
Evaluasi Efektifitas Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 34 Surabaya

Diah Rahmawati¹⁾, Refkli Lifdia Kusuma Ningrum²⁾, Windasari³⁾, Agustin Hanivia Cindy⁴⁾

^{1,2,3,4)} Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email : diahrahmawati.23281@mhs.unesa.ac.id
refklilifdia.23283@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 34 Surabaya. Pendekatan kualitatif dengan menggunakan metodologi studi kasus merupakan metodologi penelitian yang digunakan. Wawancara mendalam dengan guru dan profesional pendidikan, observasi langsung di sekolah, dan analisis dokumen terkait program pengembangan profesional guru merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Temuan studi ini menunjukkan pentingnya peran tenaga kependidikan dalam meningkatkan efektivitas guru di SMPN 34 Surabaya. Staf pendidikan menyediakan sesi pelatihan dan seminar, membantu instruktur dalam pertumbuhan profesional mereka, dan menawarkan bantuan administratif yang memadai. Selain itu, ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dan komunikasi staf-guru yang efisien keduanya mendukung peningkatan kinerja guru. Namun penelitian ini juga menunjukkan sejumlah kesulitan yang dihadapi tenaga kependidikan ketika menerapkannya. Kesulitan-kesulitan ini mencakup beban kerja yang berat, sedikitnya dana untuk pengembangan profesional, dan kurangnya kerja sama dalam satuan sekolah.

Kata kunci: Efektivitas; Kinerja Guru; Kepala Sekolah.

Abstract

This research aims to increase the effectiveness of educational staff in improving teacher performance at SMPN 34 Surabaya. A qualitative approach using case study methodology is the research methodology used. In-depth interviews with teachers and educational professionals, direct observations in schools, and analysis of documents related to teacher professional development programs are the methods used to collect data.

The findings of this study show the important role of education personnel in increasing teacher effectiveness at SMPN 34 Surabaya. Educational staff provides training sessions and seminars, assists instructors in their professional growth, and offers adequate administrative assistance. In addition, the availability of competent human resources and efficient staff-teacher communication both support improved teacher performance. However, this research also shows a number of difficulties faced by educational staff when implementing it. These difficulties include heavy workloads, little funding for professional development, and a lack of collaboration within school units.

Keywords: Effectiveness; Teacher Performance; Principal.

PENDAHULUAN

Setiap orang berhak menerima pendidikan yang cukup dari pemerintah untuk mendorong tercapainya standar pendidikan yang tinggi. Untuk mempertahankan keberadaannya. Berdasarkan faktor pendukung yang mungkin mempengaruhi pendidikan, seperti infrastruktur, sumber daya, administrasi, staf, dan kurikulum. Dari semua faktor yang menunjang pendidikan masyarakat berperan penting dalam pendidikan, khususnya generasi muda, yang menjadi aspek pendukung agar mereka tidak tertinggal dari negara lain, khususnya di bidang pendidikan. Oleh karena itu, seorang pendidik dan tenaga kependidikan harus mampu menjalankan tugasnya dengan baik untuk mencapai keberhasilan. Untuk dapat mengevaluasi kinerja tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran keterlibatan seorang Pendidik atau kepala sekolah. (Hanim et al., 2020)

Peran kepala sekolah sebagai manajer dilakukan dengan menerapkan prinsip manajemen seperti perencanaan (perencanaan), mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengawasi. Tugas kepala sekolah untuk melacak dan menilai termasuk melacak prestasi sekolah baik di bidang akademik maupun non akademik, melacak PBM dengan alat yang mengacu pada PKB dan PKG, dan melacak pembelajaran di kelas. Salah satu masalah yang ditemukan adalah disiplin kerja dan pendidikan yang kurang, miskomunikasi, dan penggunaan dana BOS yang tidak sesuai dengan tujuan. Stakeholder harus memberikan masukan. Sebagai manajer, kepala sekolah membuat program kebijakan dengan membuat visi, misi, dan tujuan sekolah. Ini dilakukan dengan melibatkan semua bagian sekolah dan mempertimbangkan perbaikan kualitas pendidikan di lingkungan. Guru, wakil kepala sekolah, dan tenaga tata usaha terlibat dalam rencana peningkatan kualitas pendidikan. (Saryati & Sakban, 2020)

Mengembangkan mutu pendidikan di sekolah sangat bergantung pada manajemen kepala sekolah. Peningkatan kualitas pendidikan terdiri dari pemantauan dan evaluasi terus menerus terhadap keberhasilan program yang telah ditentukan; perencanaan dan penyusunan rencana kata yang disepakati dengan peningkatan kualitas pendidikan yang berorientasi pada tujuan sekolah; dan komunikasi intensif dengan guru, siswa, orang tua, dan masyarakat. Kepala sekolah memiliki kemampuan untuk melaksanakan fungsi supervisi dan administrasi dengan baik (Marwan et al., 2021). Kinerja dapat didefinisikan sebagai pelaksanaan tugas atau hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan seseorang. Kinerja dapat didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya. (SETIAWAN, 2013)

Guru harus memiliki kemampuan yang memadai agar proses pendidikan berjalan dengan baik dan efisien. Namun, menjadi guru yang baik tidak mudah; kepala sekolah harus membantu guru profesional. Karena kepala sekolah adalah manajer organisasi, dia bertanggung jawab untuk menentukan jalannya. Meningkatkan kinerja guru adalah tugas penting yang harus dilakukan kepala sekolah agar mereka dapat menjadi guru yang profesional (Mai & Sari, 2024). Kepala sekolah dengan perannya sebagai manajer hendaknya berperilaku membangun, karena keberhasilannya sangat tergantung pada kualitas kepemimpinannya dalam hal meningkatkan kinerja guru. Karena keberhasilan kepala sekolah sangat bergantung pada kualitas kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah, bersama dengan perannya sebagai manajer, harus berperilaku membangun. Kepemimpinan yang efektif bergantung pada dua hal yaitu : memenuhi tujuan bersama (sekolah) sebagai suatu organisasi yang merupakan sistem kerja sama di mana sistem pengaturan dan pembangunan tugas disusun; dan memenuhi kebutuhan anggota (guru) sebagai individu, sebagai pemimpin sekolah. Merencanakan pengambilan keputusan adalah tanggung jawab kepala sekolah. (Istikomah, 2018)

Pemimpin harus memberikan pembinaan kepada bawahannya agar dapat bekerja secara efektif dan berhasil guna, sehingga pekerjaan yang dihasilkan memiliki kualitas. Mereka juga harus memiliki kemampuan untuk mengatur semua sumber daya yang mereka miliki supaya mereka dapat meningkatkan mutu dan produktivitas yang signifikan dalam memberikan layanan belajar yang berkualitas. Kepala sekolah mengajarkan tenaga pendidik tentang disiplin kerja, jadi diharapkan bahwa tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai dengan baik. (Tulipri et al., 2020)

Sebagai kepala sekolah yang memiliki keahlian profesional dalam manajemen pendidikan diharapkan dapat membangun program sekolah yang efektif, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, membangun unjuk kerja, melacak dan menilai kegiatan sehari-hari guru, dan membimbing dan memberikan pembinaan kepada tenaga pendidik (Kadarsih et al., 2020). Karena setiap guru memiliki kepribadian dan kepribadian yang unik, kepala sekolah harus memiliki pemahaman yang lebih baik tentang karakteristik setiap guru. Dalam proses pembelajaran, guru yang hanya menyampaikan materi dan tidak memperhatikan apakah siswa memahami materi atau tidak, tidak mengenal dan memahami kebutuhan siswa, tidak menguasai perangkat pembelajaran,

dan sering membolos dan tidak tiba tepat waktu. Setiap lembaga pendidikan formal menghadapi kondisi guru seperti itu. Jika guru buruk, sekolah akan sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Untuk memudahkan penulisan laporan penelitian ini, penulis merumuskan masalah ke dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana cara meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 34 Surabaya?
2. Bagaimana cara meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik di SMPN 34 Surabaya?
3. Apa saja kendala tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja pendidik di SMPN 34 Surabaya?
4. Bagaimana solusi tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja pendidik di SMPN 34 Surabaya?

Tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui, memahami dan mempelajari tentang bagaimana cara peningkatkan mutu pendidikan, kendala apa saja yang dihadapi, dan bagaimana cara menyelesaikannya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan observasi ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara
Metode wawancara ini dilaksanakan dengan melakukan tanya jawab langsung dengan narasumber yang terkait yaitu waka humas SMPN 34 Surabaya.
2. Observasi
Metode observasi ini dilakukan dengan cara mengamati kondisi dan proses kegiatan pelaksanaan dalam meningkatkan mutu pendidikan pada SMPN 34 Surabaya.
3. Studi literatur
Metode ini dilakukan dengan mencari data tambahan sebagai data pendukung dari beberapa sumber yaitu jurnal, artikel, dan beberapa referensi lainnya yang terkait dengan materi yang penulis susun. Setelah semua data terpenuhi langkah selanjutnya adalah analisis data. Analisis data kualitatif ini tentang peran bagaimana tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat melibatkan banyak sumber seperti wawancara, observasi, dan dokumen-dokumen yang relevan. Dimana data- data tersebut, penulis dapatkan dari observasi pada SMPN 34 Surabaya. Observasi tersebut dilaksanakan selama 3 hari dengan rangkaian, hari pertama mengirimkan surat izin observasi , hari kedua melakukan wawancara atau observasi, dan hari ketiga atau terakhir mengirimkan surat mou yang dapat membuktikn bahwa penulis benar-benar melakukan observasi dan telah selesai melakukan observasi di SMPN 34 Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di sekolah SMPN 34 Surabaya sudah melakukan evaluasi terkait dalam meningkatkan kualitas pembelajaran guru untuk meningkatkan hasil belajar peserta didik dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan melalui tahap evaluasi kepala sekolah bisa mengontrol secara langsung dengan terjun langsung ke kelas, bagaimana guru dalam penyampaian materi kepada peserta didik, apakah ada kendala atau tidak. Jika terdapat kendala maka kepala sekolah akan berdiskusi dengan guru agar diberi solusi yang tepat agar peserta didik bisa mengikuti pembelajaran dengan baik.

Keberhasilan kemajuan dan pembangunan suatu bangsa ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh kualitas pendidikan. Oleh karena itu, pemerintah harus memberikan perhatian terhadap peningkatan mutu pendidikan yang diupayakan melalui peningkatan mutu guru. Guru merupakan salah satu faktor penting dalam tercapainya tujuan belajar mengajar, oleh karena itu mutu pengajaran di sekolah sangat ditentukan oleh peran serta guru dalam proses belajar mengajar. Dalam melaksanakan tugas, pendidik

diperlukan bimbingan, agar para pendidik mengetahui dengan jelas tugasnya dan berperan sebagai pendidik untuk meningkatkan mutu pengajaran di sekolah. (Ali & Sd, 2019)

Supervisi merupakan upaya yang sangat strategis untuk meningkatkan proses dan hasil pendidikan. Salah satu tujuan bimbingan adalah membantu guru merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Ada banyak jenis supervisi dalam pendidikan, salah satunya adalah supervisi akademik. Supervisi akademik adalah supervisi yang tujuannya untuk memantau permasalahan akademik, yaitu: yang berada langsung dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dalam kegiatan pendidikan. (Dwikurnaningsih & Hartana, 2018)

Berdasarkan dari uraian diatas menunjukkan bahwa supervisi akademik oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pekerjaan guru dilaksanakan sesuai dengan petunjuk dan petunjuk untuk mengevaluasi kinerja pekerjaan guru. Kepala sekolah berusaha menerapkan kepemimpinan pembelajaran dengan tujuan membantu guru untuk meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah merencanakan, melaksanakan, memantau dan memantau hasil pengajaran untuk meningkatkan efektivitas guru. Diantaranya adalah sebagai berikut :

Tabel penyajian data

No	POAC	Implementasi
1	Planning	Perencanaan program supervisi akademik oleh kepala sekolah di SMPN 34 Surabaya bertujuan membantu kepala sekolah melaksanakan supervisi terhadap kinerja guru yaitu melakukan koordinasi bersama dengan guru bagian kurikulum,
2	Organizing	Pengorganisasian supervisi akademik oleh kepala sekolah di SMPN 34 Surabaya bisa diwujudkan dengan mengelompokkan guru sesuai bidang yang dimilikinya.
3	Actuating	Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah di SMPN 34 Surabaya sesuai dengan jadwal yang sudah direncanakan. Masing-masing anggota telah diberikan tugas dan tanggungjawab membantu pelaksanaan supervisi akademik kepada guru-guru mata pelajaran sesuai dengan surat keputusan (SK) Kepala sekolah.
4	Controlling	Monitoring dan tindaklanjut dari supervisi akademik oleh kepala sekolah dan tim supervisi akademik di SMPN 34 Surabaya sudah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari aktivitas kepala sekolah dan tim supervisi akademik dalam melaksanakan program kunjungan ke kelas.

Peningkatan mutu pendidikan

Mutu pendidikan merupakan salah satu indikator penting bagi kemajuan suatu bangsa. Selain itu, keberhasilan peningkatan daya saing bangsa juga ditentukan oleh kualitas pendidikan. Oleh karena itu, kebutuhan sekolah untuk bertahan dalam lingkungan yang semakin menglobal ini adalah dengan meningkatkan mutu pendidikannya. Mutu pendidikan sering kali diartikan sebagai ciri-ciri layanan pendidikan yang memenuhi kriteria tertentu dan memenuhi kepuasan pengguna (user) pendidikan, yakni peserta didik, orang tua, serta pihak-pihak berkepentingan lainnya. Untuk menjaga mutu proses diperlukan adanya quality controll yang memantau proses dan seluruh komponen pendukungnya. (Efferi, 2015)

Pentingnya manajemen dalam menjalankan suatu organisasi mutlak diperlukan, begitu pula dengan pelatihan manajemen. Pernyataan ini memperjelas bahwa mutu pendidikan merupakan penilaian terhadap proses pembelajaran yang meningkatkan kebutuhan prestasi siswa dan proses pengembangan keterampilan, sekaligus memenuhi persyaratan akuntabilitas yang ditetapkan oleh pelanggan (stakeholder) yang membayar untuk proses atau output dari proses pendidikan. Untuk mengukur pendidikan yang berkualitas tentunya diperlukan kriteria atau indikator.

(Fadhli Muhammad, 2017) Kualitas pendidikan atau sekolah dapat ditingkatkan dari berbagai sudut pandang, kriteria dan indikator apabila sekolah memiliki :

- 1) dukungan dari pemerintah
- 2) Kepemimpinan Kepala sekolah yang efektif
- 3) Kinerja guru yang baik
- 4) kurikulum yang relevan
- 5) lulusan yang berkualitas
- 6) budaya dan iklim organisasi yang efektif
- 7) dukungan masyarakat dan orang tua siswa

Maka dari itu Pemerintah dan lembaga pendidikan melakukan upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan, diantaranya meningkatkan bidang proyek penelitian pendidikan nasional. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk dapat memecahkan permasalahan pendidikan yang berkaitan dengan peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan baik di daerah pinggiran maupun di perkotaan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus mampu beradaptasi dengan perkembangan saat ini sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan. (Asrita, 2022)

Kendala yang dihadapi

Kendala-kendala yang di hadapi dalam meningkatkan mutu pendidikan diantaranya:

1. ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan yang belum memadai baik secara kuantitas dan kualitas, maupun kesejahteraannya
2. kurangnya motivasi dalam bekerja
3. guru mengajar bukan pada bidangnya
4. prasarana dan sarana belajar yang belum tersedia dan belum didayagunakan secara optimal
5. pendanaan pendidikan yang belum memadai untuk menunjang mutu pembelajaran
6. proses pembelajaran yang belum efisien dan efektif.(Aisyahrani et al., 2023)

Solusi yang dihadapi

Berdasarkan penelitian, solusi untuk menghadapi kendala dalam meningkatkan mutu pendidikan diantaranya sebagai berikut :

1. Meningkatkan ketersediaan pendidik dan kependidikan: Ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan harus ditingkatkan secara kuantitas dan kualitas, seperti pengembangan tenaga pendidik, peningkatan gaji dan kesejahteraan guru serta pengurangan perilaku menyimpang guru.
2. Meningkatkan motivasi guru: Motivasi guru harus ditingkatkan dengan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai seperti fasilitas pengajaran yang modern dan efisien, transportasi yang mudah dan pelatihan yang berkesinambungan.
3. Pemindahan guru ke bidang yang sesuai: Guru harus dipindahkan ke bidang yang sesuai dengan keterampilan dan pelatihan mereka sehingga mereka dapat mengajar secara efektif.
4. Peningkatan prasarana dan sarana pembelajaran: Perlu dilakukan perbaikan prasarana dan sarana pembelajaran, misalnya membangun dan memelihara kesempatan belajar yang sesuai, meningkatkan ketersediaan bahan dan peralatan pembelajaran serta mengoptimalkan pemanfaatan kesempatan belajar.

5. Meningkatkan pendanaan pendidikan: Pendanaan pendidikan harus ditingkatkan untuk mendukung kualitas pendidikan, seperti meningkatkan anggaran pendidikan, mengurangi kesenjangan keuangan dan mengoptimalkan penggunaan dana.
6. Memperbaiki proses pembelajaran: Perlu dilakukan perbaikan proses pembelajaran, seperti mengembangkan program pembelajaran yang efektif dan efisien, mengoptimalkan penggunaan waktu dan tenaga, serta mengurangi kekurangan sumber belajar. (Hayah, 2024)

KESIMPULAN

Peningkatan mutu pendidikan di SMPN 34 Surabaya sudah mencapai tingkat keberhasilan yang cukup baik. Kepala sekolah sering terlibat dalam meningkatkan kinerja pendidik dalam keberhasilan belajar peserta didik. Namun, terdapat hambatan seperti ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan, guru mengajar bukan pada bidangnya, dan sarana prasarana belajar belum optimal. Hal ini memerlukan tindak lanjut untuk menghadapi hambatan yang ada. SMPN 34 Surabaya telah berhasil menghadapi hambatan dalam meningkatkan kinerja guru dalam keberhasilan belajar peserta didik guna untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 34 Surabaya dengan baik.

Untuk menilai efektivitas guru, peran Kepala sekolah mengacu pada kriteria evaluasi, yang menyatakan bahwa Anda harus mengevaluasi kapasitas seorang guru untuk menerapkan semuanya kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk pendampingan, pembelajaran, atau prosedur pelaksanaan; tugas tambahan yang berkaitan dengan peran madrasah atau sekolah. Oleh karena itu, merupakan tanggung jawab kepala sekolah untuk mengevaluasi kinerja, baik dan buruknya, anggota stafnya. Evaluasi rutin juga berperan penting dalam membantu meningkatkan kualitas sekolah.

REFERENSI

- Aisyahrani, A., Putri, E. J., Aulia, I. N., Pamungkas, F. H., Khairi, M. A., Jannah, Z., & Nasution, I. (2023). Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Guna Meningkatkan Kompetensi Guru. *Sublim: Jurnal Pendidikan*, 1(1), 27–37.
<https://doi.org/10.33487/sublim.v1i1.5616>
- Ali, J. H., & Sd, S. P. (2019). Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Guru Mata Pelajaran pada SDN Roja 1 Ende. 3(1), 50–56.
- Asrita, R. (2022). Manajemen Mutu Pendidikan Islam. *Hijri*, 11(2), 159.
<https://doi.org/10.30821/hijri.v11i2.13072>
- Dwikurnaningsih, Y., & Hartana, N. (2018). Supervisi akademik melalui pendekatan kolaboratif oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SD. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 101–111.
- Efferi, A. (2015). Model Pendidikan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 237–256.
- Fadhli Muhammad. (2017). Jurnal Mutu Pendidikan. *Tadbir*, 1(02), 216–240.
- Hanim, Z., Sari, D. S., & Soe' oed, R. (2020). Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(1), 43–60.
<https://doi.org/10.21831/jump.v2i1.30672>
- Hayah, M. I. Al. (2024). Penerapan Sistem Evaluasi Kinerja Bagi Guru Di Madrasah Ibtidaiyah. *Student Scientific Creativity Journal (SSCJ)*, 2(2).
- Istikomah, I. (2018). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *NUR EL-ISLAM : Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 5(2), 26–53.
<https://doi.org/10.51311/nuris.v5i2.107>
- Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 194–201.

- <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i2.138>
- Mai, L., & Sari, A. (2024). *Dampak Kesejahteraan Guru Terhadap Motivasi dan Kinerja Mengajar di SMA 11 Surabaya*. 2(4), 683–692.
- Marwan, Ibrahim, Nargis, S., & Ridhwan, M. (2021). Efektifitas Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Ditinjau dari Manajemen Berbasis Sekolah di Banda Aceh. *Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora*, 9(6), 953–960.
- Saryati, S., & Sakban, A. (2020). Fungsi Controlling dan Evaluasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Lembar Lombok Barat. *CIVICUS : Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 8(2), 139.
<https://doi.org/10.31764/civicus.v8i2.2980>
- SETIAWAN, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Tulipri, S., Hidayat, R., Hamengkubuwono, H., & Warlizasusi, J. (2020). Evaluasi Kebijakan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru MAS Al- Manshuriyah. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(2), 244–253.
<https://doi.org/10.31539/alignment.v3i2.1447>