemampuan guru untuk menjaga kedisiplinan siswa di dalam kelas, pengembangan profesional yang terbatas atau kurangnya kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dapat menyebabkan guru stagnan dalam pengembangan karir mereka, beberapa guru memiliki beberapa tugas tambahan selain mengajar seperti pengelola administrasi atau sebagai pengawas praktik yang berakibat pada kurangnya waktu untuk mengelola kelas dan menyampaikan pelajaran dengan baik di dalam kelas, serta lebih lanjut peneliti melihat bahwa beberapa guru masih sering datang terlambat masuk ke dalam kelas pada saat jam pelajarannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah adalah apakah supervisi pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

SMKN 4 Soppeng? Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 4 Soppeng?

2. Tinjauan Literatur

Pengertian Supervisi Pendidikan. Supervisi pendidikan adalah proses pengawasan dan pemantauan yang dilakukan oleh supervisor pendidikan atau administrator pendidikan terhadap guru, staf pendidikan, atau sistem pendidikan secara keseluruhan. Tujuan dari supervisi pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, meningkatkan kinerja guru, dan memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai dengan baik. Kegiatan supervisi pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam mengajar. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah memiliki tanggung jawab utama sebagai supervisor untuk memastikan bahwa pendidikan yang diberikan di sekolah mencapai standar yang diharapkan dan memberikan dampak positif pada siswa. Murniati (2008)

Pengertian Motivasi Kerja. Kata "motivasi" berasal dari kata dasar "motif," yang dalam konteks motivasi mengacu pada kekuatan atau alasan yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku. Motivasi mencakup berbagai faktor, seperti keinginan, kebutuhan, tujuan, atau dorongan internal dan eksternal, yang mempengaruhi tindakan dan perilaku individu. Menurut Kadarisman, dalam (Asmini and Masyadi 2022) mengemukakan bahwa Motivasi kerja adalah kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Ini memainkan peran penting dalam menciptakan perbedaan antara keberhasilan dan kegagalan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam karier dan pekerjaan.

Motivasi merupakan komponen penting dalam psikologi dan ilmu perilaku manusia. Dalam konteks pendidikan, bisnis, olahraga, dan berbagai aspek kehidupan, pemahaman tentang motivasi sangat penting karena dapat memengaruhi produktivitas, prestasi, dan keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan mereka. (Usman, 2006). Motivasi adalah konsep internal yang tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diperkirakan atau diinterpretasikan melalui tingkah laku dan tindakan seseorang. Dalam banyak kasus, tingkah laku seseorang adalah hasil dari rangsangan atau dorongan yang muncul dari motivasi internal (Uno, 2008). Penelitian yang telah dilakukan oleh Suparman dalam (Andi Adawiah 2023) berpendapat bahwa Motivasi seorang karyawan berpengaruh terhadap kinerja dan hasil kerja dari karyawan tersebut.

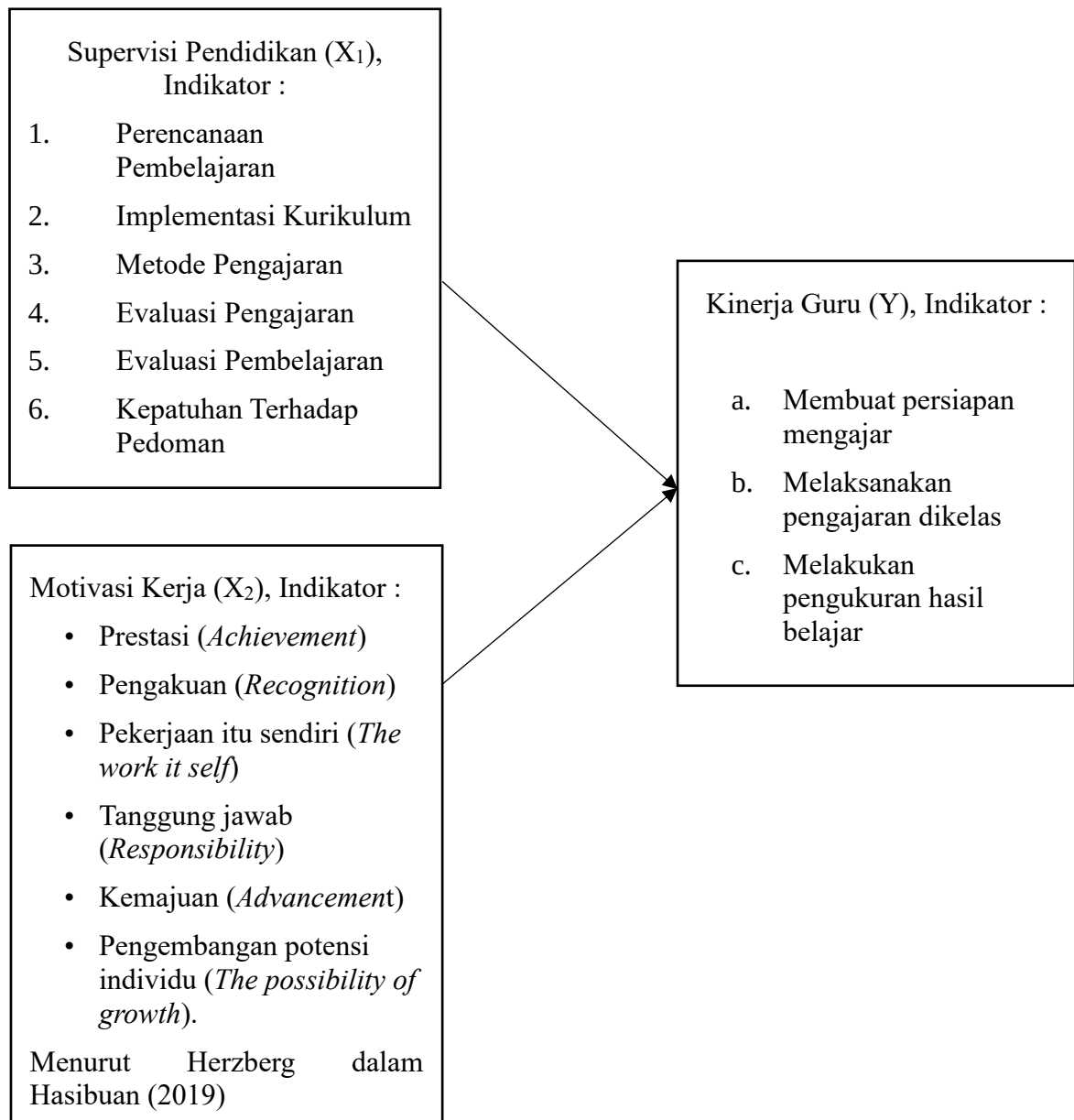
Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Gambar 1. Kerangka Pikir



3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka penelitian yang dilakukan termasuk jenis explanatory research dengan metode kuantitatif. explanatory research adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

variabel-variabel. Tujuannya adalah untuk menginvestigasi mengapa suatu peristiwa atau fenomena tertentu terjadi dan bagaimana satu variabel memengaruhi atau menjelaskan perubahan pada variabel lain. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor mendasar yang memengaruhi pola atau perilaku yang diamati. Penelitian ini dilakukan pada SMKN 4 Soppeng yang beralamat di Jalan Kayangan Lr. Teratai No. 121, Kelurahan Botto, Kecamatan Lalabata, Kabupaten Soppeng. Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih 2 bulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah segenap guru yang mengajar di SMKN 4 Soppeng dimana jumlah guru di sekolah tersebut sebanyak 64 guru. Menurut Sugiyono (2008) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam menentukan populasi dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumusan Arikunto (2006:104) jika jumlah populasi penelitian kurang dari 100 maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Oleh karenanya dalam penelitian ini 64 guru di SMK N 4 Soppeng menjadi sampel dalam penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Wawancara adalah salah satu metode yang umum digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan informasi langsung dari responden melalui pertanyaan dan jawaban. Dalam wawancara, interaksi tanya jawab cenderung berlangsung satu arah, yaitu dari peneliti ke responden. Wawancara juga dilakukan dengan pendekatan sistematis, di mana pertanyaan yang diajukan dirancang dengan tujuan penelitian tertentu. Studi Pustaka merupakan pendekatan yang melibatkan pencarian, penelaahan, dan analisis terhadap sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, penelitian sebelumnya, dan sumber-sumber lain yang relevan dengan topik penelitian. Kuesioner adalah salah satu metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian. Data diambil melalui respons yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, Skala Likert biasanya terdiri dari pernyataan atau pertanyaan yang diikuti oleh sejumlah opsi jawaban yang mencerminkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan tersebut. Opsi jawaban dalam Skala Likert umumnya diberi skala dengan angka atau kata-kata yang mencakup rentang persepsi dari positif hingga negatif. Contoh opsi jawaban Skala Likert dengan 5 angka, seperti yang Anda sebutkan: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2) dan Sangat Tidak Setuju (1)

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah Data primer diperoleh langsung dari sumber aslinya, tanpa melalui interpretasi atau pengolahan oleh pihak lain. Ini memastikan keaslian dan akurasi data. Data primer melibatkan pengamatan atau pencatatan langsung terhadap fenomena yang sedang dipelajari. Ini bisa berupa pengamatan visual, pengukuran, atau pengumpulan respons langsung dari responden. Data sekunder adalah Data sekunder berasal dari sumber yang telah ada dan dikumpulkan oleh pihak lain sebelumnya. Peneliti tidak terlibat dalam proses pengumpulan data tersebut. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai jenis bahan pustaka, termasuk buku, jurnal-jurnal ilmiah, laporan penelitian, dokumen resmi, dan sumber-sumber lain yang relevan.

Teknik Analisis Data yaitu metode kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif adalah metode

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

analisis yang lebih bersifat deskriptif dan interpretatif, dan tidak melibatkan penggunaan model matematika, statistik, atau ekonometrik seperti dalam analisis kuantitatif. Analisis kualitatif memiliki peran yang penting dalam penelitian, terutama dalam menggali pemahaman mendalam tentang fenomena sosial, budaya, atau perilaku manusia. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan menjelaskan aspek-aspek yang lebih kompleks dan sulit diukur dalam bentuk angka statistik. (Iqbal Hasan, 2002). Analisis kuantitatif adalah pendekatan analisis yang melibatkan penggunaan alat-alat analisis berbasis kuantitatif, seperti model matematika, statistik, dan ekonometrik, untuk mengolah data dan menghasilkan temuan dalam bentuk angka-angka. Analisis kuantitatif memiliki kelebihan dalam menghasilkan data yang dapat diukur dan dapat dianalisis secara statistik, yang membantu dalam pengujian hipotesis dan penarikan kesimpulan yang lebih tegas. Pendekatan ini cocok untuk penelitian yang ingin mengidentifikasi hubungan sebab-akibat dan mengukur dampak numerik dari variabel-variabel tertentu. (Iqbal Hasan, 2002).

Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama mempengaruhi variabel terikat.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

a = Konstanta

Y = Kinerja Guru

b₁ = Koefisien regresi supervisi pendidikan

b₂ = Koefisien regresi motivasi kerja

X₁ = Supervisi Pendidikan

X₂ = Motivasi Kerja

e = Standar error

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Berganda. Dalam konteks analisis regresi berganda, model regresi akan mencoba untuk menemukan hubungan linier terbaik antara variabel dependen dan variabel-variabel independen yang diberikan. Hasil analisis regresi berganda dapat digunakan untuk meramalkan atau memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen yang ada. (Bawono, 2006: 85). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Supervisi Pendidikan (X₁), Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y). Persamaan regresi linear berganda dicari dengan rumus: $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 2.323 + 0.112X_1 + 0.419X_2 + 0.05$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Konstanta sebesar 2.323 menyatakan jika supervisi pendidikan (X1), dan motivasi kerja (X2) konstan atau tidak ada atau nol, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 2.323. Koefisien regresi supervisi pendidikan (X1) sebesar + 0.112 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 point motivasi kerja (X1) akan di ikuti penambahan guru sebesar + 0.419 dengan anggapan supervisi pendidikan (X2) tetap. Koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0.419 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 point supervisi pendidikan (X2) akan di ikuti penambahan kinerja guru sebesar + 0.419 dengan anggapan supervisi pendidikan (X1) tetap.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK N 4 Soppeng. Pembahasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut: (1) Pengaruh supervisi pendidikan (X1) terhadap kinerja guru (Y) Dalam penelitian ini, supervisi pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini di tunjukan dengan nilai t hitung sebesar 2.408 dan nilai signifikansi sebesar 0.021, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alfa 0.05. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi supervisi pendidikan maka kinerja guru semakin meningkat; (2) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Dalam penelitian ini, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini ditunjukan nilai t hitung sebesar 1.075 dan nilai signifikansi sebesar 0.289, dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data mengenai pengaruh supervisi pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi pendidikan (X1) terhadap kinerja guru (Y) pada SMKN 4 Soppeng; (2) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) pada SMKN 4 Soppeng. Bagi guru di SMKN 4 Soppeng, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan masukan pihak manajemen untuk tetap mempertahankan atau dapat meningkatkan kinerja guru. Bagi akademisi atau penelitian lain selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi supervisi pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain dalam penelitian sehingga dapat diketahui variabel atau faktor lain selain supervise pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Referensi

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya

Aan, Komariah, dan Djam'an Satori.(2017). Metodologi Penelitian Kualitatif. Alfabeta: Bandung

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya

Adawiah, Andi Manajemen Sumber Daya Manusia (Konflik dan Produktivitas Sumber Daya

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Manusia). 2023. Sumber Daya Manusia (Konflik. I. eds. M.Si Dr.Asmini, SE. and M.Si Yusri, S.Sos. Banyumas, Jawa Tengah: Amerta Media.
<https://drive.google.com/file/d/1GtDsRtr5DBvKD9hSQKW9uc0uaLj3kSrI/view?usp=sharing>

Andi Adawiah, Bahariah. 2023. "PENGARUH MOTIVASI DAN TIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SOPPENG." 20: 203–13.

Adeyemi, T.O. 2010. "Principals' leadership styles and teachers' job performance in senior secondary schools in Ondo State, Nigeria". Journal of Education Administration and Policy Studies, Vol. 2, No. 6, pp. 83-91.

Asmini, Andi Adawiah, Umar. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Soppeng." 8(2): 154.

Asmini, and Masyadi. 2022. "Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Misi Pasar Raya Soppeng." Journal of Management & Business 5(2): 77–88.

Arikunto, S., Suhardjono., & Supardi. (2012). Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: Bumi Aksara.

Ary H, Gunawan. 2016. Sosiologi Pendidikan. Jakarta : PT. Rineka Cipta

A.R, Murniati. 2008. Manajemen Statejik: Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan. Medan: Cita Pustaka Media Perintis.

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Akbar, Usman 2006. Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara. Danim, Sudarwan (2002). Inovasi Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.

Basrowi. 2014. Pengantar Sosiologi. Bogor: Ghalia Indonesia

Depdikbud. 2016. Permendiknas No. 21 Tahun 2016 tentang Standar Isi Pendidikan Dasar dan Menengah. Jakarta: Puskur Balitbang Kemendikbud.

Edison, dkk. 2016. Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.

Edison, Emron, Yohny Anwar & Imas Komariyah (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.

E. Mulyasa.2007. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Hamzah B. Uno. (2008). Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia " Cetakan Ketujuh Belas". Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Karyoto. 2016. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:Rosdakarya
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa. 2003. Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, Implementasi, dan Inovasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Piet A. Sahertian, 2000. Konsep Dasar dan Tehnik Supervisi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.Halaman 180.
- Sahertian, Piet A. 2000. Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supardi. 2014. Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta
- UU RI No. 20 Tahun 2003 . (2003). Sistem Pendidikan Nasional. Semarang: CV. Aneka Ilmu
- Wibowo.2014. Manajemen kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. Bejo, Siswanto. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)