

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI TK TAHFIDZ RAUDHATUL QUR'AN****Septiana Nedisya Maharani ^{1*} Sabna Ainazah Fatikhah ²,***Corresponding Author E-Mail: septiananedisyamaharaniut@gmail.com¹⁻² **Universitas Terbuka**

Jl. Pd. Cabe Raya, Pd. Cabe Udik, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15437

Received:
2025-08-1Revised:
2025-08-10Approved:
2025-08-21**ABSTRAK**

Peningkatan kinerja guru merupakan aspek krusial dalam pengelolaan lembaga pendidikan, terlebih di lingkungan pendidikan berbasis nilai seperti TK Tahfidz Raudhatul Qur'an Lubuklinggau. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga tersebut. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MSDM di TK Tahfidz Raudhatul Qur'an Lubuklinggau mencakup perencanaan dan rekrutmen berbasis nilai keislaman, pelatihan rutin internal dan eksternal, penilaian kinerja secara berkala melalui observasi dan masukan orang tua, serta motivasi kerja yang dibangun melalui pendekatan spiritual dan penghargaan simbolik maupun finansial. Meskipun implementasi MSDM cukup sistematis, terdapat beberapa tantangan seperti belum optimalnya digitalisasi data dan keterbatasan insentif jangka panjang. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa manajemen SDM yang terarah dan berbasis nilai mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan, dan perlu ditingkatkan melalui inovasi pelatihan serta sistem evaluasi yang lebih modern.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Kinerja Guru, Pendidikan Anak Usia Dini**ABSTRACT**

Improving teacher performance is a crucial aspect of educational institution management, particularly in value-based educational settings such as TK Tahfidz Raudhatul Qur'an Lubuklinggau. This study aims to describe and analyze the implementation of human resource management (HRM) in enhancing teacher performance at the institution. The research employed a descriptive qualitative approach with data collection techniques including in-depth interviews, participatory observation, and document analysis. The findings indicate that HRM at TK Tahfidz Raudhatul Qur'an Lubuklinggau encompasses value-based Islamic-oriented planning and recruitment, routine internal and external training, periodic performance evaluations through observation and parental feedback, as well as work motivation fostered through spiritual approaches and both symbolic and financial rewards. Although the HRM implementation is relatively systematic, several challenges remain, such as the suboptimal digitalization of data and limitations in long-term incentives. The study concludes that well-directed, value-based HRM significantly improves teacher performance, and further development is needed through innovative training and more modern evaluation systems.

Keywords: Human Resource Management, Teacher Performance, Early Childhood Education

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan instrumen utama dalam membangun peradaban dan kualitas sumber daya manusia (SDM) suatu bangsa. Di era globalisasi dan revolusi industri saat ini, tantangan pendidikan semakin kompleks, sehingga peran pendidik menjadi sangat strategis. Guru sebagai garda terdepan dalam proses pendidikan memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan proses belajar- mengajar berjalan efektif, bermakna, dan berorientasi pada pembentukan karakter serta kompetensi peserta didik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi salah satu prioritas utama dalam pengelolaan lembaga pendidikan.

Kinerja guru tidak terlepas dari bagaimana lembaga pendidikan mengelola sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan strategis dan koheren dalam mengelola orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut (Edison et al.). Di lingkungan pendidikan, MSDM mencakup kegiatan perencanaan tenaga pendidik, proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan profesional, pengelolaan kinerja, hingga sistem kompensasi dan penghargaan yang mendukung produktivitas dan loyalitas guru.

Di tingkat pendidikan anak usia dini (PAUD), tantangan manajemen SDM menjadi semakin khas dan spesifik. Guru di PAUD tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembina karakter dan emosi peserta didik. Hal ini menuntut guru memiliki kesabaran tinggi, kompetensi pedagogik yang mumpuni, serta kepekaan dalam menghadapi perkembangan emosi dan kognitif anak-anak usia dini. Lembaga pendidikan anak usia dini berbasis Islam seperti TK Tahfidz Raudhatul Qur'an Lubuklinggau menghadirkan tantangan tambahan: guru dituntut mampu mengintegrasikan pembelajaran umum dengan pembelajaran nilai-nilai spiritual dan hafalan Al-Qur'an.

TK Tahfidz Raudhatul Qur'an Lubuklinggau adalah lembaga pendidikan yang mengedepankan pendidikan tahfidz Al-Qur'an sejak dini, dengan pendekatan pengajaran yang integratif antara pembentukan karakter, pembelajaran kognitif dasar, dan spiritualitas Islam. Dalam konteks tersebut, guru dituntut untuk menjalankan peran ganda: sebagai pendidik dan juga sebagai panutan akhlak serta pembimbing spiritual. Oleh karena itu, manajemen SDM di lembaga ini harus mampu menjawab tantangan dalam membina guru agar memiliki komitmen, motivasi, serta kompetensi yang seimbang antara profesionalisme dan religiositas.

Beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang baik berdampak signifikan terhadap kinerja guru. Peneliti terdahulu menurut Nurhidayati (2016), kompensasi, kompetensi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pendidikan. Sementara itu, Qoni'ah et al. (2020) menggarisbawahi pentingnya program pelatihan dan pengembangan untuk menjaga kualitas tenaga pendidik. Manajemen yang kurang efektif dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja guru, tingginya tingkat absensi, serta rendahnya inovasi dalam proses pembelajaran.

Hasan et al. (2023) menambahkan bahwa dalam konteks pendidikan berbasis nilai-nilai agama, sistem manajerial yang digunakan harus bersifat adaptif dan kontekstual, agar dapat menciptakan harmoni antara tuntutan profesionalisme dan nilai-nilai spiritual. Untuk itu, lembaga pendidikan perlu menyusun strategi MSDM yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi administratif, melainkan juga mendukung pengembangan pribadi dan spiritual guru.

Implementasi MSDM yang menyeluruh dan terencana akan memberikan dampak positif bagi guru, seperti meningkatnya motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dan penghargaan terhadap kinerja guru turut mendorong munculnya inovasi dalam proses belajar mengajar. Hal ini diperkuat oleh Kusumaningrum et al. (2024), yang menyatakan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui sistem penilaian kerja yang adil, pelatihan berkelanjutan, serta kepemimpinan manajerial yang partisipatif.

Namun demikian, dalam realitasnya, penerapan manajemen SDM di berbagai lembaga pendidikan sering kali belum optimal. Banyak lembaga masih mengalami keterbatasan dalam merancang sistem pembinaan guru secara menyeluruh. Hal ini juga menjadi perhatian di TK Tahfidz Raudhatul Qur'an Lubuklinggau, di mana meskipun telah terdapat beberapa upaya pembinaan dan evaluasi kinerja guru, masih diperlukan kajian yang mendalam mengenai efektivitas dan dampak dari kebijakan MSDM yang diterapkan.

Untuk itu, diperlukan penelitian yang dapat mengeksplorasi secara sistematis bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru di TK Tahfidz Raudhatul Qur'an Lubuklinggau. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan manajemen pendidikan berbasis nilai-nilai Islam.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di TK Tahfidz Raudhatul Qur'an Lubuklinggau? Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di TK Tahfidz Raudhatul Qur'an Lubuklinggau.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru berdasarkan perspektif, pengalaman, dan interaksi langsung dengan subjek penelitian. Penelitian ini tidak berfokus pada pengukuran kuantitatif, tetapi pada pemaknaan dan interpretasi fenomena secara kontekstual.

Penelitian ini dilakukan di TK Tahfidz Raudhatul Qur'an Lubuklinggau, yang berlokasi di Kota Lubuklinggau, Provinsi Sumatera Selatan. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung pada bulan April hingga Mei 2025. Pendekatan penelitian yang digunakan

adalah kualitatif deskriptif. Menurut Moleong (2017), penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena sosial dari sudut pandang partisipan. Jenis penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan fenomena yang terjadi di lapangan secara sistematis, faktual, dan akurat.

Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, guru, dan staf administrasi yang terlibat langsung dalam pengelolaan SDM di TK Tahfidz Raudhatul Qur'an Lubuklinggau. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan fokus penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui: (1) Wawancara mendalam (in-depth interview): Digunakan untuk menggali informasi terkait kebijakan, strategi, dan praktik manajemen SDM serta pengalaman guru dalam meningkatkan kinerja. (2) Observasi partisipatif: Dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas manajemen SDM dan interaksi guru dalam kegiatan belajar mengajar. (3) Studi dokumentasi: Meliputi analisis dokumen seperti struktur organisasi sekolah, program pelatihan guru, data evaluasi kinerja, dan dokumen kebijakan SDM lainnya.

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan model interaktif dari Miles dan Huberman (2014), yang meliputi tiga tahap: (1) Reduksi data: Penyaringan dan penyederhanaan data yang diperoleh dari lapangan. (2) Penyajian data: Menyusun data dalam bentuk naratif, matriks, atau tabel deskriptif untuk mempermudah pemahaman. (3) Penarikan kesimpulan dan verifikasi: Menafsirkan makna data dan menarik kesimpulan sementara yang kemudian diverifikasi melalui triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara mendalam bagaimana manajemen sumber daya manusia (MSDM) diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru di TK Tahfidz Raudhatul Qur'an Lubuklinggau. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, peneliti mengidentifikasi empat fokus utama: (1) perencanaan dan rekrutmen guru, (2) pelatihan dan pengembangan, (3) penilaian kinerja, dan (4) motivasi serta pemberian penghargaan.

1. Perencanaan dan Rekrutmen Guru.

Peneliti memberikan pertanyaan wawancara *"Bagaimana sekolah melakukan evaluasi kebutuhan guru setiap tahun, dan apa saja kriteria utama dalam menerima guru baru?"*. Hasil wawancara dengan kepala sekolah menunjukkan bahwa lembaga memiliki pendekatan yang cukup sistematis dalam perencanaan tenaga pengajar: *"Setiap tahun kami evaluasi kebutuhan guru berdasarkan jumlah siswa dan kebutuhan hafalan mereka. Kami tidak sembarang terima guru, harus punya latar belakang agama dan sabar dalam mendidik anak-anak kecil."* (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 15 Mei 2025).

Seleksi guru dilakukan dengan memperhatikan kompetensi akademik, kemampuan membaca dan menghafal Al-Qur'an, serta kepribadian. Calon guru juga diuji secara praktik

mengajar langsung. Rekrutmen ini sejalan dengan teori Edison et al. (2016) yang menyatakan bahwa pencocokan nilai (value alignment) antara individu dan organisasi merupakan faktor kunci dalam rekrutmen efektif. Penerapan rekrutmen berbasis nilai di TK Tahfidz berfungsi sebagai penyaring utama agar hanya guru yang memiliki visi misi serupa dengan lembaga yang diterima.

2. Pelatihan dan Pengembangan Guru.

Lembaga secara rutin melaksanakan pelatihan, baik dalam bentuk formal maupun informal. Kepala sekolah menjelaskan bahwa pelatihan internal dilaksanakan mingguan dalam bentuk pembinaan, sementara pelatihan eksternal dilakukan setiap semester. Peneliti memberikan pertanyaan wawancara kepada Guru *"Apa saja bentuk pelatihan dan pembinaan yang diberikan kepada guru, baik secara internal maupun eksternal?"*. Hasil wawancara menunjukkan bahwa *"Kami punya pembinaan tiap hari Jumat. Biasanya kami belajar metode mengajar anak-anak tahfidz dan juga teknik mengatasi anak-anak yang bosan atau tantrum."* (Wawancara dengan Guru Kelas A, 15 Mei 2025). *"Saya pernah dikirim ikut pelatihan di Jakarta. Kami belajar metode ummi, metode iqro, dan juga cara mengajarkan akhlak secara praktis."* (Wawancara dengan Guru Senior, 15 Mei 2025)

Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi profesional, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri guru. Menurut Qoni'ah et al. (2020), pengembangan berkelanjutan akan membentuk guru yang adaptif dan inovatif. Hal ini terbukti ketika peneliti mengamati guru menggunakan teknik visual interaktif dalam pembelajaran hafalan, hasil dari pelatihan yang diikuti sebelumnya. Selain itu, guru juga saling berbagi pengalaman dalam forum diskusi guru mingguan. Konsep ini mencerminkan prinsip learning organization (Senge, 2006), di mana pembelajaran tidak hanya dilakukan secara individual, tetapi juga kolektif.

Namun demikian, beberapa guru menyatakan bahwa jadwal pelatihan sering berbenturan dengan kegiatan pribadi: *"Kadang kami ingin belajar lebih dalam, tapi waktunya susah disesuaikan. Apalagi kalau pas akhir pekan, banyak kegiatan rumah tangga."* (Wawancara dengan Guru Kelas B, 15 Mei 2025). Ini menunjukkan perlunya manajemen waktu yang lebih fleksibel, serta strategi blended learning agar pelatihan bisa diakses secara daring.

3. Penilaian Kinerja Guru.

Penilaian dilakukan secara periodik oleh kepala sekolah melalui observasi kelas dan rekap data administrasi. Selain itu, lembaga menggunakan penilaian informal dari hasil belajar siswa dan masukan dari orang tua. Peneliti memberikan pertanyaan wawancara *"Bagaimana proses penilaian kinerja guru dilakukan di lembaga ini, dan aspek apa saja yang menjadi fokus dalam evaluasi tersebut?"*. Hasil wawancara menunjukkan bahwa *"Kami ada form penilaian untuk guru, mulai dari kedisiplinan, kreativitas, interaksi dengan anak, sampai penguasaan materi."* (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 15 Mei 2025).

"Saya senang dinilai karena jadi tahu kekurangan saya. Tapi kalau bisa, evaluasinya juga ditulis dan diberikan hasilnya secara resmi, biar bisa jadi bahan refleksi." (Wawancara dengan Guru Kelas C, 15 Mei 2025). Model penilaian ini mendekati pendekatan 360-degree appraisal, di mana masukan diperoleh dari berbagai arah. Menurut Miles & Huberman (2014), pendekatan evaluasi multiperspektif dapat meningkatkan akurasi dan keadilan dalam menilai kinerja tenaga pendidik.

Namun, dari dokumentasi yang diperoleh, sistem evaluasi masih bersifat manual dan tidak terdigitalisasi. Hal ini dapat menimbulkan inkonsistensi atau keterbatasan dalam pelacakan data jangka panjang. Studi Hasan et al. (2023) menyarankan perlunya penerapan sistem informasi manajemen sekolah untuk mendukung profesionalisasi guru.

4. Motivasi dan Pemberian Penghargaan.

Motivasi guru dibentuk melalui pendekatan spiritual dan material. Lembaga secara aktif membangun suasana kerja religius dengan kajian rutin, tadarus bersama, dan reward akhlak mulia. Peneliti memberikan pertanyaan wawancara *"Apa saja bentuk motivasi dan penghargaan yang diberikan kepada guru di lembaga ini, dan bagaimana dampaknya terhadap semangat kerja mereka?"*. Hasil wawancara menunjukkan bahwa *"Setiap awal bulan kami adakan kajian untuk guru. Ini sangat menenangkan hati dan membuat kami lebih semangat kerja."* (Wawancara dengan Guru Tahfidz, 15 Mei 2025).

Selain itu, penghargaan juga diberikan dalam bentuk finansial dan simbolik. Setiap bulan dipilih guru terbaik yang diumumkan pada apel bulanan dan diberi piagam serta bonus. *"Alhamdulillah, saya pernah dapat penghargaan sebagai guru teladan. Rasanya bangga sekali karena orang tua murid juga tahu."* (Wawancara dengan Guru Kelas A, 15 Mei 2025).

Model ini mendukung teori Herzberg (1959) yang menyebutkan bahwa motivator intrinsik seperti pengakuan dan tanggung jawab lebih berdampak jangka panjang daripada insentif semata. Namun beberapa guru berharap insentif tidak hanya berupa piagam dan uang, tetapi juga kesempatan studi lanjut atau pelatihan luar negeri: *"Kalau ada beasiswa studi S2 atau pelatihan ke luar negeri, pasti lebih memotivasi."* (Wawancara dengan Guru Senior, 15 Mei 2025). Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan aktual guru semakin berkembang dan memerlukan inovasi dalam desain sistem penghargaan.

Dari keseluruhan hasil, dapat disimpulkan bahwa TK Tahfidz Raudhatul Qur'an Lubuklinggau telah menerapkan praktik manajemen SDM yang cukup sistematis dan berbasis nilai Islam. Lembaga mampu mengintegrasikan prinsip MSDM modern seperti pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja berbasis indikator, serta reward system yang memotivasi. Namun, seperti diuraikan oleh Ulfatin & Triwiyanto (2016), efektivitas manajemen SDM tidak hanya terletak pada sistem yang diterapkan, tetapi juga pada konsistensi pelaksanaannya, partisipasi guru, dan kemampuan pemimpin dalam mengelola perubahan. Dalam hal ini, kepala sekolah berperan penting sebagai penggerak budaya kerja, mentor, sekaligus penjamin mutu profesional guru.

Untuk peningkatan lebih lanjut, perlu penguatan pada aspek digitalisasi penilaian, pelatihan berbasis kebutuhan individu, dan insentif yang berorientasi pengembangan karier jangka panjang. Dengan demikian, manajemen SDM di TK Tahfidz dapat terus beradaptasi dan memberikan dampak yang berkelanjutan terhadap kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Manajemen sumber daya manusia di TK Tahfidz Raudhatul Qur'an Lubuklinggau telah dilaksanakan secara terstruktur, meskipun bersifat sederhana dan belum terdokumentasi secara digital. Proses perencanaan dan rekrutmen guru dilakukan berdasarkan kebutuhan aktual, dengan memperhatikan nilai-nilai keislaman dan kecocokan karakter terhadap visi lembaga. Ini menunjukkan bahwa rekrutmen berbasis nilai telah menjadi landasan penting dalam membangun budaya kerja yang harmonis. (2) Pengembangan kompetensi guru dilakukan melalui pelatihan rutin, baik internal maupun eksternal. Pelatihan mingguan yang dilaksanakan setiap Jumat serta pengiriman guru ke pelatihan nasional menunjukkan adanya komitmen dalam peningkatan kapasitas profesional. Guru juga aktif berbagi ilmu secara informal, menciptakan lingkungan pembelajaran berkelanjutan (*learning organization*). (3) Penilaian kinerja guru dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah, mencakup aspek kedisiplinan, kreativitas, interaksi dengan siswa, serta capaian hafalan anak. Meskipun belum terdigitalisasi, pendekatan observasi langsung dan masukan dari orang tua menjadi bentuk awal dari sistem penilaian kinerja 360 derajat. (4) Motivasi kerja guru dibangun melalui kombinasi pendekatan spiritual dan pemberian penghargaan. Kajian rutin, suasana kerja religius, serta penghargaan simbolik dan finansial mampu menciptakan rasa bangga dan semangat kerja guru. Namun demikian, masih terdapat harapan dari guru untuk memperoleh bentuk penghargaan yang lebih berdampak jangka panjang, seperti peluang studi lanjut atau pelatihan bersertifikat nasional. Secara umum, manajemen SDM di TK Tahfidz Raudhatul Qur'an Lubuklinggau sudah berada pada jalur yang tepat dalam meningkatkan kinerja guru. Praktik-praktik yang diterapkan telah sesuai dengan prinsip manajemen modern, meskipun masih ada aspek yang dapat ditingkatkan, seperti digitalisasi data dan personalisasi pelatihan.

REFERENSI

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasan, M., Sholihannisa, L. U., & Kusuma, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidikan*. Sada Kurnia Pustaka.
- Hidayad, A. A., Lathifaturrohmah, L., Nurlaela, L., & Agung, A. I. (2025). Analisis Manajemen SDM untuk Peningkatan Kinerja Guru SMK pada Aspek Literasi Digital. *Jurnal Sociohuman*, 3(2).
- Kusumaningrum, H., Chaerany, C., Kholisah, T. A., & Cahyani, R. (2024). Kinerja Guru sebagai Aspek Strategis dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Jurnal E-Gov*, 2(2).

- Marni, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palembang: Universitas Bina Darma.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (3rd ed.)*. California: SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurhidayati. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Tempeh. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(1).
- Purnaya, I. G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Qoni'ah, N., Irawan, D., & Purwanti, E. (2020). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK YASMIDA Ambarawa Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al- Idarah*, 2(2), 46–53.
- Sajangbati, E. V. (2016). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.