

PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK MELALUI MOTIVASI TENAGA PENDIDIK DI SUTVEY DI PUSDIKIF DAN PUSDIK ARHANUD

Resty Ismawanti

Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Pasundan Bandung Jawa Barat, Indonesia
Email: restyisrand12@gmail.com

Abstrak

Standar kompetensi kelulusan atau hasil didik merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang didalamnya sikap, pengetahuan dan keterampilan yang meliputi kompetensi untuk seluruh mata pelajaran dan seluruh komponen mata pelajaran. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan analisis yang digunakan analisis deskriptif dan verifikatif, model yang digunakan regresi linier sederhana, tujuan penelitian untuk mengetahui fenomena atau masalah yang ada tentang motivasi kerja dan kinerja tenaga pendidik Puskif dan Puskid Arhanud. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner terhadap 32 tenaga pendidik. Adapun yang menjadi faktor belum optimalnya kinerja tendik adalah disebabkan dengan adanya motivasi tenaga pendidik belum optimal. Motivasi kerja dibentuk dengan tiga dimensi:kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi dan kinerja sebagai fasilitator, sebagai komunikator, sebagai Inovator, sebagai dinamisator, sebagai evaluator, sebagai pelatih dan dan sebagai pembimbing dan pengasuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja pada kriteria cukup baik dengan sangat baik, dan kinerja tenaga pendidik pada kriteria cukup baik sampai dengan sangat baik. Hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja tenaga pendidik dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,704. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik dengan nilai R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,495 atau 49,5% dengan nilai di luar model (errovar) sebesar 0,522 atau 50,2%.

Kata Kunci: motivasi; kinerja tenaga pendidik; puskif; puskid arhanud

Abstract

The standard of graduation competence or student outcome is a qualification of graduate ability in which attitudes, knowledge and skills include competence for all subjects and all components of the subject. This research uses quantitative methods, with analysis used descriptive and verifiative analysis, models used simple linear regression, research objectives to find out existing phenomena or problems about work motivation and the performance of puskif educators and Puskid Arhanud. Data collection through the dissemination of questionnaires to 32 educators. As for the factor that has not been optimalnya tendic performance is caused by the

How to cite:	Ismawanti, R (2021) Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Melalui Motivasi Tenaga Pendidik Di Sutvey Di Puskif dan PUSDIK Arhanud, <i>Syntax Idea</i> , 3(11), https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i11.1573
E-ISSN:	2684-883X
Published by:	Ridwan Institute

motivation of educators have not been optimal. Work motivation is shaped by three dimensions: the need for achievement, the need for power and the need for affiliation and performance as a facilitator, as a communicator, as an innovator, as an evaluator, as a coach and as a mentor and caregiver. . The results showed that work motivation had a positive and partially significant influence on the performance of educators. The results of descriptive analysis show that the motivation of work on the criteria is quite good very well, and the performance of educators on the criteria is quite good to very good. Verifiative analysis results showed that work motivation had a positive and partially significant influence on the performance of educators with a regression co-effective value of 0.704. Work motivation has a positive and significant influence simultaneously on the performance of educators with a value of R^2 Koefesien Determination) of 0.495 or 49.5% with a value outside the model (errovar) of 0.522 or 50.2%.

Keywords: *motivation; performance of educators; pudikif; udik arhanud*

Received: 2021-09-22; Accepted: 2021-10-05; Published: 2021-10-20

Pendahuluan

Berdasarkan peraturan Staf Angkatan Darat Nomor Perkasad Nomor :13-02/IV/2011 mengenai Bujuknik tentang Evaluasi Hasil Belajar di lingkungan Kodiklat TNI-AD. Standar kompetensi kelulusan atau hasil didik adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan yang meliputi kompetensi untuk seluruh mata pelajaran dan seluruh komponen mata pelajaran. Standar kompetensi digunakan sebagai pedoman penilaian dalam penentuan tersebut kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan. Saat ini setiap satuan pendidikan memiliki wewenang untuk membuat kurikulum sendiri dan menentukan sendiri standar kualitas kelulusannya, namun sesuai dengan standar minimal kompetensi lulusan yang ditentukan oleh BSNP (Badan Standar Nasional Pendidikan) (Yuni, 2021). Berdasarkan Permendiknas No. 23 Tahun 2006, dijelaskan bahwa kriteria penilaian lulusan atau kompetensi hasil didik meliputi 3 (tiga) aspek yaitu: (1.) Aspek Sikap (afektif), merupakan kegiatan yang berkaitan dengan sikap dan nilai yang mencakup watak, perilaku dan perasaan, minat, emosi dan nilai. Unsur-unsur yang dinilai meliputi: a). Penerimaan (*receiving/attending*) b). Tanggapan (*responding*) c.) Penghargaan (*valuing*). d). Pengorganisasian (*organization*) (Salamah, 2018). (2.) Aspek Pengetahuan (kognitif), merupakan segala kegiatan yang menyangkut aktivitas otak yang berorientasi kepada kemampuan berfikir yang mencakup kemampuan intelektual yang lebih sederhana yaitu mengingat sampai pada kemampuan siswa untuk memecahkan masalah yang menuntut siswa menghubungkan dan menggabungkan beberapa ide, gagasan, metode atau prosedur yang dipelajari untuk memecahkan masalah tersebut. Unsur-unsur yang dinilai meliputi: a) Pengetahuan (*knowledge*) b. Pemahaman (*comprehension*) c. Penerapan (*application*) d. Analisis (*analysis*) e. Sintesis (*synthesis*) f. Penilaian/penghargaan dan evaluasi (*evaluation*) (Utama & Heldisari, 2021). (3.) Aspek Keterampilan (psikomotorik), merupakan ranah yang

berkaitan dengan keterampilan atau kemampuan untuk bertindak. Unsur Unsur yang dinilai meliputi: a. Persepsi (*Perception*) b. Kesiapan (*Setting*) c. Respon Terpimpin (*Guide Response*) d. Mekanisme (*Mechanism*) e. Respon tampak kompleks (*Complex Overt Response*), f. Penyesuaian (*Adaptation*) g. Penciptaan (*Origination*) (Lastiawan, 2017).

Pedoman Predikat Nilai dari Aspek Sikap, pengetahuan dan keterampilan berdasarkan pada petunjuk teknik, maka predikat nilai prestasi peserta didik tersebut seperti pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Predikat Nilai Prestasi Peserta Didik

No	Kuantitatif	Kualitatif	Predikat
1	910 – 100,00	A	Sangat Memuaskan
2	810 – 909,99	B	Memuaskan
3	710 – 809,99	C	Baik
4	650 – 709,99	D	Cukup

Sumber: Bujuknik evaluasi Hasil Belajar Lingkungan Kodiklat TNI

Kinerja Tenaga pendidik dapat meningkat kompetensi lulusan, jika motivasi tenaga tenaga pendidik tinggi, motivasi tenaga pendidik menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja tendik. (Sedarmayanti, 2014), dengan kata lain motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku. (Omollo & Oloko, 2015) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang diinginkan. Faktor yang memenuhi kinerja seseorang atau tenaga pendidik adalah faktor motivasi (Parta & Mahayasa, 2021). Motivasi dapat memberikan pengaruh terhadap tenaga pendidik baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk bertindak dan bekerja lebih baik. Pemahaman tersebut merupakan kunci mendorong orang lain untuk mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keinginan pemimpin agar tujuan organisasi tercapai. Motivasi merupakan faktor penting yang mendukung prestasi kerja, meskipun bukanlah satu-satunya pendukung prestasi kerja, namun kemampuan (*ability*) dan persepsi peranan (*role perception*), kemampuan yang baik, persepsi peranan yang tepat dan motivasi yang tinggi merupakan kunci prestasi kerja. Kinerja tenaga pendidik menjadi faktor keberhasilan lulusan yang berkualitas (Parta & Mahayasa, 2021). Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas. Pasal 3, berbunyi”Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”. Pasal 29, ayat (1) berbunyi” Pendidikan kedinasan merupakan pendidikan

profesi yang diselenggarakan oleh departemen atau lembaga pemerintah non departemen”. Ayat (2) berbunyi “Pendidikan kedinasan diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal dan non formal”.

Keberhasilan kinerja tenaga pendidik bisa melalui sebuah pengukuran kinerja, tujuan dilakukan pengukuran kinerja menurut (Rai & Fiske, 2011), tujuan pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Menciptakan Akuntabilitas Publik. Dengan melakukan pengukuran kinerja akan diketahui apakah sumber daya digunakan secara ekonomis, efektif, dan efisien sesuai dengan peraturan, dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ramdhani & Ramdhani, 2017).
- 2) Mengetahui Tingkat Ketercapaian Tujuan Organisasi. Pengukuran kinerja sangat penting untuk melihat apakah suatu organisasi berjalan sesuai dengan yang direncanakan atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan (Hidayat & Riharjo, 2015).
- 3) Memperbaiki Kinerja Periode-periode berikutnya. Pengukuran kinerja akan sangat membantu pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang serta membentuk upaya pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang serta membentuk upaya pencapaian budaya kerja yang lebih baik di masa mendatang (Simanjuntak, 2018).
- 4) Menyediakan Sarana Pembelajaran Tenaga Pendidik. Dengan adanya pengukuran atas kinerja tenaga pendidik, dapat diketahui apakah mereka telah bekerja dengan baik atau sebaliknya. Pengukuran kinerja dapat menjadi media pembelajaran bagi tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang dengan melihat cerminan kinerja di masa lalu dan evaluasi kinerja di masa sekarang.
- 5) Motivasi tenaga pendidik. Pengukuran kinerja dapat dijadikan alat untuk memotivasi tenaga pendidik dengan memberikan imbalan kepada tenaga pendidik yang memiliki kinerja yang baik (Ardian, 2019).

Keberhasilan kinerja tenaga pendidik di tunjukkan dengan keberhasilan peserta didik dalam mengikuti atau menyerap pembelajaran selama mengikuti pendidikan di Kodiklat TNI AD. keberhasilan tersebut bisa ditunjukkan dengan hasil nilai dan mampu mengimplementasikannya setelah selesai dari pendidikan. Jika merujuk kepada penelitian sebelumnya bahwa faktor-faktor apa saja yang mendorong motivasi tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik meningkat. Hasil penelitian tentang motivasi dibentuk dengan tiga dimensi: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi (Robbins, 2012), sudah berada dalam kriteria baik namun ada dimensi yang belum optimal, begitu pula mengenai kinerja tenaga pendidik dibentuk dengan tujuh dimensi yaitu: sebagai fasilitator, sebagai komunikator, sebagai inovator, sebagai dinamisator, sebagai evaluator, sebagai pelatih, sebagai pembimbing dan pengasuh, Peraturan Kasad No. 8-02/IV/2011. hasil penelitian sudah dalam kriteri baik, namun masih terdapat beberapa dimensi yang belum optimal.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik, artinya jika motivasi kerja tinggi maka kinerja tenaga pendidik akan meningkat, dan sebaliknya jika motivasi kinerja menurun maka akan

menurunkan kinerja tenaga pendidik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat, lembaga, institusi dan perusahaan baik jasa maupun manufaktur, bahwa motivasi kerja menjadi faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja baik tenaga pendidik maupun kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel motivasi dan kinerja tenaga pendidik. Sedangkan penelitian verifikatif adalah untuk menghitung besaran pengaruh bebas terhadap variabel terikat dan sekaligus menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pendidik. Mengingat penelitian ini menggunakan deskriptif dan verifikatif maka metode penelitian yang digunakan adalah metode descriptive survey dan explanatory survey. Penelitian ini meneliti data crosssectional, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik pada kurun waktu tertentu. Pengumpulan data dilakukan penyebaran kuesioner terhadap tenaga pendidik yang berada di Kodiklat TNI AD, yaitu Tendik Puskif dan Tendik Puskid Arhanud sebanyak 32 tenaga pendidik.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian secara deskriptif mengenai motivasi dan kinerja tenaga pendidik sebagai berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi (X)

NO	Dimensi	Jumlah Pernyataan	Rata-Rata	Kriteria
1	Kebutuhan akan prestasi	3	3,43	Baik
2	Kebutuhan akan kekuasaan	9	3,54	Baik
3	Kebutuhan akan afiliasi	6	3,39	Cukup Baik
	Total	18	3,45	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan tabel 1 distribusi frekuensi di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi terdiri dari 18 pernyataan dengan rincian frekuensi sebagai berikut: Jumlah nilai rata-raat 3,45 dengan kriteria “Baik”.

2. Variabel Kinerja Tendik (Y)

Tabel 2
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Tendik

NO	Dimensi	Jumlah Pernyataan	Rata-Rata	Kriteria
1	Sebagai fasilitator	5	3,22	Cukup Baik
2	Sebagai komunikator	2	3,68	Baik
3	Sebagai Inovator	2	3,64	Baik
4	Sebagai dinamisator	2	4,02	Baik
5	Sebagai evaluator	3	4,01	Baik
6	Sebagai pelatih	2	4,06	Baik
7	Sebagai pembimbing dan pengasuh	4	3,39	Cukup Baik
Total		20	3,72	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan tabel 2 distribusi frekuensi di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja tenaga pendidik terdiri dari 20 pernyataan dengan rincian frekuensi sebagai berikut: Jumlah nilai rata-raat 3,72 dengan kriteria “Baik”.

Penganalisaan dan pengkajian secara mendalam terhadap jawaban responden serta keterkaitannya dengan teori-teori yang berlaku dan fenomena-fenomena yang terjadi pada tenaga pendidik Puskidif dan Puskid Arhanud, maka perlu adanya pembahasan analisis deskriptif tentang situasi/kondisi dalam pelaksanaan dari masing-masing variabel. Pada tabel berikut ini menunjukkan nilai rata-rata dan standar deviasi serta kriteria jawaban responden, dimana kriteria jawaban responden berada pada kriteria sangat tidak baik sampai dengan sangat baik.

Tabel 3
Nilai Rata-Rata, Standar Deviasi dan Kriteria Jawaban

Variabel	Nilai Rata-Rata	Standar Deviasi	Rentang Nilai	Kriteria Jawaban
Motivasi	3,54	0,87	2,67— 4,41	Cukup Baik Menuju Sangat Baik
Kinerja Tendik	3,86	0,99	2,87--485	Cukup Baik Menuju Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

3. Analisis Verifikatif

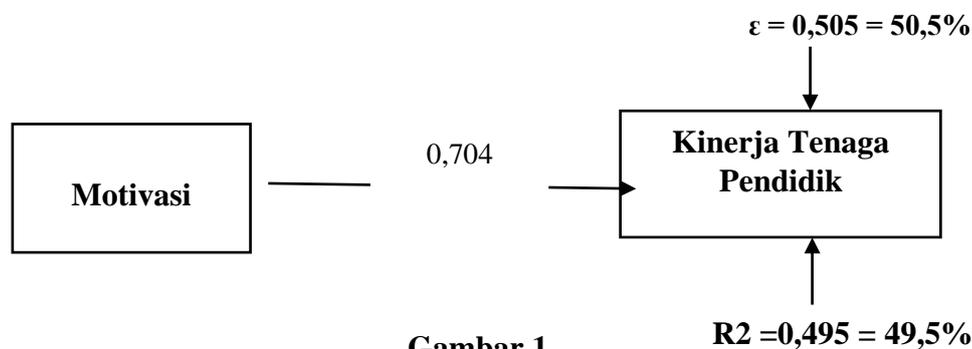
Setelah dilakukan analisis terhadap instrumen penelitian dan analisis penskalaan kemudian analisis deskriptif, maka data-data yang sudah dikumpulkan dan ditabelkan selanjutnya digunakan untuk menganalisis dan menguji rumusan pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi sederhana. Hasil uji analisis verifikatif secara keseluruhan, sebagai berikut:

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil analisis jalur pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Regresi

R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig.	
			Change	F Change	df1		df2
,704 ^a	,495	3,80609	,495	29,399	1	30	,000



Gambar 1
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik.

Total pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja tendik (Y) sebesar 0,495 atau sebesar 49,5%, nilai di luar model sebesar 0,502 atau 50,2%, dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

4. Uji (T)

Tabel 5
Pengaruh Motivasi (X) Terhadap Kinerja Tendik (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,501	10,574		1,939	,062
	VAR00001	,882	,163	,704	5,422	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Tendik

b. Predictors: (Constant), Motivasi

Hasil uji (T) motivasi (X) terhadap kinerja tendik (Y), dinyatakan signifikan, karena hasil uji t hitung > t tabel, yaitu $5,422 > 1,69$, artinya bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tendik

5. Uji F (Simultan)

Tabel 6
Pengaruh Motivasi (X) secara simultan Terhadap Kinerja Tendik (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425,878	1	425,878	29,399	,000 ^b
	Residual	434,591	30	14,486		
	Total	860,469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Tendik
b. Predictors: (Constant), Motivasi

Hasil uji simultan Motivasi (X) terhadap kinerja tendik (Y), dinyatakan signifikan, karena hasil uji F hitung > t tabel, yaitu $29,399 > 3,29$, artinya bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja tendik.

Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian, maka ada beberapa hasilnya yaitu: (1.) Kondisi Motivasi dan Kinerja Tenaga pendidik Pusdikif dan Pusdik Arhanud yaitu: a.) Kondisi motivasi secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik menuju sangat baik. Variabel motivasi kerja ini diperoleh dimensi terbesarnya adalah kebutuhan akan kekuasaan, dan dimensi terbesar kedua adalah kebutuhan akan prestasi, dan dimensi terkecil pada kebutuhan akan afiliasi, artinya bahwa motivasi kerja rata-rata sudah baik, namun masih terdapat apek kelemahannya tentang kebutuhan akan afiliasi yaitu bahwa setiap tenaga pendidik akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi seperti hubungan dengan sesama baik, perlunya lingkungan kerja yang harmonis dan membutuhkan kehidupan sosial. b.) Kondisi kinerja tenaga pendidik secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik sampai dengan sangat baik. Variabel kinerja tenaga pendidik ini diperoleh dimensi terbesarnya adalah sebagai pelatih, sedangkan dimensi terbesar kedua dinamisator dan dimensi terbesar ketiga dimensi sebagai evaluator, dimensi yang terkecil adalah sebagai fasilitator, artinya bahwa kinerja tenaga pendidik rata-rata sudah baik, namun masih terdapat apek kelemahannya sebagai fasilitator, bahwa sebagai tenaga pendidik mampu menjadi fasilitator bagi peserta didiknya. yaitu fasilitator dalam mendukung kegiatan belajar agar peserta bisa mencapai tujuan belajarnya. 2.) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik, artinya bahwa motivasi akan tinggi jika faktor kebutuhannya terpenuhi, meningkatkan motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Sebagai tenaga pendidik perlu meningkatkan kinerjanya, dengan kinerja yang tinggi akan menghasilkan lulusan yang berkualitas.

BIBLIOGRAFI

- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119–132. [Google Scholar](#)
- Hidayat, T. W., & Riharjo, I. B. (2015). Pengukuran Kinerja Unit Kerja Pemerintah Daerah Dalam Perspektif Value For Money. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 4(11). [Google Scholar](#)
- Lastiawan, A. F. (2017). *Pengaruh Tempat Spa Massage Terhadap Prilaku Menyimpang Di Kalangan Remaja (Studi DESKRIPTIF DI Jalan Astana Anyar Kota Bandung)*. Fkip Unpas. [Google Scholar](#)
- Omollo, P. A., & Oloko, M. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87–103. [Google Scholar](#)
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(1), 65–76. [Google Scholar](#)
- Rai, T. S., & Fiske, A. P. (2011). Moral psychology is relationship regulation: moral motives for unity, hierarchy, equality, and proportionality. *Psychological Review*, 118(1), 57. [Google Scholar](#)
- Ramdhani, A., & Ramdhani, M. A. (2017). Konsep umum pelaksanaan kebijakan publik. *Jurnal Publik*, 11(1), 1–12. [Google Scholar](#)
- Robbins, S. P. and M. C. (2012). *Management, Eleventh Edition*. Pearson Education Limited.
- Salamah, U. (2018). Penjaminan mutu penilaian pendidikan. *EVALUASI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 274–293. [Google Scholar](#)
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Simanjuntak, E. O. (2018). *Analisis Kinerja Keuangan Pada Pemerintah Kabupaten Toba Samosir Tahun 2013–2017*. [Google Scholar](#)
- Utama, D. G., & Heldisari, H. P. (2021). Pembelajaran Dinamika pada Ansambel Gitar Ditinjau dari Aspek Afektif, Kognitif, dan Psikomotor. *Journal of Music Education and Performing Arts*, 1(1), 16–22. [Google Scholar](#)
- Yuni, W. (2021). *Pelaksanaan Authentic Assessment (Penilaian Autentik) Dalam Meningkatkan Perkembangan Hasil Belajar Peserta Didik Pada Mata Pelajaran*

Copyright holder:

Resty Ismawanti (2021)

First publication right:

Syntax Idea

This article is licensed under:

