



## PERAN BUDAYA KERJA SEKOLAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

**Ridwan Akib<sup>1)</sup>, Elpisah<sup>2)</sup>, Muh Fhareza<sup>3)</sup>**

SMP Negeri 5 Satap Liukang Tangaya, Pangkep, Indonesia<sup>1</sup>

Pendidikan Ekonomi, Program Pascasarjana STKIP-PI, Makassar, Indonesia<sup>2,3</sup>

Email : mrakibsp@gmail.com<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini mengetahui peran budaya kerja sekolah terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian dilaksanakan SMP Negeri 5 Satap Liukang Tangaya. Jenis penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Subjek penelitian seluruh guru dan staf sekolah sebanyak 7 orang informan. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan *Data Collection*, *Data Display*, *Conclusion drowing/verifiying*. Penelitian menunjukkan bahwa semua tenaga pendidik berpikir budaya kerja sekolah secara keseluruhan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik pada indikator pembelajaran, keterampilan, evaluasi beban kerja. Sedangkan peran budaya kerja sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan pada indikator kualitas kerja. Masih banyak pegawai yang belum bisa memaksimalkan hasil pekerjaannya secara keseluruhan. Disimpulkan bahwa budaya kerja sekolah terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan masih kurang ideal, terlihat dari tanggapan informan mengatakan disiplin kerja cukup baik.

**Kata Kunci** : Kualitas Budaya Kerja, Pemecah Masalah, Kinerja Pendidik dan Kependidikan

### ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the role of school work culture on improving the performance of educators and education personnel. The research was conducted at SMP Negeri 5 Satap Liukang Tangaya. This type of research uses a qualitative descriptive approach. The research subjects were all teachers and school staff as many as 7 informants. Data collection techniques through observation, interviews, documentation. The data analysis technique uses *Data Collection*, *Data Display*, *Conclusion drowing/verifiying*. Research shows that all educators think the school's work culture as a whole plays an important role in improving the performance of educators on indicators of learning, skills, workload evaluation. While the role of school work culture in improving the performance of education personnel on indicators of work quality. There are still many employees who have not been able to maximize the results of their work as a whole. It was concluded that the school's work culture towards improving the performance of educators and education staff was still less than ideal, as seen from the responses of informants who said that work discipline was quite good.

**Keywords** : Quality of Work Culture, Problem Solving, Performance of Educators and Education

## **PENDAHULUAN**

Budaya kerja sekolah merupakan kebiasaan suatu organisasi dalam menjamin tercapainya suatu profesi di lingkungan pendidikan (Sopaheluwakan, 2020). Budaya kerja sekolah juga menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berpikiran terbuka dan mau berpartisipasi dalam berbagai kegiatan pembelajaran (Mutirna, 2019).

Kriteria budaya kerja sekolah meliputi 1) Budaya menetapkan garis demarkasi yang jelas antar organisasi, 2) Budaya memberikan rasa memiliki kepada anggota suatu institusi, 3) Budaya memudahkan untuk mengembangkan komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan pribadi, 4) Budaya adalah perekat sosial yang mengikat organisasi bersama-sama dengan menetapkan norma-norma yang tepat untuk diikuti karyawan, dan 5) Budaya adalah sarana untuk menghasilkan makna dan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan (Setya et al., 2021). Orang luar dapat merasakan kualitas khusus sekolah melalui prinsip-prinsip yang dipertahankannya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan yang ditunjukkannya, dan tindakan semua pekerja sekolah yang membentuk unit khusus sistem sekolah melalui budaya sekolah (Oktaviani, 2015).

Dampak budaya kerja sekolah yang buruk terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan menyebabkan pendidikan tidak maksimal dan pencapaian hasil yang memuaskan, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan salah satunya budaya kerja sekolah (Riski et al., 2018). Budaya sekolah yang kurang berkembang, seperti budaya disiplin, rasa tanggung jawab, kejujuran, keikhlasan, kebiasaan menyelesaikan masalah secara rasional, dan kerjasama dengan pihak lain, menjadi penyebab budaya kerja sekolah yang negatif (Anggada, 2021). Budaya kerja sekolah yang tidak terbentuk membuat kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sulit menjadi manusia yang berani tampil dan menumbuhkan rasa tanggung jawabnya (Eva, 2016).

Kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang memuaskan dan dapat terlaksanakan dengan baik dibutuhkan budaya kerja sekolah, faktanya bahwa tenaga pendidik dan kependidikan adalah kekuatan pendorong di balik pencapaian pendidikan sekolah (Faizah, 2019). Budaya kerja sekolah sebagai alternatif yang dapat memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan untuk memenuhi tanggung jawabnya dan memecahkan masalah secara rutin, yang tentunya akan meningkatkan mutu pendidikan (Labudasar, 2018). Sebab itu tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional dituntut untuk memelihara budaya kerja sekolah yang memiliki dampak positif terhadap pendidikan yang berkualitas (Wiryawan, 2020).

Keterbatasan studi tentang peran budaya kerja sekolah terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, penelitian (Machwati & Wibowo, 2015) pengaruh budaya kerja komitmen dan motivasi kerja guru terhadap iklim organisasi sekolah dasar. Hasil temuan menunjukkan bahwa dampak budaya kerja guru komitmen guru dan motivasi kerja guru diperlukan dalam menciptakan kualitas pendidikan, namun

terdapat tenaga pendidik dan kependidikan yang belum baik dalam melaksanakannya. Hal yang sama juga terjadi di SMP Negeri 5 Satap Liukang Tangaya, dimana tenaga pendidik dan kependidikan gagal menerapkan budaya kerja sekolah dengan baik. Akibatnya kualitas pendidikan kurang ideal, dan banyak guru yang kurang memahami, khususnya dalam penerapan budaya kerja sekolah.

Pentingnya dilakukan penelitian ini dalam bidang pendidikan dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, serta untuk meningkatkan mutu pendidikan dan memberikan pengetahuan kepada tenaga pendidik dan kependidikan, maka peneliti tertarik dan memilih judul "Peran Budaya Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMP Negeri 5 Satap Liukang Tangaya".

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 5 Satap Kecamatan Liukang Tangaya Kabupaten Pangkep Sulawesi Selatan pada bulan September hingga Desember 2020/2021. Jenis penelitian pendekatan deskriptif kualitatif. Subjek penelitian seluruh guru dan staf sekolah SMP Negeri 5 Satap Liukang Tangaya sebanyak 7 orang informan. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan tiga tahapan yaitu *Data Collection*, *Data Display*, *Conclusion drawing/verifying* (Miles, M.B. & Huberman, A.M. 1994). Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan, berikut: 1) Bagaimanakah peran budaya kerja sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 5 Satap Liukang Tangaya. 2) Bagaimanakah peran budaya kerja sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 5 Satap Liukang Tangaya.

Uji keabsahan data menggunakan uji triangulasi sumber, yaitu pengambilan informasi dari sumber dan mengecek silang dengan sumber lain (Guru dan Staf Sekolah), hasil triangulasi kemudian menghasilkan informasi dari persepsi, pertemuan, dan dokumentasi yang membahas informasi yang terkoordinasi menurut (Sugiyono, 2014).

Instrumen penelitian menggunakan metode perbaikan, dari permulaan kemajuan, pencapaian potongan-potongan, seperti hubungan utilitarian antar segmen, hingga instrumen yang kokoh didirikan, analisis harus menjelaskan cara-cara pelatihan yang dicapai, perencanaan, studi eksplorasi, pengembangan instrumen awal, persetujuan instrumen, validasi ahli, uji coba lapangan, dan analisis model struktural sebagai contoh dari apa yang diperlukan (SEM).

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel 1. Tanggapan Informan Mengenai Perangkat pembelajaran Tenaga Pendidik

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Informan</b>	<b>Presentase (%)</b>
SS	Sangat Setuju	5	71,5

S	Setuju	2	28,5
KS	Kurang Setuju	-	-
TS	Tidak Setuju	-	-
STS	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		7	100

Sumber: Hasil Pengamatan Data Angket 2020

Tabel 1, bisa dilihat jawaban 7 informan, dimana, informan yang menjawab S sebanyak 2 orang menjawab sangat setuju (28,5%) dan yang jawabanya SS sebanyak 5 orang (71,5%). Perangkat pembelajaran yang disiapkan oleh tenaga pendidik dapat memudahkan pekerjaan dari setiap tenaga pendidik, hal ini dibenarkan oleh jawaban responden yang lebih banyak mengungkapkan sangat setuju jika Penggunaan perangkat pembelajaran yang benar dapat dapat meningkatkan kinerja pendidik.

Tabel 2. Tanggapan Informan Mengenai Keterampilan Tenaga pendidik

Jawaban	Keterangan	Jumlah Informan	Presentase (%)
SS	Sangat Setuju	7	100
S	Setuju	-	-
KS	Kurang Setuju	-	-
TS	Tidak Setuju	-	-
STS	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		7	100

Sumber: Hasil Pengamatan Data Angket 2020

Tabel sebelumnya dijelaskan 7 informan memberi tanggapan. Dimana, informan menjawab SS berjumlah 7 orang dengan jawaban Sangat Setuju dan presentasinya 100%. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa menurut Informan keterampilan tenaga pendidik sangat penting sehingga perlu dipersiapkan dengan baik oleh tenaga pendidik karena akan mempengaruhi kinerja dari setiap tenaga pendidik yang ada.

Tabel 3. Tanggapan Informan Mengenai Penilaian dan Beban Kerja Tenaga Pendidik

Jawaban	Keterangan	Jumlah Informan	Presentase (%)
SS	Sangat Setuju	3	43
S	Setuju	4	57
KS	Kurang Setuju	-	-
TS	Tidak Setuju	-	-
STS	Sangat Tidak Setuju	-	-

Jumlah	7	100
--------	---	-----

Sumber: Hasil Pengamatan Data Angket 2020

Tabel 3, diatas dapat dilihat jawaban 7 informan yang ada. Dimana, informan

Jawaban	Keterangan	Jumlah Informan	Presentase (%)
SS	Sangat Setuju	2	28,5
S	Setuju	5	71,5
KS	Kurang Setuju	-	-
TS	Tidak Setuju	-	-
STS	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		7	100

menjawab SS berjumlah 3 orang dengan 43% sedangkan informan yang menjawab S berjumlah 4 orang dengan presentase 57%. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa menurut Informan Penilaian dan Beban Kerja tenaga pendidik sangat penting sehinggah perlu dipersiapkan dengan baik oleh tenaga pendidik karena dapat menjadi tolak ukur keberhasilan kegiatan pembelajaran di sekolah, sehingga akan mempengaruhi kinerja dari setiap tenaga pendidik.

Tabel 4. Tanggapan Informan Mengenai Kualitas Kerja Tenaga Kependidikan

Sumber: Hasil Pengamatan Data Angket 2020

Tabel sebelumnya dijelaskan bahwa pertanyaan yang tertera pada pedoman wawancara 7 informan yang ada menjawab SS berjumlah 2 orang dengan presentase 28,5% dan yang menjawab S berjumlah 5 orang dengan jawaban setuju dan presentase 71,5%. Dalam jawaban ini ada beberapa alasan mengapa mereka menjawab setuju untuk menjelaskan Kuantitas Kerja tenaga kependidikan. Menurut Informan Rostanti mengatakan bahwa “saya memilih setuju, Jika target kerja yang diharapkan tercapai, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan menurunnya kecenderungan pelanggaran yang menyimpang dalam bekerja dapat berdampak pada Peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Selain data tentang kuantitas kerja tenaga kependidikan.

Tabel 5. Tanggapan Informan tentang Kerja Sama Tenaga kependidikan

Jawaban	Keterangan	Jumlah Informan	Presentase (%)
SS	Sangat Setuju	2	28,5
S	Setuju	5	71,5
KS	Kurang Setuju	-	-
TS	Tidak Setuju	-	-

STS	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		7	100

Sumber: Hasil Pengamatan Data Angket 2020

Tabel 5, dapat ditinjau bahwa yang menjawab SS berjumlah 2 orang dengan presentase 28,5%, yang menjawab S dengan jawaban baik berjumlah 5 orang dengan presentase 71,5%. Menurut Informan Haerani mengatakan bahwa “Kinerja tenaga Kependidikan dapat meningkat dengan adanya kerja sama dengan rekan sejawat, bekerja sama dengan Guru dan bekerja sama pula dengan kepala Sekolah”.

Tabel 6. Tanggapan Informan Mengenai Budaya Integritas Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Jawaban	Keterangan	Jumlah Informan	Presentase (%)
SS	Sangat Setuju	4	57
S	Setuju	3	43
KS	Kurang Setuju	-	-
TS	Tidak Setuju	-	-
STS	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		7	100

Sumber: Hasil Pengamatan Data Angket 2020

Tabel 6, dapat ditinjau untuk pertanyaan yang berkaitan tentang budaya integritas ada 4 responden yang menjawab Sangat setuju atau 57% dan yang menjawab S sebanyak 3 orang dengan persentase 43%. Budaya integritas guru dan pegawai mempengaruhi pekerjaan setiap tenaga pendidik dan Kependidikan yang ada, namun lebih banyak jawaban yang mengatakan sangat setuju jika budaya integritas guru dan pegawai sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut informan Rostanti mengatakan bahwa tentang Budaya Integritas tenaga pendidik dan kependidikan “budaya integritas perlu dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini penting karena jika budaya integritas tidak dilaksanakan oleh perangkat pendidikan tersebut maka akan cenderung bertindak egois dalam bekerja dan tidak memperdulikan nilai-nilai kebenaran dalam bekerja”.

### **Peran Budaya Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik SMP Negeri 5 Satap Liukang Tangaya**

Berdasarkan tujuan penelitian yakni bertujuan untuk memahami budaya kerja tenaga Pendidik pada SMP Negeri 5 Satap Liukang Tangaya, maka dilaksanakan pengamatan secara langsung dan penyebaran angket kepada seluruh guru SMP Negeri 5 Satap. Demi memaksimalkan kinerja maka dibutuhkan budaya kerja yang baik sehingga menjadi kebiasaan baik dalam kehidupan sehari-hari dalam aktivitas kerja setiap hari, dalam menjalankan pekerjaan perlu diperhatikan yaitu budaya integritas, budaya

tepat waktu, budaya silaturahmi, budaya inovasi dan budaya tanggung jawab. Menurut (Anugrahani, 2016) mengatakan bahwa ada enam faktor yang dapat mempengaruhi penurunan semangat budaya kerja sekolah, khususnya di kalangan pendidik, antara lain dukungan teman sebaya, hubungan kepemimpinan, gaji karyawan, pekerjaan dan tanggung jawab, kurangnya peluang pengembangan, serta kondisi dan beban kerja yang tinggi. berlebihan.

Menurut (Nasrun, 2016) mengatakan bahwa suasana dan interaksi kerja antara sesama guru, guru dan kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya, serta instansi pemerintah daerah disebut sebagai budaya sekolah atau iklim kerja. Guru dan kepala sekolah membutuhkan lingkungan seperti ini agar dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efisien. (Machwati & Wibowo, 2015) juga mengatakan bahwa budaya kerja memberi karyawan rasa memiliki itu juga memberikan stabilitas dan kesinambungan organisasi, yang memberi karyawan rasa aman dan yang paling penting, ini mendorong orang untuk bersemangat dengan pekerjaan mereka.

#### **Peran Budaya Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada SMP Negeri 5 Satap Liukang Tangaya**

Berdasarkan data hasil penelitian tentang peningkatan kinerja Kependidikan pada SMP Negeri 5 Satap Liukang Tangaya, ditemukan bahwa kinerja tenaga Kependidikan SMP Negeri 5 Satap Liukang Tangaya "baik". Karena dari hasil jawaban dari informan kinerja kependidikan dapat dilihat dari sifat pekerjaan yang disampaikan oleh mereka, kepraktisan dalam menyelesaikan pekerjaan dan target pekerjaan yang paling ekstrim sehingga pekerjaan berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Hal ini sejalan dengan (Setiawan, 2017) Mengatakan bahwa Kinerja organisasi tergantung pada Kinerja Kependidikan, atau dengan kata lain kinerja Tenaga Kependidikan berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki sistem manajemen yang efektif dan efisien untuk mengevaluasi kinerja Tenaga Kependidikan, yang dapat dengan mudah menyesuaikan dan mengakomodasi setiap indikator kinerja Tenaga Kependidikan. Pendidikan yang disampaikan secara cepat, tepat, dan terarah. (Sulistiadi et al., 2020) mengatakan bahwa pekerjaan pendidikan salah satu sumber daya manusia yang intelektual, memiliki perasaan, keinginan, cakap, memiliki keterampilan, diberkahi informasi, memiliki dorongan, memiliki daya, dan dapat menghasilkan karya. Satu-satunya sumber yang mempertimbangkan rasa, tujuan, dan proporsi.

Menurut (Sarifudin, 2019) juga mengatakan bahwa akibatnya, kinerja yang sukses untuk setiap individu harus dikembangkan agar tujuan lembaga dapat terpenuhi secara maksimal. Kinerja digambarkan sebagai ekspresi kemajuan dalam menghasilkan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan, sikap, kemampuan, dan motivasi. (Sururama, 2019) mengatakan bahwa keberhasilan seorang pendidik profesional tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendidikannya, tetapi juga oleh

bagaimana ia melakukan tugas sehari-harinya, apakah sesuai dengan rencana perguruan tinggi atau tidak.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa 1) Budaya kerja sekolah telah dilaksanakan dengan baik, meskipun terdapat berbagai kesulitan yang menghalangi semua pendidik untuk melakukannya, 2) Budaya kerja sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan telah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, interaksi positif antara pendidik menunjukkan hal ini.

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang peneliti berikan, berikut: 1) Tenaga pendidik dan kependidikan di lingkungan sekolah diharapkan selalu menerapkan budaya kerja sekolah, 2) Budaya kerja sekolah diharapkan dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam mencapai tujuannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggada, R. (2021). Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19 Di SMA Negeri 1 Sidoarjo. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 9(4), 846–858.
- Anugrahani, N. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Siswa. *Satya Widya*, 32(2), 127. <https://doi.org/10.24246/j.sw.2016.v32.i2.p127-132>
- Cahyani, L. I., & Jurusan. (2018). *Pendidikan Karakter, Kedisiplinan, Kepala Sekolah*. 2(1), 1–7.
- Eva, M. (2016). Pengembangan Budaya Sekolah. *Tarbawi*, 2(02), 86–96.
- Faizah, D. U. S. A. M. P. (2019). Evaluasi Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dan Proses Pembelajaran Pendidikan Islam Di Indonesia. *Al-Fikri*, 2(2).
- Labudasar, E. (2018). Peran Budaya Sekolah Dalam Meningkatkan Karakter Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar PerKhasa*, 4(01), 299–310.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Machwati, A., & Wibowo, U. B. (2015). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen, Motivasi Kerja Guru Terhadap Iklim Organisasi Sd. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 156–172. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6333>
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. 1994. *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. New York: SAGE Publications.
- Mutirna. (2019). Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah Binaan Dalam Mengelola Sekolah Dasar Melalui Supervisi Klinis Berkelanjutan Di Kecamatan Gunuang Omeh Kabupaten Lima Puluh Kota. *Journal Menara Ilmu*, XIII(4), 60–69.
- Nasrun, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*,



- 1(2), 63–70. <https://doi.org/10.17977/um027v1i22016p063>
- Oktaviani, C. (2015). Peran Budaya Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Manajemen Pendidikan*, 9(4), 613–617.
- Riski, L. D., Burhanuddin, B., & Sobri, A. Y. (2018). Budaya Kerja Di Sekolah Berbasis Islam. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(4), 433–439. <https://doi.org/10.17977/um027v1i42018p433>
- Sarifudin, A. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Dalam Impelementasi Penilaian Sistem SKS Melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 08(02), 417–434.
- Setiawan, R. I. (2017). Analisis Pengukuran Kinerja Tenaga Kependidikan Di Sekolah Tinggi. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 175–187.
- Setya, N. L. G., Gst, U. I., & Oka, A. (2021). Kontribusi Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(1), 168–178.
- Sopaheluwakan, N. (2020). Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Guru Sma Negeri 1 Seram Barat Kabupaten Seram Bagian Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 102–118. <https://doi.org/10.33541/jmp.v9i2.3015>
- Sulistiadi, A., Sihite, O. B., & Alamsyah, V. U. (2020). Strategi Menaikan Kinerja Guru dalam Online Learning di Era Social Distancing. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 47–55. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2020.v7.i1.p47-55>
- Sururama, R. (2019). Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Melalui Monitoring Dan Evaluasi Di Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. Iii Teling Manado Provinsi Sulawesi Utara. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 11(1), 54–75. <https://doi.org/10.33701/jt.v11i1.633>
- Wiryawan, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Volume*, 15, 140–155.