

IMPLEMENTASI MANAJEMEN BERBASIS KINERJA DALAM PENGELOLAAN SISTEM PENDIDIKAN YANG BERMUTU

Hesti Kusumaningrum¹, Nurhaida Hafni², Maura Karisma Tiar³

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id¹, nhafni2103@gmail.com², maurakarism@gmail.com³

Abstract

Management are widely recognized in Indonesia, particularly in the fields of education, social work, and government. Management is a crucial discipline that plays a vital role in enhancing the performance of an organization. Kinerja, or work performance, is a combination of skills, effort, and effort that can be measured. It is a vital aspect of a school's functioning and is closely related to organizational needs, management, and employees. Kinerja management is a comprehensive approach to improving a school's educational system. It involves strategic planning, enhancing instructional practices, and improving student performance. This approach is based on three critical pillars: the teacher, school, and the educational system. The teacher's role in managing kinerja involves collaboration and identifying effective teaching strategies. The school's role in managing kinerja involves promoting teacher development, ensuring student performance, and conducting evaluations. Management are essential components of a school's success. They help create a conducive environment for learning and development, ultimately leading to better student performance.

Keywords: *Management; Performance; Education System; Quality.*

Abstrak: Manajemen dikenal luas di Indonesia, khususnya di bidang pendidikan, pekerjaan sosial, dan pemerintahan. Manajemen adalah disiplin penting yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Kinerja, atau prestasi kerja, adalah kombinasi keterampilan, usaha, dan usaha yang dapat diukur. Ini adalah aspek penting dari berfungsinya sekolah dan berkaitan erat dengan kebutuhan organisasi, manajemen, dan karyawan. Manajemen kinerja adalah pendekatan komprehensif untuk meningkatkan sistem pendidikan sekolah. Ini melibatkan perencanaan strategis, meningkatkan praktik pengajaran, dan meningkatkan kinerja siswa. Pendekatan ini didasarkan pada tiga pilar penting: guru, sekolah, dan sistem pendidikan. Peran guru dalam mengelola kinerja melibatkan kolaborasi dan mengidentifikasi strategi pengajaran yang efektif. Peran sekolah dalam mengelola kinerja antara lain mendorong pengembangan guru, memastikan kinerja siswa, dan melakukan evaluasi. Manajemen merupakan komponen penting keberhasilan sekolah. Mereka membantu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran dan pengembangan, yang pada akhirnya mengarah pada kinerja siswa yang lebih baik.

Kata Kunci: Manajemen, Kinerja, Sistem Pendidikan, Mutu.

PENDAHULUAN

Meningkatkan praktik pengajaran dan pengalaman kerja siswa adalah dua aspek yang sangat penting dalam bidang pendidikan. Satu-satunya cara untuk melakukan hal ini adalah melalui pengembangan profesional para pendidik. Penelitian ini menyoroti delapan komponen utama dari pengembangan profesionalisme guru, termasuk pembelajaran *kolaboratif*, penjadwalan staf pengajar, desain instruksional, dan pengembangan kurikulum. Selain itu, penelitian ini menekankan perlunya memiliki sistem evaluasi guru yang efektif yang dapat meningkatkan kinerja siswa di kelas dan pengajaran, serta menghubungkan evaluasi tersebut dengan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Selain itu, direkomendasikan untuk menyelaraskan sistem di tingkat kabupaten dengan praktik kerja angkatan kerja, termasuk penilaian kepala sekolah dengan ruang lingkup praktik instruksional dan tenaga kerja siswa di semua sekolah. Penelitian ini juga menekankan pentingnya mengatur kompensasi dan tunjangan bagi guru dan administrator sekolah berdasarkan peningkatan kinerja (Odden, 2011).

Implementasi merupakan pelaksanaan dari rencana yang telah disusun melibatkan serangkaian langkah-langkah yang dirancang untuk mengubah ide atau rencana menjadi tindakan nyata. Beberapa langkah umum dalam proses implementasi: Perencanaan, tahap ini melibatkan dan merumuskan rencana yang jelas dan terperinci mengenai suatu hal yang hendak diimplementasikan. Ini melibatkan tujuan, mengidentifikasi sumber daya yang diperlukan, dan mengatur jadwal waktu yang realistis. Pelaksanaan, ini adalah tahap dimana rencana mulai dijalankan. Tim atau individu yang bertanggung jawab dapat melakukan tindakan yang diperlukan sesuai dengan rencana yang telah dirumuskan. Ini mungkin melibatkan pelatihan, pengaturan sistem baru, atau penerapan kebijakan. Evaluasi, setelah implementasi dimulai, penting untuk memantau kemajuan dan hasilnya. Pengukuran yang tepat dapat membantu menentukan apakah implementasi berjalan sesuai rencana atau apakah berubah berdasarkan penyesuaian yang dibutuhkan. Evaluasi yang berkelanjutan dapat membantu dalam mengidentifikasi masalah potensial atau area dimana perbaikan dapat dilakukan (Hikmat, 2014).

Masalah pendidikan sama sekali tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. Pendidikan bagi kehidupan manusia merupakan kehidupan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat. Tanpa pendidikan suatu kelompok manusia akan sulit untuk hidup berkembang sejalan dengan cita-citanya untuk maju. Sejauh ini masalah pendidikan kita masih didominasi oleh pandangan bahwa pengetahuan sebagai perangkat fakta-fakta yang harus di hafal, kelas masih berfokus pada guru sebagai sumber utama pengetahuan kemudian ceramah sebagai sumber utama strategi belajar yang dominan (Gapari, 2021a).

Kualitas sumber daya manusia sangat berkaitan erat dengan kualitas pendidikan, mulai dari jenjang pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini, telah memberikan pengaruh atau dampak yang sangat besar dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Akibat dari pengaruh tersebut, bidang pendidikan dan pengajaran semakin lama semakin meningkat. Oleh sebab itu melalui pendidikan diharapkan nantinya akan melahirkan generasi yang mampu menghadapi tantangan zaman di segala bidang (Muhamad Zaryl Gapari, 2024).

Perubahan dinamika sosial, teknologi, dan ekonomi telah menghadirkan tantangan baru dalam pengelolaan sistem pendidikan. Globalisasi, revolusi industri, serta perkembangan teknologi informasi telah mengubah cara kita memandang pendidikan. Sebagai hasilnya, paradigma pendidikan harus berubah dari yang tradisional menjadi lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan pasar kerja. Meskipun telah ada upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, masih terdapat berbagai permasalahan yang perlu diatasi. Mulai dari kualitas pendidik yang bervariasi, kurikulum yang belum sepenuhnya relevan, hingga keterbatasan akses terhadap sarana dan prasarana pendidikan. Evaluasi kinerja pendidikan juga masih menjadi tantangan, di mana sistem evaluasi yang digunakan belum selalu mampu mencerminkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Dalam konteks ini, implementasi manajemen berbasis kinerja menjadi suatu kebutuhan mendesak dalam memastikan sistem pendidikan yang efektif dan efisien. Manajemen berbasis kinerja menawarkan pendekatan yang sistematis untuk mengukur, memantau, dan meningkatkan kinerja lembaga pendidikan. Dengan mengadopsi pendekatan ini, diharapkan lembaga pendidikan dapat lebih responsif terhadap perubahan, lebih akuntabel dalam pencapaian tujuan pendidikan, serta lebih efisien dalam penggunaan sumber daya.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi implementasi manajemen berbasis kinerja dalam pengelolaan sistem pendidikan yang bermutu. Dengan memahami konsep, faktor-faktor yang mempengaruhi, dan dampak dari implementasi manajemen berbasis kinerja, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi kebijakan yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem pendidikan di masa yang akan datang. Meningkatkan praktik pengajaran dan pengalaman kerja siswa adalah dua aspek yang sangat penting dalam bidang pendidikan. Satu-satunya cara untuk melakukan hal ini adalah melalui pengembangan profesional para pendidik.

Adapun hasil penelitian yang terdahulu ada beberapa penelitian tentang, Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Al-Falahiyah Puraseda (Nur Amelliany Rosadi et al., 2024). Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah

terletak pada lokasi, waktu penelitian dan hasil penelitian. Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Raman Utara Kabupaten Lampung Timur (Jumari, 2017). Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah terletak pada lokasi, waktu penelitian dan hasil penelitian.

Jurnal ini menyoroti delapan komponen utama dari pengembangan profesionalisme guru, termasuk pembelajaran, kolaboratif, penjadwalan staf pengajar, desain instruksional, dan pengembangan kurikulum. Selain itu, artikel ini menekankan perlunya memiliki sistem evaluasi guru yang efektif yang dapat meningkatkan kinerja siswa di kelas dan pengajaran, serta menghubungkan evaluasi tersebut dengan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Selain itu, direkomendasikan untuk menyelaraskan sistem di tingkat kabupaten dengan praktik kerja angkatan kerja, termasuk penilaian kepala sekolah dengan ruang lingkup praktik instruksional dan tenaga kerja siswa di semua sekolah. Bab ini juga menekankan pentingnya mengatur kompensasi dan tunjangan bagi guru dan administrator sekolah berdasarkan peningkatan kinerja.

Dalam manajemen kinerja (*performance management atau management employee performace*) fokus utama yang menjadi pusat perhatian dan objek pembahasannya adalah prestasi kerja, kinerja atau unjuk kerja karyawan.

METODE

Jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian lapangan. Penelitian lapangan (*field research*) menurut Sugiyono adalah penelitian yang secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan menggambarkan interaksi lingkungan secara tepat baik sifat-sifat suatu individu, klompok, unit sosial lembaga dan masyarakat (Sugiyono, 2013).

Dalam Penelitian ini menggunakan Penelitian Kualitatif Bersifat Studi Pustaka (*Library Research*) dengan Pendekatan Kritis adalah sebuah metode penelitian yang menggunakan buku-buku dan literatur lainnya sebagai objek yang utama. Dalam penelitian ini, metode penelitian kualitatif digunakan dengan pendekatan kritis. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang merupakan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Data yang sudah diperoleh, dikumpulkan dan diolah dengan cara *editing, organizing*, dan penemuan hasil penelitian.

Analisis data dalam penelitian pustaka (*library research*) ini adalah analisis isi (*content analysis*) yaitu penelitian yang bersifat pembahasan mendalam terhadap isi suatu informasi tertulis atau tercetak lalu menyimpulkan berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan dan dianalisis tersebut.

Pendekatan kritis menyatakan bahwa peneliti bukanlah subyek yang bebas nilai ketika memandang penelitian. Analisis yang sifatnya kritis umumnya beranjak dari pandangan atau nilai-nilai tertentu yang diyakini oleh peneliti. Oleh karena itu, keberpihakan peneliti dan posisi peneliti atas suatu masalah sangat menentukan bagaimana teks/data ditafsirkan.

Penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah (Walidin et al., 2015).

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, yaitu dengan cara mencari data yang berkaitan dengan pembahasan dalam judul penelitian yang peneliti ambil. Dalam penelitian ini data-data yang relevan dikumpulkan dengan berbagai cara, yaitu dengan Studi Pustaka, Studi Literatur, Pencarian di Internet (Habibatullah et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi mengacu pada pelaksanaan yang dilakukan oleh manajemen kinerja untuk memastikan bahwa tindakan selanjutnya dikoordinasikan dan dijalankan secara efisien. Dalam ranah manajemen kinerja, implementasi merupakan tahap penting yang mengubah prinsip dan metodologi manajemen kinerja menjadi hasil yang nyata dalam lingkungan organisasi. Tujuan dari implementasi manajemen kinerja adalah untuk meningkatkan hasil bagi organisasi, kelompok, dan individu melalui pemahaman dan administrasi kinerja yang selaras dengan standar, tujuan, dan prasyarat kompetensi yang telah ditentukan.

Saat ini pengelolaan pendidikan dilakukan perbaikan berupa desentralisasi, sehingga perlu dilakukan reorientasi penyelenggaraan pendidikan, yaitu dari manajemen peningkatan mutu berbasis pusat menuju manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah, dengan menggunakan model desentralisasi pendidikan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). MBS sebagai salah satu pendekatan dalam Upaya meningkatkan mutu pendidikan melihat suatu permasalahan dari berbagai sudut pandang dalam perspektif yang lebihluas. Pada dasarnya MBS merupakan manajemen dimana sekolah merupakan unit pengambilan keputusan penting tentang penyelenggaraan pendidikan secara mandiri, dengan memberikan kesempatan pengendalian lebih besar bagi sekolah atas pendidikan di sekolah mereka masing-masing (Jumari, 2017).

Saat ini, istilah *management* dan manajer sudah banyak dikenal di Indonesia, baik di kalangan sektor swasta, masyarakat secara luas maupun kalangan sektor publik, bahkan pemerintahan. Di

kalangan perguruan tinggi, ternyata hampir semua disiplin ilmu (fakultas) telah mengajarkan ilmu *management*. Terlihat pula di setiap organisasi masyarakat, baik yang mencari keuntungan maupun lembaga-lembaga social, bahkan pemerintahan, hampir semuanya menyadari akan arti pentingnya ilmu *management* yang fungsi-fungsinya diterapkan di dalam organisasi, untuk memperlancar tugasnya sehari-hari dan meningkatkan kinerja organisasinya (John Suprihanto, 2021).

Sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nela Pima Rahmawanti et al., 2014). kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja adalah kemampuan kerja berdasarkan pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Jadi, Manajemen kinerja diartikan sebagai manajemen untuk membuat hubungan dan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja berkaitan dengan kebutuhan organisasi, pimpinan, dan pegawai. Istilah kinerja sering disamakan dengan istilah-istilah lainnya yang mempunyai arti mirip dengan kinerja seperti prestasi kerja, *performance*, produktivitas, *proficiency* merit, *effort*, *job performance*, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan, dan moral kerja. Manajemen kinerja di organisasi lain terutama berkaitan dengan evaluasi individu. Organisasi lain mengaitkannya dengan kesempatan tahunan yang berkaitan dengan pertumbuhan dan pengembangan profesional atau prosedur mengenai remunerasi berdasarkan kinerja. Akan tetapi, definisi-definisi ini terlalu terbatas.

Sistem pendidikan yang berkualitas adalah sebuah kerangka kerja konseptual yang menggabungkan manajemen sumber daya dan pengawasan yang efektif. Layanan pendidikan terdiri dari produk institusi pendidikan tinggi; kepuasan konsumen (yang diukur oleh masyarakat, orang tua, dan mahasiswa) dapat dikategorikan ke dalam dua komponen: kinerja akademik dan layanan mahasiswa. Manajemen berbasis kinerja dalam pendidikan mengharuskan penerapan pendekatan yang terukur dan terencana untuk memberikan layanan publik yang memuaskan bermutu dan berkualitas tinggi.

Manajemen berbasis kinerja dalam sistem pendidikan adalah pengelolaan suatu sistem pendidikan yang menggunakan kinerja sebagai dasar bagi peningkatan sistem pendidikan. Manajemen Kinerja dalam Pendidikan memiliki pandangan yang luas dan komprehensif tentang manajemen kinerja untuk sistem sekolah.

Dalam manajemen kinerja strategis lebih luas dari sekedar mengelola hasil pencapaian siswa, dan termasuk pengelolaan elemen sistem yang menghasilkan tingkat pencapaian siswa yang

lebih baik dan praktik instruksional yang lebih baik, lalu tingkat pencapaian siswa yang lebih baik dan praktik pengajaran yang lebih baik. Hal ini berfokus pada manajemen kinerja yang membahas pengelolaan individu-individu kunci dalam sistem, yaitu guru dan kepala sekolah, dengan cara-cara yang membantu mereka memperoleh kompetensi untuk meningkatkan hasil akhir dari sistem, yaitu prestasi siswa yang lebih baik.

Manajemen berbasis kinerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja, efisiensi dan efektivitas akuntabilitas pencapaian sasaran dan tujuan serta pelaksanaan fungsi, kebijakan, program dan kegiatan instansi pemerintah. Penerapan manajemen ini mencakup pengukuran kinerja sejak perencanaan sampai dengan pemanfaatan sumber daya dan peningkatan kualitas pelayanan. Fokus manajemen kinerja adalah pada pengukuran *outcomes, benefits dan impacts*.

Reformasi sektor publik di negara-negara maju seperti Inggris, Amerika Serikat, Kanada, dan Australia bertujuan untuk meningkatkan efektivitas unit-unit pelayanan publik pemerintah dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Pada masa lalu, fokus manajemen kinerja sektor publik lebih banyak pada pengendalian input, kepatuhan terhadap standar, dan kepatuhan terhadap anggaran. Namun, setelah reformasi, kinerja perlu difokuskan pada penilaian terhadap hasil, manfaat, dan implikasi sosial, karena selama ini pemerintah lebih menekankan pada kuantifikasi input daripada evaluasi hasil (Mahmudi, 2005). Hal ini terlihat dari distribusi sumber daya dan alokasi dana yang tidak proporsional dalam perencanaan dan penganggaran pendidikan, karena dilakukan sesuai dengan batas yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Perspektif manajemen kinerja dalam pendidikan ini dianggap sebagai tiga lingkaran konsentris: guru yang terlibat dalam manajemen kinerja, kepala sekolah yang terlibat dalam manajemen kinerja, dan sistem pendidikan yang terlibat dalam manajemen kinerja adalah kepala sekolah dan guru. Ketiga lingkaran tersebut menggunakan ukuran praktik mengajar dan ukuran kinerja siswa, atau berbagai pengukuran efektivitas pengajaran, dalam memandu proses manajemen kinerja.

Guru terlibat dalam manajemen kinerja dengan bekerja dalam tim kolaboratif dalam proses berkelanjutan untuk mengidentifikasi strategi pengajaran yang dapat meningkatkan pembelajaran siswa, dapat disebut sebagai siklus perbaikan pengajaran berkelanjutan. Kepala sekolah terlibat dalam manajemen kinerja dengan mengatur pengembangan kesempatan bagi guru, meninjau kinerja sekolah berdasarkan tingkat kelas dan praktik pengajaran di seluruh sekolah, dan melaksanakan evaluasi kinerja guru.

Mengatasi masalah tersebut di atas, sebagai guru maka sewajarnya ikut berpartisipasi mengambil peranan dalam memikirkan usaha peningkatan strategi dan teknik-teknik pengajaran yang tepat dan cocok sesuai dengan perkembangan pendidikan pada saat ini. Guru senantiasa berupaya agar siswa mencapai keberhasilan belajar sesuai dengan kompetensi yang telah ditetapkan, keberhasilan proses belajar dikatakan optimal apabila hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan (Gapari, 2021b).

Di dalam manajemen kinerja, guru dan kepala sekolah dapat menggunakan berbagai jenis pengukuran kinerja siswa dan kinerja guru baik di tingkat individu, kelas, dan sekolah untuk mengambil keputusan terkait masa kerja, pengembangan, promosi, pemecatan, dan kompensasi. Esensi dari manajemen kinerja yang baik dalam sistem pendidikan, yaitu mencakup dialektika yang berkelanjutan antara praktik instruksional dan pembelajaran siswa, dengan tujuan untuk mengidentifikasi praktik-praktik instruksional yang efektif dalam meningkatkan prestasi siswa dan menutup kesenjangan prestasi yang terkait dengan etnisitas dan kemiskinan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen berbasis kinerja dalam sistem pendidikan adalah pengelolaan suatu sistem pendidikan yang menggunakan kinerja sebagai dasar peningkatan sistem pendidikan. Dalam manajemen kinerja strategis lebih luas dari sekedar mengelola hasil pencapaian siswa, dan termasuk pengelolaan elemen sistem yang menghasilkan tingkat pencapaian siswa yang lebih baik dan praktik instruksional yang lebih baik, lalu tingkat pencapaian siswa yang lebih baik dan praktik pengajaran yang lebih baik.

Hal ini berfokus pada manajemen kinerja yang membahas pengelolaan individu-individu kunci dalam sistem, yaitu guru dan kepala sekolah, dengan cara-cara yang membantu mereka memperoleh kompetensi untuk meningkatkan hasil akhir dari sistem, yaitu prestasi siswa yang lebih baik. Guru terlibat dalam manajemen kinerja dengan bekerja dalam tim kolaboratif dalam proses berkelanjutan untuk mengidentifikasi strategi pengajaran yang dapat meningkatkan pembelajaran siswa, dapat disebut sebagai siklus perbaikan pengajaran berkelanjutan. Kepala sekolah terlibat dalam manajemen kinerja dengan mengatur pengembangan.

DAFTAR PUSTAKA

Gapari, M. Z. (2021a). Efektivitas Model Pembelajaran Kolb dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa IPS Kelas XI MA Mu'allimin NW Pancor. *ISLAMIKA*, 3(1), 108–122. doi: 10.36088/islamika.v3i1.1021

- Gapari, M. Z. (2021b). Efektivitas Model Pembelajaran Kolb dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa IPS Kelas XI MA Mu'allimin NW Pancor. *ISLAMIKA*, 3(1), 108–122. doi: 10.36088/islamika.v3i1.1021
- Habibatullah, S., Darmiyanti, A., & Aisyah, D. S. (2021). Potensi Bahasa Anak Usia Dini 5-6 Tahun Melalui Metode Bercerita. *PAUD Lectura: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(02), 1–7. doi: 10.31849/paud-lectura.v4i02.5315
- Hikmat. (2014). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- John Suprihanto. (2021). *Manajemen Ekonomi & Bisnis*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Jumari. (2017). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Raman Utara Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*, 2(2), 164–178.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Muhamad Zaryl Gapari. (2024). Hubungan Sarana Dan Prasarana Perpustakaan Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas VII MTs NW Sepit. *Al-Faiẓi: Jurnal Hukum Dan Bisnis*, 2(1), 1–11.
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, & Arik Prasetya. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–9.
- Nur Amelliany Rosadi, Rahmawati Alwi, & Fuad Ahmad Riva'i. (2024). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Al-Falahiyah Puraseda. *TADBIRUNA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 35–49.
- Odden, A. R. (2011). *Strategic Management Of Human Capital In Education*. In Autofact, Conference Proceedings.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Walidin, W., Saifullah, & Tabrani. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory*. Aceh: FTK Ar-Raniry Press.