**PERAN BUDAYA KERJA SEKOLAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA TENANGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN**

**Ridwan Akib1), Elpisah2), Muh Fhareza3)**

SMP Negeri 5 Satap Liukang Tangaya, Makassar, Indonesia1

STKIP-PI, Makassar, Indonesia2,3

Email : mrakibspd@gmail.com1

# **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini mengatahui peran budaya sekolah terhadap peningkatan kinerja tenanga pendidik dan kependidikan. Penelitian dilaksanakan SMP Negeri 5 Satap Kecamatan Liukang Tangaya Kabupeten Pangkep pada September sampai Desember 2020/2021. Jenis penelitian mengunakan *Metodologi* Deskriptif Kualitatif. Subjek penelitian guru dan staf sekolah, sebanyak 6 orang responden. Prosedur pengumpulan data melalui Observasi, Wawancara, Dokumentasi. Prosedur analisis data mengunakan Data *collection,* Data *display, Conclution drowing/verifiying.* Penelitian menunjukkan bahwa semua pendidik berpikir bahwa budaya kerja secara keseluruhan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pendidik pada indikator pembelajaran, keterampilan, evaluasi beban kerja. Sedangkan peran budaya kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan pada indikator kualitas kerja, masih banyak pegawai yang belum bisa memaksimalkan hasil pekerjaannya. Secara keseluruhan, budaya kerja pendidik dan tenaga kependidikan masih kurang ideal, terlihat dari tanggapan informan mengatakan disiplin kerja cukup baik.

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

**ABTRACT**

The purpose of this study is to know the role of school culture on improving the performance of educators and education. The research was carried out at SMP Negeri 5 Satap, Liukang Tangaya District, Pangkep Regency from September to December 2020/2021. This type of research uses a qualitative descriptive methodology. The research subjects were teachers and school staff, as many as 6 respondents. Data collection procedures through observation, interviews, documentation. The data analysis procedure uses data collection, data display, conclusion drowing/verifiying. Research shows that all educators think that the overall work culture plays an important role in improving the performance of educators on indicators of learning, skills, workload evaluation. While the role of 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. Overall, the work culture of educators and education staff is still less than ideal, as can be seen from the responses of informants saying that work discipline is quite good.

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

**PENDAHULUAN**

Tingkat kapabilitas dan budaya kerja yang menjadi kebiasaan suatu organisasi menunjukkan pentingnya budaya kerja sekolah bagi keberhasilan suatu profesi. Banyak faktor yang dapat berkontribusi terhadap terciptanya konsep budaya kerja, termasuk keinginan untuk mempertahankan status quo, memisahkan diri dari transisi, lalai dalam pekerjaan, canggung, dan tidak mengizinkan orang lain untuk bekerja (Sopaheluwakan, 2020).

Kriteria budaya kerja sekolah 1) Budaya menetapkan garis demarkasi yang jelas antar organisasi, 2) Budaya memberi anggota suatu institusi rasa memiliki, 3) Budaya memudahkan untuk mengembangkan komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri sendiri, 4) Budaya adalah perekat sosial yang menyatukan organisasi dengan menetapkan norma-norma yang sesuai untuk dipatuhi oleh karyawan, 5) Budaya sarana untuk menghasilkan makna dan memberikan pengaruh atas sikap dan perilaku karyawan. 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 pendidik dan peserta didik menyebabkan pendidik dan peserta didik kurang mampu menyumbangkan potensinya secara maksimal guna mencapai hasil yang memuaskan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pendidik dan tenaga kependidikan, salah satunya adalah adanya budaya atau budaya organisasi di sekolah (Riski et al., 2018).

Penyebab budaya kerja sekolah yang buruk karena budaya sekolah yang kurang berkembang, seperti budaya disiplin, rasa tanggung jawab, kejujuran, keikhlasan, etos belajar, kebiasaan menangani masalah secara rasional, dan sebagainya. Etos belajar siswa untuk menjadi manusia yang penuh harapan, berani tampil, berperilaku kooperatif, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab serta kebersamaan akan dibina oleh budaya yang dikembangkan di sekolah (Eva, 2016).

Kinerja pendidik dapat diukur dari seberapa besar kontribusi seseorang terhadap implementasi strategi organisasi, baik dalam hal pencapaian tujuan tertentu yang berkaitan dengan peran individu dan/atau menunjukkan kompetensi yang dinyatakan relevan dengan organisasi, baik dalam lingkup tertentu. peran atau lebih luas. umum. Dari waktu ke waktu, kinerja pendidik telah menjadi fokus utama masalah pendidikan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pendidik adalah kekuatan pendorong di balik pencapaian pendidikan (Faizah, 2019).

Secara umum kependidikan diartikan sebagai kepala sekolah atau seseorang yang memegang posisi penting dalam organisasi sekolah yang mempunyai harapan yang tinggi terhadap pegawainya agar dapat meningkatkan kinerjanya dan lebih efektif dalam melaksanakan tugasnya (Wiryawan, 2020).

Kumpulan nilai-nilai, keyakinan, asumsi, pemahaman, dan harapan yang diyakini oleh warga sekolah dan menjadi pedoman perilaku dan jawaban atas tantangan yang mereka hadapi membentuk budaya kerja sekolah sebagai proses dalam meningkatkan kinerja pendidik dan pendidikan. Adanya budaya sekolah dapat memotivasi siswa untuk memenuhi tanggung jawab mereka dan memecahkan masalah secara teratur. Adanya nilai, sikap, keyakinan dan sebagainya yang terangkum dalam budaya sekolah niscaya akan meningkatkan mutu pendidikan yang diharapkan masyarakat sekolah (Labudasar, 2018).

Keterbatasan studi tentang dampak budaya kerja sekolah terhadap kinerja pendidikan dan pendidikan. (Machwati & Wibowo, 2015) Pengaruh budaya kerja, komitmen, dan motivasi kerja guru terhadap iklim organisasi sekolah dasar dipelajari. Dalam rangka membangun iklim organisasi sekolah yang kondusif di Kecamatan Keanggungan Kabupaten Brebes, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak budaya kerja guru, komitmen guru, dan motivasi kerja guru. Perbedaan antara studi sebelumnya dan saat ini terletak pada budaya keberhasilan sekolah yang berkaitan dengan pendidik dan kinerja pendidikan. Budaya tempat kerja, menurut penelitian sebelumnya, memberikan identifikasi karyawan, sumber stabilitas dan kontinuitas organisasi yang menciptakan rasa aman bagi karyawan, dan yang paling penting, budaya membantu memotivasi karyawan untuk bersemangat tentang pekerjaan mereka.

Pentingnya melakukan penelitian tentang pengaruh budaya kerja sekolah terhadap pendidik dan kependidikan di SMP Negeri V Satap Liukang Tangaya. Seperti yang diharapkan, masih banyak guru yang belum memahami, khususnya dalam penerapan budaya kerja sekolah. Akibatnya, fokus penelitian ini pada dampak budaya kerja sekolah terhadap kinerja pendidik dan pendidikan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 5 Satap Kecamatan Liukang Tangaya Kabupeten Pangkep pada September sampai Desember 2020/2021. Jenis penelitian *Metodologi* Deskriptif Kualitatif. Subjek penelitian guru dan staf sekolah, sebanyak 6 orang responden. Uji keabsahaan data dengan tes legitimasi informan, melalui tahapan Kepercayaan, *Transferability, Dependability, Confirmability.* Prosedur pengumpulan data melalui Observasi, Wawancara, Dokumentasi. Prosedur analisis data mengunakan Data *collection,* Data *display, Conclution drowing/verifiying.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel 1. Tanggapan Informan Mengenai Perangkat pembelajaran Tenaga Pendidik

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Keterangan** | **Jumlah Informan** | **Presentase (%)** |
|  |  |  |  |
| 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 presentasenya 100%. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa menurut Informan keterampilan tenaga pendidik sangat penting sehinggah 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 Peserta Didik

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **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 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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **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 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 mengatak 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 | 4 | 57 |
| S | Setuju 3 | 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 pegawa mempengaruhi pekerjaan setiap tenaga pendidik dan Kependidikan yang ada, namunlebih 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**

Berdasarkan tujuan penelitian yakni bertujuan untuk memahami budaya kerja tenaga Pendidik pada SMP Negeri 5 Satap, maka dilaksanakan pengamatan secara langsung dan penyebaran angket kepada seluruh guru SMP Negeri 5 Satap. Demi memaksimalkan kinerja maka dibutuh 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 (Lestari, 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 amam dan yang paling penting, ini mendorong orang untuk bersemangat dengan pekerjaan mereka.

**Peran Budaya Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Kependidikan pada SMP Negeri 5 Satap**

Berdasarkan data hasil penelitian tentang peningkatan kinerja Kependidikan pada SMP Negeri 5 Satap, ditemukan bahwa kinerja Kependidikan SMP Negeri 5 Satap “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**

Hasil kajian dan diskusi dapat digunakan untuk menarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Budaya kerja sekolah telah dilaksanakan dengan baik, meskipun terdapat berbagai kesulitan yang menghalangi semua pendidik untuk melakukannya, dan 2) Budaya kerja sekolah terhadap kependidikan telah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Interaksi positif antara pendidik menunjukkan hal ini.

Temuan studi dan diskusi, serta rekomendasi peneliti, menunjukkan bahwa di lingkungan sekolah, sangat penting untuk menerapkan budaya kerja sekolah pada kinerja pendidik dan kependidikan. Diperkirakan bahwa budaya kerja sekolah akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya.

**DAFTAR PUSTAKA**

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 Dr. Umi Faizah, S. Ag., M. Pd Sekolah Tinggi Pendidikan Islam (STPI) Bina Insan Mulia - Yogyakarta. *Al-Fikri*, *2*(2).

Labudasar, E. (2018). PERAN BUDAYA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KARAKTER SISWA SEKOLAH DASAR Erna Labudasari, Eliya Rochmah. *Jurnal Pendidikan Dasar PerKhasa*, *4*(01), 299–310.

Lestari, S. (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

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

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.

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.