

Analysis Of Teacher Performance Appraisal At SMPN 1 Kedungwaringin Bekasi

Analisis Penilaian Kinerja Guru Pada SMPN 1 Kedungwaringin Bekasi

Fitri Amalia¹, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

Mn21.fitriamalia@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id²

wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research aims to analyze teacher performance assessments at SMPN 1 Kedungwaringin Bekasi based on five main indicators: quality of work, accuracy/speed of work, initiative in work, work ability, and communication. The research method used is descriptive qualitative with data collection techniques through observation, interviews and documentation. Data validation was carried out by triangulating sources to ensure the accuracy of the research results. The research results show that the quality of teachers' work is generally considered quite good, the school also shows initiative in developing new learning methods and seeks to improve employability through training and mentoring, but ongoing evaluation is needed to ensure the effectiveness of these steps. Teachers continue to strive to improve performance through school support. In the communication aspect, teachers are considered quite good at interacting with students, parents and colleagues. However, there are still challenges in adapting teaching methods to the diverse needs of students as well as quite high administrative burdens that affect teacher performance. Therefore, teachers can improve their performance more effectively, and reduce the administrative burden. So they can improve their performance to support the effectiveness of learning and quality of education, and overcome the challenges faced by teachers at SMPN 1 Kedungwaringin Bekasi.

Keywords: Teacher Performance, Performance Assessment, SMPN 1 Kedungwaringin

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penilaian kinerja guru di SMPN 1 Kedungwaringin Bekasi berdasarkan lima indikator utama: kualitas kerja, ketepatan/kecepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Validasi data dilakukan dengan triangulasi sumber untuk memastikan kredibilitas hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja guru secara umum dinilai cukup baik, sekolah juga menunjukkan inisiatif dalam mengembangkan metode pembelajaran baru dan berupaya meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan dan pendampingan, tetapi diperlukan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan efektivitas langkah tersebut. Guru terus berupaya meningkatkan kinerja melalui dukungan sekolah. Dalam aspek komunikasi, guru dinilai cukup baik dalam berinteraksi dengan siswa, orang tua dan rekan kerja. Namun, masih terdapat tantangan dalam menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan siswa yang beragam serta beban administrasi yang cukup tinggi yang mempengaruhi kinerja guru. Maka dengan itu guru dapat meningkatkan kinerja mereka dengan lebih efektif lagi, dan mengurangi beban administrasi. Sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka untuk mendukung efektivitas pembelajaran dan kualitas pendidikan, dan mengatasi tantangan yang di hadapi guru SMPN 1 Kedungwaringin Bekasi.

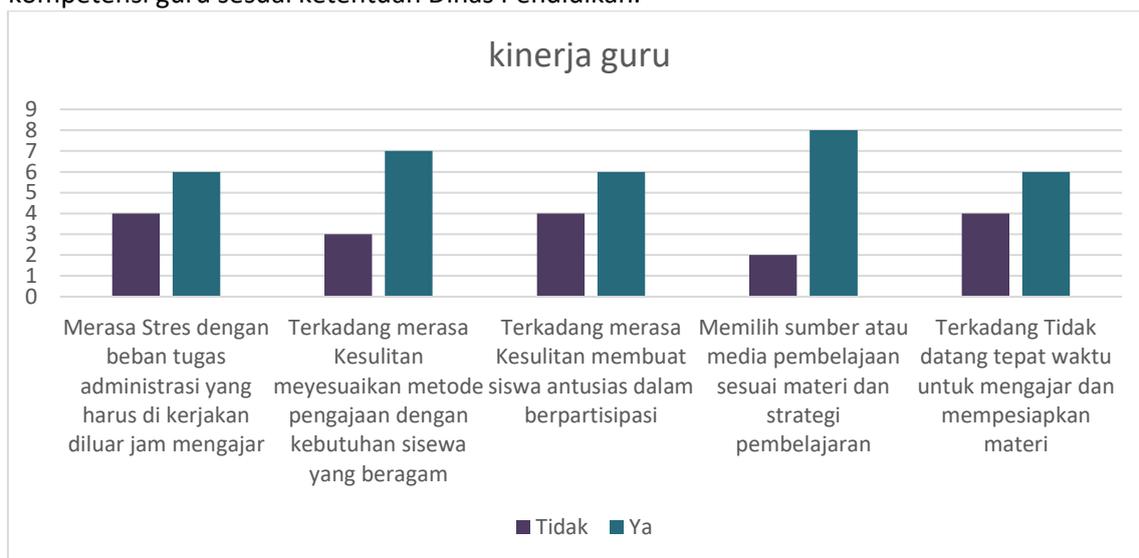
Kata Kunci: Kinerja Guru, Penilaian Kinerja, SMPN 1 Kedungwaringin

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu pilar penting dalam pembentukan karakter dan kecerdasan generasi muda. Peran guru dalam proses pendidikan tidak hanya terbatas pada mentransfer ilmu, tetapi juga mendidik siswa agar mampu berkembang secara emosional, sosial, dan moral. Guru diharapkan menjadi panutan yang memberikan teladan positif dalam perilaku sehari-hari. Dalam konteks pendidikan Indonesia, peran guru yang profesional dan beretika

sangat diutamakan, mengingat pentingnya karakter pendidikan dalam membangun moralitas bangsa. Namun, dalam beberapa kasus, peran ini tidak selalu berjalan sebagaimana mestinya, bahkan diwarnai dengan perilaku yang bertentangan dengan nilai-nilai pendidikan (Supriani et al., 2022)

SMPN 1 Kedungwaringin dipilih sebagai lokasi penelitian penilaian kinerja guru karena memiliki struktur pendidikan formal, kurikulum, dan standar operasional yang mendukung proses penilaian kinerja secara terstruktur. Sebagai sekolah menengah pertama negeri, SMPN 1 Kedungwaringin menjalankan sistem evaluasi untuk memastikan kualitas pembelajaran dan kompetensi guru sesuai ketentuan Dinas Pendidikan.



Gambar 1 Grafik Hasil Pra Survei

Dari hasil Grafik di atas dapat disimpulkan Grafik tersebut menggambarkan tantangan kinerja guru berdasarkan lima aspek. Sebanyak 60% guru merasa stres dengan beban tugas administrasi yang harus dikerjakan di luar jam mengajar, sedangkan 40% lainnya tidak mengalami hal tersebut. Dalam hal menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan siswa yang beragam, 70% guru mengaku mengalami kesulitan, sementara 30% tidak mengalami masalah ini. Pada aspek memotivasi siswa agar antusias dalam pembelajaran, 65% guru merasa kesulitan, sedangkan 35% tidak mengalaminya. Sebaliknya, mayoritas guru, yaitu 80%, memilih sumber belajar atau media pembelajaran yang sesuai dengan materi dan strategi, sementara hanya 20% yang tidak melakukannya. Terakhir, sekitar 40% guru terkadang tidak datang tepat waktu untuk mengajar atau mempersiapkan materi, sementara 60% sisanya selalu hadir tepat waktu.

Menurut Liana et al, (2024) dengan judul Penerapan Sistem Penilaian Kinerja : Dampaknya terhadap Peningkatan Kinerja, berdasarkan temuan penelitian, dapat dikatakan bahwa evaluasi kinerja telah berdampak signifikan dan positif terhadap masyarakat. Berbanding terbalik dari temuan studi oleh (Kepemimpinan et al, 2023) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada UPT SMA Negeri Sekota Palopo" hasilnya tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Maka, berdasarkan permasalahan di atas, penulis perlu untuk melakukan penelitian yang berjudul "Analisis Penilaian Kinerja Guru SMPN 1 Kedungwaringin Bekasi". Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji evaluasi kinerja guru di SMPN 1 Kedungwaringin. Diharapkan penelitian ini akan memberikan pemahaman yang mendalam tentang beberapa faktor yang memengaruhi evaluasi kinerja guru, serta kontribusinya dalam meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pendidikan di Sekolah SMPN 1 Kedungwaringin

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan kesejahteraan pemangku kepentingan, manajemen sumber daya manusia melibatkan pengelolaan orang melalui perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan, serta menjaga hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja (Pertiwi et al dalam Silaen S et al, 2023).

Untuk mencapai tujuan dan sasaran pribadi, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional secara efektif, manajemen SDM melibatkan pengembangan dan penggunaan sumber daya karyawan (Budi Rismayadi et al, 2022).

Kumpulan sumber daya yang digunakan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dalam kaitannya dengan mengatur diri sendiri dalam interaksi sosial dengan orang lain untuk membina kesatuan antara organisasi dan sumber daya manusia yang kompatibel satu sama lain dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (kusmaduni dalam Rismayadi et al, 2023).

Dari definisi tersebut dapat disintesis jika Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu sebagai ilmu, seni, dan proses untuk mengelola tenaga kerja dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien, dengan tujuan memaksimalkan potensi setiap individu melalui kebijakan dan sistem pengelolaan yang terencana.

Perilaku organisasi

Untuk meningkatkan kinerja organisasi, studi perilaku organisasi melihat bagaimana orang, kelompok, dan struktur berinteraksi di seluruh operasi organisasi. Keberadaan perilaku manusia dan asal-usul serta konsekuensinya kini lebih dipahami berkat data dari berbagai bidang akademis yang memberikan pencerahan tentang perilaku organisasi (Fahrisoni et al, 2022).

Studi tentang perilaku organisasi meneliti segala sesuatu yang terjadi di dalam suatu organisasi, meliputi perilaku, pikiran, dan perasaan karyawan sebagai individu maupun sebagai suatu tim. Tujuan dari perilaku organisasi adalah untuk memperoleh pemahaman tentang bagaimana organisasi berjalan dengan baik, dan dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawannya, serta bagaimana membina kerja sama tim (Pertiwi et al., 2024) .

Studi perilaku organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi organisasi dengan meneliti cara-cara di mana perilaku individu, kelompok, dan struktural memengaruhi organisasi. kajian tentang sikap individu dalam organisasi dikenal dengan perilaku organisasi dalam hal ini akibat dari pengaruh organisasi terhadap manusia, begitu pula sebaliknya (Pertiwi et al., 2024)

Dapat disintesis Untuk memahami, memperkirakan, dan meningkatkan efisiensi organisasi, studi perilaku organisasi berfokus pada dinamika orang, kelompok, dan struktur organisasi. Kajian ini melibatkan analisis hubungan interpersonal, pengambilan keputusan, kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi. Selain itu, perilaku organisasi juga mempelajari dampak berbagai faktor seperti budaya organisasi, kebijakan, dan struktur terhadap kinerja individu dan kelompok. Tujuannya adalah untuk memberikan wawasan berbasis bukti yang dapat diterapkan dalam mengelola organisasi secara lebih efektif.

Penilaian Kinerja

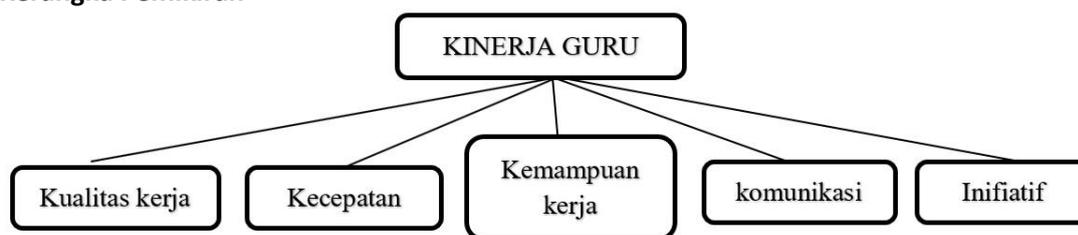
Kinerja adalah terjemahan dari kata performance, yang mengacu pada hasil pekerjaan seorang karyawan, prosedur manajemen, atau bisnis secara keseluruhan. Hasil pekerjaan harus dapat diukur dan dapat ditunjukkan sebagai bukti nyata (Rismayadi et al., 2022)

Penilaian kinerja guru harus dilakukan secara holistik, mencakup perilaku, sikap, dan interaksi guru dengan siswa. Sangat penting untuk memastikan bahwa instruktur mampu membentuk karakter dan pertumbuhan emosional anak-anak selain menjadi guru. (Basri et al., 2021)

Penilaian kinerja guru juga berfungsi sebagai alat untuk perbaikan profesional dan pengembangan kompetensi. Sejalan dengan itu, menunjukkan bahwa umpan balik dari siswa dan rekan sejawat merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Maka, sistem penilaian yang melibatkan partisipasi berbagai pihak dianggap lebih efektif dalam mendorong peningkatan kinerja guru. (Laili Komairatul Fitria, n.d.)

Dapat di sintesakan Penilaian kinerja adalah proses formal untuk mengukur dan menilai hasil kerja, perilaku, dan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misinya Penilaian kinerja guru mencakup evaluasi aspek akademis, sosial, dan moral untuk memastikan peran guru sebagai pendidik yang membentuk karakter siswa Selain itu, umpan balik dari siswa dan sejawat menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas pengajaran.

Kerangka Pemikiran



menurut uno& lamatenggo dalam Siahaan & Meilani,(2018:85)

Proposisi

Penilaian kinerja guru di SMPN 1 Kedungwaringin memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran dan kualitas pendidikan. Penilaian yang dilakukan secara optimal dapat mendukung pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan, sehingga mereka mampu terus meningkatkan kompetensi dan kinerja.

3. Metode Penelitian

Menurut Nasution (2023:34), penelitian kualitatif merupakan suatu teknik yang menekankan pada pengamatan secara cermat, dan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penyelidikan yang lebih mendalam terhadap suatu fenomena dapat dihasilkan dari penggunaan metodologi penelitian kualitatif. Lokasi pada penelitian ini adalah SMPN 1 Kedungwaringin yang beralamat di Jl. Raya Pebayuran No.7A, Kedungwaringin, Kec.Kedungwaringin, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17540. Metode pengumpulan data menggunakan observasi tempat kerja, wawancara dengan instruktur, dan dokumentasi. Metode analisis data meliputi proses seperti reduksi data, penyajian data, dan penyusunan kesimpulan. Triangulasi sumber berdasarkan observasi guru dan respons wawancara digunakan untuk validasi data. Terdapat lima informan dalam penelitian ini, dengan kepala sekolah (informan 1) sebagai informan utama, kurikulum (informan 2) sebagai informan utama, dan staf pengajar (informan 3, 4, dan 5) sebagai informan tambahan. Populasi berjumlah tiga puluh orang (Asrulla, 2024)

Data primer untuk penelitian ini berasal dari sumber pertama di lokasi penelitian, yaitu guru SMPN 1 Kedungwaringin yang diwawancarai, diobservasi, dan didokumentasikan. Data sekunder berasal dari sumber pustaka, termasuk buku-buku dan penelitian sebelumnya.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Hasil observasi

Tabel 1. hasil observasi

No	Pertanyaan	Tidak	Ya	Skor
1	Merasa Stres dengan beban tugas administrasi yang harus di kerjakan diluar jam mengajar	40%	60%	100%
2	Terkadang merasa Kesulitan meyesuaikan metode pengajaan dengan kebutuhan siswa yang beragam	30%	70%	100%
3	Terkadang merasa Kesulitan membuat siswa antusias dalam berpartisipasi	35%	65%	100%
4	Memilih sumber atau media pembelajaran sesuai materi dan strategi pembelajaran	20%	80%	100%
5	Terkadang Tidak datang tepat waktu untuk mengajar dan mempersiapkan materi	60%	40%	100%

Dari hasil tabel di atas dapat di simpulkan Grafik tersebut menggambarkan tantangan kinerja guru berdasarkan lima aspek. Sebanyak 60% guru merasa stres dengan beban tugas administrasi yang harus dikerjakan di luar jam mengajar, sedangkan 40% lainnya tidak mengalami hal tersebut. Dalam hal menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan siswa yang beragam, 70% guru mengaku mengalami kesulitan, sementara 30% tidak mengalami masalah ini. Pada aspek memotivasi siswa agar antusias dalam pembelajaran, 65% guru merasa kesulitan, sedangkan 35% tidak mengalaminya. Sebaliknya, mayoritas guru, yaitu 80%, memilih sumber belajar atau media pembelajaran yang sesuai dengan materi dan strategi, sementara hanya 20% yang tidak melakukannya. Terakhir, sekitar 40% guru terkadang tidak datang tepat waktu untuk mengajar atau mempersiapkan materi, sementara 60% sisanya selalu hadir tepat waktu.

Hasil wawancara

Untuk menunjukkan cara menilai keabsahan keyakinan dalam temuan data penelitian, penulis melakukan penelitian dengan menggunakan validasi data berupa triangulasi sumber. Berikut ini adalah temuan penelitian berdasarkan wawancara dengan dimensi dan indikator variabel yang diteliti:

Kinerja guru

1. Kualitas Kerja Berdasarkan wawancara, kualitas kerja guru di sekolah secara umum dinilai baik oleh para informan. Kepala sekolah dan bagian kurikulum menilai bahwa guru telah mampu menyampaikan materi dengan baik dan menyusun perangkat pembelajaran sesuai dengan kurikulum. Beberapa guru menunjukkan kreativitas dalam mengembangkan suasana kelas yang menyenangkan. Namun, terdapat beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan, seperti manajemen waktu yang belum optimal serta penguasaan teknologi yang masih perlu ditingkatkan. Informan yang merupakan guru juga mengakui adanya tantangan dalam menyampaikan materi sesuai kebutuhan siswa yang beragam. Mereka berupaya meningkatkan kualitas dengan menerapkan berbagai metode pengajaran dan mencari cara agar siswa tetap antusias selama pembelajaran.
2. Ketepatan/Kecepatan Kerja Ketepatan dan kecepatan kerja guru dalam menyelesaikan tugas administratif seperti penyusunan (Rencana pelaksanaan pembelajaran) RPP, perangkat pembelajaran, dan laporan penilaian dipantau melalui sistem monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh sekolah. Kepala sekolah dan bagian kurikulum memastikan guru memahami tenggat waktu dan memberikan pendampingan jika terjadi kesulitan. Guru mengakui bahwa beban administrasi yang cukup banyak menjadi salah satu tantangan yang dihadapi. Mereka

- mencoba mengelola waktu dengan baik dan memprioritaskan tugas yang mendesak untuk memastikan semua tanggung jawab diselesaikan tepat waktu. Namun, ada kalanya mereka merasa stres dengan beban administrasi yang harus diselesaikan di luar jam mengajar.
3. Inisiatif dalam Bekerja Inisiatif dalam bekerja cukup sering diambil oleh guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Kepala sekolah dan bagian kurikulum mendorong guru untuk mengembangkan metode pembelajaran baru melalui diskusi, workshop, dan forum berbagi praktik baik. Guru yang berhasil menerapkan inovasi juga diberikan apresiasi. Guru mengaku telah mencoba berbagai media pembelajaran, termasuk penggunaan media digital dan gamifikasi, untuk meningkatkan minat belajar siswa. Beberapa guru juga menciptakan suasana belajar yang menyenangkan agar siswa lebih antusias dan terlibat aktif dalam pembelajaran.
 4. Kemampuan Kerja Kemampuan kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik dinilai cukup baik oleh kepala sekolah dan bagian kurikulum. Mereka mampu memahami dan menerapkan kurikulum yang berlaku serta menyesuaikan metode pengajaran sesuai kebutuhan siswa. Namun, beberapa guru masih memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum yang cukup cepat. Guru berusaha meningkatkan kemampuan mereka dengan mengikuti pelatihan, membaca referensi, serta berdiskusi dengan rekan sejawat. Pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah membantu guru dalam meningkatkan kemampuan dalam penggunaan teknologi pendidikan, manajemen kelas, dan strategi pembelajaran yang berpusat pada siswa.
 5. Komunikasi Kemampuan komunikasi guru dengan siswa, orang tua, dan sesama rekan kerja dinilai cukup baik. Kepala sekolah dan bagian kurikulum memastikan komunikasi berjalan efektif melalui pertemuan rutin, rapat koordinasi, dan penggunaan platform digital untuk menyampaikan informasi dengan cepat. Guru berusaha menciptakan lingkungan yang terbuka dan nyaman agar siswa tidak ragu menyampaikan pendapat. Mereka juga aktif berkomunikasi dengan orang tua untuk memantau perkembangan siswa. Namun, terdapat tantangan dalam mempersiapkan materi komunikasi yang sesuai dengan kebutuhan siswa dari latar belakang yang beragam. Untuk mengatasi hal ini, sekolah memberikan pelatihan komunikasi efektif agar guru dapat lebih memahami kebutuhan siswa dan menggunakan pendekatan yang lebih personal

Pembahasan.

Penelitian ini memvalidasi data observasi dan wawancara dengan lima informan menggunakan triangulasi sumber untuk memastikan keakuratan data. Hasil observasi menunjukkan guru menghadapi tantangan seperti beban administrasi di luar jam mengajar, kesulitan menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan siswa, dan memotivasi siswa agar aktif berpartisipasi.

Kualitas Kerja, hasil observasi menunjukkan bahwa beberapa guru terkadang kesulitan membuat siswa antusias dan menyesuaikan metode pembelajaran dengan kebutuhan siswa yang beragam. Wawancara mengonfirmasi bahwa guru terus berupaya meningkatkan kualitas pengajaran dengan menerapkan metode yang bervariasi dan menciptakan suasana belajar yang menarik, meskipun masih ada tantangan dalam pengelolaan waktu dan pemanfaatan teknologi.

Ketepatan/Kecepatan Kerja, observasi menunjukkan bahwa beban administrasi memengaruhi kinerja guru di luar jam mengajar dan sering kali menyebabkan stres. Wawancara memperkuat hal ini dengan menyebutkan bahwa kepala sekolah dan kurikulum memantau serta memberikan pendampingan agar guru dapat mengatur waktu dengan baik dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

Inisiatif dalam Bekerja, observasi menunjukkan bahwa guru memilih media pembelajaran yang sesuai dengan materi ajar. Wawancara memperkuat bahwa guru didorong untuk berinovasi dengan menggunakan media digital dan metode baru guna meningkatkan

partisipasi siswa dalam pembelajaran.

Kemampuan Kerja, temuan observasi menunjukkan bahwa beberapa instruktur masih memerlukan waktu untuk terbiasa dengan kurikulum baru. Wawancara mengonfirmasi bahwa kepala sekolah dan kurikulum menilai kemampuan guru dalam memahami dan menerapkan kurikulum sudah baik, namun peningkatan kompetensi terus dilakukan melalui pelatihan, khususnya di bidang teknologi dan manajemen kelas.

Komunikasi, observasi menunjukkan guru terkadang mengalami kesulitan menyiapkan materi komunikasi yang sesuai dengan kebutuhan siswa yang beragam. Wawancara memperkuat bahwa guru aktif berkomunikasi dengan siswa dan orang tua, tetapi tantangan tetap ada sehingga sekolah memberikan pelatihan agar komunikasi lebih efektif dan personal sesuai dengan kebutuhan siswa.

Secara keseluruhan, validasi data menunjukkan kesesuaian antara observasi dan wawancara dalam mengidentifikasi tantangan guru. Sekolah telah memberikan pelatihan dan pendampingan, tetapi diperlukan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan efektivitas langkah tersebut. Guru terus berupaya meningkatkan kinerja melalui dukungan sekolah.

5. Penutup Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kinerja guru di SMPN 1 Kedungwaringin Bekasi secara umum dinilai baik berdasarkan lima indikator utama yang telah diteliti. Dalam aspek kualitas kerja, guru telah mampu menyampaikan materi dengan baik, meskipun beberapa masih menghadapi tantangan dalam menyesuaikan metode pembelajaran dengan kebutuhan siswa yang beragam. Ketepatan dan kecepatan kerja guru dipantau melalui sistem monitoring yang dilakukan oleh sekolah, namun beban administrasi yang tinggi masih menjadi kendala. Guru menunjukkan inisiatif yang baik dalam mengembangkan metode pembelajaran baru yang inovatif dan relevan dengan kebutuhan siswa. Kemampuan kerja guru terus ditingkatkan melalui berbagai pelatihan dan diskusi dengan rekan sejawat. Dalam aspek komunikasi, guru dinilai cukup baik dalam membangun hubungan dengan siswa, orang tua, dan sesama rekan kerja, meskipun masih diperlukan pendekatan yang lebih personal untuk menangani siswa dari latar belakang yang beragam.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar sekolah terus mendukung pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan yang lebih intensif, terutama dalam penggunaan teknologi pendidikan dan manajemen kelas. Selain itu, perlu adanya upaya untuk mengurangi beban administrasi agar guru dapat lebih fokus pada pembelajaran. Dengan dukungan yang tepat, diharapkan kinerja guru dapat terus meningkat, sehingga kualitas pendidikan di SMPN 1 Kedungwaringin Bekasi dapat semakin baik. Rekomendasi penelitian selanjutnya untuk memperluas lagi variabel penelitian.

Daftar Pustaka

- Asrulla, A. (2024). *Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis*.
<https://www.researchgate.net/publication/386875018>
- Basri, S., Nurochmah, A., & Syamsu, K. (2021). Pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 21(3), 464–474.
<https://doi.org/10.35965/eco.v21i3.1245>
- Fahrisoni, A., Zulkarnain, M., Nursyamsu, N., & Herningsih, S. W. (2022). Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 840–855. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4269>

- Kepemimpinan, P., Sekolah, K., Lingkungan, D., Terhadap, K., Guru, K., Sma, U., Sekota, N., Jumarpati, P., Rahma, S., Dewi, K., Kesehatan, I., Kurnia, B., & Persada, J. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 150–161.
- Laili Komairatul Fitria, N. (n.d.). 2024, Pages 116-121 Journal of Education Research. In *Journal of Education Research* (Vol. 5, Issue 1).
- Liana, L., Kasmari, K., Aquinia, A., & Nugroho, K. (2024). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja : Dampaknya terhadap Peningkatan Kinerja. *Jesya*, 7(1), 501–510. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1398>
- Pertiwi, W., Rismayadi, B., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2024). *THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON PERFORMANCE EMPLOYEES IN THE POLICE CIVIL SERVICE UNIT OF KARAWANG REGENCY*. 3(1). <https://doi.org/10.58468/ijmeba.v3i2.106>
- Rismayadi, B., Dinda, H. P., & Pertiwi, W. (2023). The Effect Of Competency And Compensation On Employee Performance At UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 5). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Rismayadi, B., Widyalova, W., & Patricia, F. (2022). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MANAGEMENT OFFICE RESINDA PARK MALL KARAWANG THE INFLUENCE'S MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE MANAGEMENT OFFICE RESINDA PARK MALL KARAWANG*. 4(1).
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Silaen S, Rismayadi B, & Pertiwi W. (2023). Analisis Kompensasi untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Fresh Water Treadment PT Pindo Deli 1 Karawang. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(2), 437–449.
- Supriani, Y., Kuswandi, S., & Arifudin, O. (2022). Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru Madrasah dalam Meningkatkan Keprofesian. In *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 5, Issue 2). <http://Jiip.stkipyapisdompu.ac.id>