

Strategi Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di Era Online Learning

Andi Sulistiadi^a, Otto Berman Sihite^b, Virza Utama Alamsyah^c, Fredson Kotamena^d, Carter Bing Andhika^e

^a Universitas Pelita Harapan, Jurusan Manajemen Edukasi. Indonesia. Email : andisulistiadi.edu@gmail.com

^b Universitas Pelita Harapan, Jurusan Manajemen Edukasi. Indonesia. Email : ottosihite@yahoo.com

^c Universitas Pelita Harapan, Jurusan Manajemen Edukasi. Indonesia. Email : virza@outloo.com

^d Universitas Pelita Harapan, Jurusan Manajemen Edukasi. Indonesia. Email : anthes@gmail.com

^e Universitas Pelita Harapan, Jurusan Manajemen Edukasi. Indonesia. Email : anthes.msa@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian - Untuk mengidentifikasi faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru dari sisi manajerial sekolah, sehingga manajemen sekolah dapat mendukung kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yang mulai menurun di era online learning ini.

Desain/Methodologi/Pendekatan - Tujuan akan dicapai dengan pendekatan kualitatif dengan menghitung korelasi antar variabel terpilih, setelah survey dilakukan kepada 57 responden yang merupakan guru di jenjang sekolah menengah pertama. Analisa data menggunakan Smart PLS untuk mencari korelasi tersebut

Temuan - Dari Analisa PLS menunjukkan bahwa adanya keterkaitan signifikan antara variable Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, yang mempengaruhi Kinerja Guru. Dimana terdapat kebaruan kombinasi dari manajemen untuk menjadi tolak ukur eksekusi di lapangan, seperti penentuan pelatihan dan pengawasan yang diperlukan.

Keterbatasan penelitian - Penelitian ini memiliki keterbatasan sesuai lingkup manajemen, faktor-faktor yang lain tidak turut dihitung sehingga kemungkinan korelasi diluar variabel independent dalam penelitian ini dapat terabaikan dan tidak terkaji dalam pembahasan. Selain itu, proses interview menggunakan media virtual meeting yang terbatas.

Keywords : Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, yang mempengaruhi Kinerja

PENDAHULUAN

Guru adalah ujung tombak dari sebuah sistem Pendidikan. Sebagai praktisi edukasi yang tentunya memiliki peran yang sangat penting untuk perkembangan anak didiknya yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap mutu sekolah. Pamungkas (2014, p.12¹) “Kinerja guru merupakan salah satu kunci sukses keberhasilan pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Pembelajaran merupakan kunci pendidikan. Profesionalitas guru dalam bekerja merupakan kewajiban bagi setiap guru di sekolah”. Dengan demikian dalam penelitian ini, yang akan kita kaji adalah kinerja guru yang terkadang baik lalu kemudian dalam beberapa bulan berikutnya kinerja dinilai menurun.

Seperti yang diuraikan diatas guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Satu- satunya sumber yang memiliki ratio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Faustino Cardoso Gomes 2002:2).

Melihat perkembangan era digital yang cukup berpengaruh di dunia Pendidikan termasuk bagi para pendidik, tentunya memberikan sebuah fenomena bagi kinerja guru. Dimana sebelum adanya era digital, peran guru adalah satu-satunya saluran dalam proses penyampaian pengetahuan bahkan pendampingan spiritual dan karakter akan anak didiknya yang kini sudah tersalurkan oleh media digital yang merupakan hasil dari perkembangan teknologi. Hal ini

mengakibatkan perilaku guru dalam menunaikan tugasnya dinilai menurun, bahkan dengan adanya peran digital sebagai substitusi peran guru, kinerja guru kerap dinilai menurun. Namun tentunya asumsi tersebut belum dapat dipercayai sebagai suatu kebenaran, harus diadakan sebuah Analisa yang menyatakan bahwa kinerja guru sebenarnya tidak terganggu di era digital sekarang ini.

Perkembangan teknologi di era 4.0 mengubah tatanan pendidikan di Indonesia sebagai contohnya 1) sejak tahun 2013 sistem ujian nasional berubah dari *paper based test* menjadi online based tase (Pakpahan, 2016), 2) sistem penerimaan penerimaan peserta didik baru dari tingkat SD sampai dengan tingkat Universitas di Indonesia sudah dilakukan secara online baik dari pendaftaran sampai dengan pengumuman penerimaan (Daulay, 2019). Sistem ini dapat diakses dimana saja dan kapan saja. Fenomena tersebut menjadi sebuah paradigma baru terhadap guru, sehingga keterampilan guru semakin ditantang dengan adanya penghalang jarak antar guru dan muridnya. Terlebih saat guru melakukan sesi *Work From Home*, di mana keberadaannya tidak terpantau langsung oleh manajemen sekolah. Dari sudut pandang manajemen, keterbatasan pengawasan terhadap guru saat *Work From Home* tentunya memerlukan kajian evaluasi. Agar pencapaian solusi yang efektif dapat diterapkan di lini manajerial sekolah.

Penelitian ini mengajak kita untuk melihat dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui kinerja guru dari kedisiplinan, komitmen organisasi dan lingkungan kerja. Tempat penelitian ini diadakan di Sekolah Pelita Harapan Tegal yang merupakan sekolah swasta yang berbasis Pendidikan holistik nasional. Selaras dengan cara pandang dan upaya yayasan yang mengharapkan terjadinya peningkatan kinerja baik atas guru-guru Pelita Harapan Bangsa maka berdasarkan latar belakang diatas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Pelita Harapan Bangsa Tegal?
2. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru Pelita Harapan Bangsa Tegal?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Pelita Harapan Bangsa Tegal?

KAJIAN PUSTAKA/LITERATURE REVIEW

Strategi manajemen SDM melingkupi ranah manajemen yang mengembangkan potensi dan kapasitas serta perilaku manusia yang menjadi bagian dari pelaksana operasional sekolah.

Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2005:9). Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Disiplin Kerja

Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan (Khaerul Umam 2010:259). Terdapat 3 dimensi komitmen organisasi (Arfan Ikhsan,2015:55) yaitu Komitmen afektif (*Affective commitmen*), Komitmen berkelanjutan (*Continuance cimmitmen*), dan Komitmen normatif (*Normative commitmen*).

Komitmen Kerja

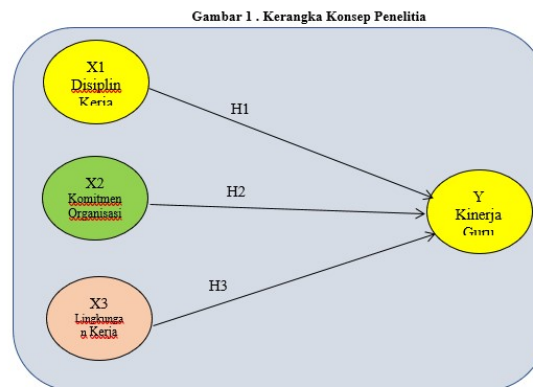
Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Malayu Hasibuan, 2005:193). Disiplin kerja menurut (Malayu Hasibuan, 2005:194) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Supardi 2003:37). Didukung dengan pengertian lingkungan kerja diatas (Sedarmayanti 2007:105 dalam Indra Gunawan Manaf dkk. 2015) menegaskan pula bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu : 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik

Kerangka konseptual (optional)

Kerangka konseptual seperti dalam gambar di bawah ini, menunjukkan kolerasi antara variable Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, yang mempengaruhi Kinerja Guru. Dimana terdapat kebaharuan kombinasi dari manajemen untuk menjadi tolak ukur eksekusi di lapangan, seperti penentuan pelatihan dan pengawasan yang diperlukan.



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model hipotesis penelitian yang telah dibuat diatas maka dirumuskan hipotesis-hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru
2. Hipotesis 2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
3. Hipotesis 3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini dibagi atas :Variabel Terikat (*Dependent*), yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja (Y). Variabel Bebas (*Independent*) adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan mempunyai hubungan yang positif maupun negatif bagi variabel terikat lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas ada 3 variabel yaitu disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3).

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif dengan menghitung korelasi PLS, sengan alat bantu Analisa data *Smart PLS* versi 3.01 dengan membuat model penelitian atau yang biasa disebut sebagai *path digram*, kemudian hubungkan antar variabel. Selanjutnya data yang didapatkan dari hasil pengumpulan

questionnaire dimasukkan kedalam file Smart PLS atau excel atau SPSS, selanjutnya disimpan dengan format .psf atau .csv atau .txt atau .dat. Setelah data diubah menjadi format .psf kemudian data tersebut diproses menggunakan Smart PLS.

Desain dan sampel

Unit analisis merupakan sekolah berjenjang menengah pertama berjumlah 57 responden, subjek penelitian menggunakan teknik populasi di mana seluruh guru ikut berpartisipasi.

Metode pengumpulan data

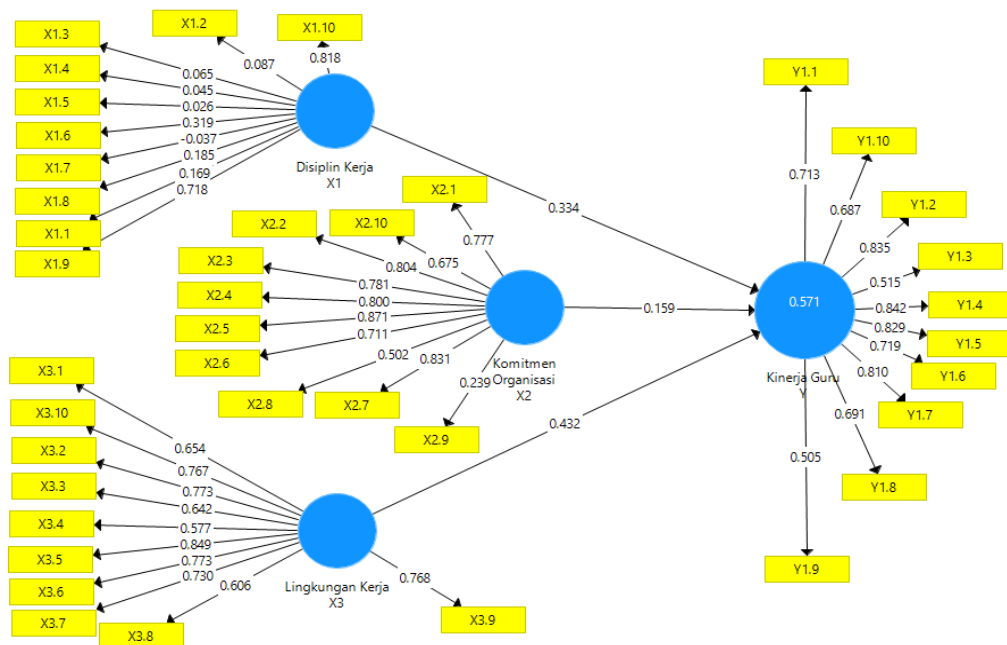
Pengumpulan data primer menggunakan kuisioner yang tersebar ke 57 responden, dan data yang dikembalikan dalam jumlah yang serupa. Pertanyaan kuisioner menggunakan skala likert 5 poin jawaban. Untuk menyatakan validasi anantara sangat setuju , sangat tidak setuju dan yang ragu-ragu.

Instrumen dan teknik analisis

Instrumen Analisa data menggunakan Smart PLS versi 3.01 dan Teknik yang dipakai adalah Partial least square atau yang biasa disingkat PLS adalah jenis analisis statistik yang kegunaannya mirip dengan SEM di dalam analisis covariance. Oleh karena mirip SEM maka kerangka dasar dalam PLS yang digunakan adalah berbasis regresi linear. Jadi apa yang ada dalam regresi linear, juga ada dalam PLS. Hanya saja diberi simbol, lambang atau istilah yang berbeda. Seperti apa? tetap dalam artikel-artikel kami, maka pertanyaan tersebut akan terjawab dengan sendirinya nanti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode analisis data dilakukan dengan *Diagram Korelasi* menggunakan *perrhitungan PLS Alogarythm* Smart PLS 3.0) dari hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2
Hasil analisa data menggunakan Smart PLS

Hasil

Berdasarkan hasil analisis pada gambar di atas, dapat dilihat beberapa indikator-indikator variabel X memiliki hubungan yang mampu mempengaruhi Kinerja. Akumulasi dari perhitungan diagram menyatakan bahwa indikator X1 paling rendah adalah X15 (0,026) sedangkan yang tertinggi adalah X10 (0,818). Sedangkan indikator X2 paling rendah adalah X29 (0,239) dan yang tertinggi adalah X25 (0,871). Indikator X3 yang terendah adalah X34 (0,577) dan yang tertinggi adalah X35 (0,849). Sementara Indikator dependen Y terpengaruh rendah adalah Y19 (0,505) dan yang tertinggi adalah Y14 (0,842).



Gambar 3. Hasil Path Coefficients

Tabel 1: Hasil penelitian (ukuran huruf 10)

Sumber : Analisa data, tahun. 2019-2020

No	Variable	Kinerja Guru	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,334	Signifikan
2	Komitmen Organisasi	0,159	Signifikan
3	Lingkungan Kerja	0,432	Signifikan

Pembahasan

Berdasarkan gambar 2 dan 3 diatas, untuk selanjutnya dapat kita Analisa bahwa adanya jalur path coefficient antara ketiga variable independent terhadap variable dependen. Dapat kita lihat bahwa ketiga variabel berpengaruh positif terhadap variable Y, sedangkan diantara ketiga variable x, yang tertinggi pengaruhnya terhadap variable Y adalah variable X3. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif cukup signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa penerapan disiplin kerja berkontribusi positif terhadap kinerja guru.

Dalam hal ini kinerja meliputi dari kerapian hasil pekerjaan dan orisinalitas dari sebuah karya dan kegiatan, kemampuan guru dalam menyelesaikan sejumlah hasil kerja sesuai dengan target, kemampuan guru bekerja sama dengan rekan kerja yang lain di dalam suatu tim kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, serta kesediaan karyawan untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan bekerja dengan integritas baik dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan adanya strategi yang baik dari pimpinan terhadap guru tentang pendisiplinan transformatif yang memicu potensi guru untuk mengembangkan kreatifitasnya dalam menyelesaikan tugasnya tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan.

Hasil uji menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif namun tidak begitu signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa adanya kesesuaian keinginan guru untuk bekerja sebaik-baiknya, menciptakan rangsangan untuk memunculkan kesetiaan guru, menstimulasi perasaan senang guru, yang berkontribusi positif terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini kinerja dilihat dari kerapian hasil pekerjaan dan penguasaan guru mengenai prosedur kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan, kemampuan guru dalam menyelesaikan sejumlah hasil kerja sesuai dengan target, kemampuan guru bekerja sama dalam suatu tim kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, serta kesediaan guru untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi atas kelalaiannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dilihat dari ketaatan terhadap ketentuan jam kerja, tingkat kehadiran, ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja, dan ketaatan terhadap prosedur operasional standar (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan berkontribusi positif terhadap kinerja guru Pelita Harapan Bangsa Tegal yang dilihat dari kerapian hasil pekerjaan dan penguasaan guru mengenai prosedur kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan, kemampuan guru dalam menyelesaikan sejumlah hasil kerja sesuai dengan target, kemampuan guru bekerja sama dengan rekan kerja yang lain di dalam suatu tim kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, serta kesediaan guru untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dalam melaksanakan pekerjaan. Dari hasil asumsi klasik menunjukkan bahwa model memiliki distribusi normal, serta terbebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas, Dengan demikian disiplin kerja, dan komitmen organisasi, dan lingkungan kerja untuk meneliti kinerja Guru.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis secara parsial atau secara individu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru Pelita Harapan Bangsa Tegal yang berarti, bila disiplin kerja meningkat maka kinerja guru pun tidak terlalu banyak ikut meningkat atau jika disiplin kerja tinggi maka kinerja pegawainya juga tidak terlalu naik tinggi. Para responden memberikan persepsi yang baik terhadap variabel disiplin kerja dengan berskala tinggi. Item pertanyaan yang tertinggi pada variabel disiplin kerja ini yaitu berperilaku baik saat di sekolah. Dalam hal tersebut berarti bahwa disiplin kerja sudah diciptakan dengan baik oleh guru dengan memperhatikan perilaku saat berada di dalam lingkungan kantor dan termasuk menjaga nama baik instansi mereka. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ivonne A.S Sajangbati (2013) dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak terlalu signifikan terhadap kinerja guru Pelita Harapan Bangsa Tegal yang berarti apabila komitmen organisasi meningkat maka kinerja pegawai ikut sedikit meningkat, atau jika komitmen organisasi tinggi maka kinerja pegawai pun ikut tinggi. Para responden memberikan persepsi yang baik dengan berskala tinggi, yang artinya para guru sudah memiliki komitmen organisasi yang sudah baik. Pertanyaan yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu mengenai bangga terhadap organisasinya. Dalam hal ini guru sudah memiliki rasa loyalitas kepada organisasinya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edy Sujana (2012) dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Pelita Harapan Bangsa Tegal yang berarti apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja guru akan meningkat pula, atau jika lingkungan kerja tinggi

maka kinerja pegawai pun tinggi. Para responden memberikan persepsi yang baik dengan berskala tinggi yang berarti bahwa pegawai sudah memiliki rasa nyaman terhadap ruangan kantor maupun rasa nyaman menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama guru. Pertanyaan yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu mengenai menjaga komunikasi antar sesama guru maupun dengan atasan. Dapat disimpulkan bahwa dalam lingkungan kerja non fisik pada guru disini sudah baik, itu berarti mereka memiliki sopan santun yang baik antar sesama dan juga atasan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu (2013) dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja pada instansi ini sudah baik dengan diukur dengan beberapa indikator. Namun pada indikator keterbaruan lingkungan kerja standar menunjukkan bahwa Guru merasa bosan dengan sarana lama yang ada, penambahan fasilitas diperlukan untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman dan tentunya menimbulkan rasa bangga akan fasilitas yang ada, terlebih dengan pengkinian fasilitas canggih sebagai sarana penunjang fenomena Pendidikan berbasis online learning. Hal tersebut sebaiknya ditangani secara oleh Yayasan agar memperbaharui koneksi internet yang memiliki kecepatan data base tinggi dan juga fasilitas yang bersifat kekinian yang dinilai mampu mendorong para guru menyatakan kinerja terbaiknya dan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Ada beberapa komitmen organisasi yang harus dievaluasi yang ada dalam instansi ini agar dapat dibidang sudah tergolong baik dengan diukur beberapa indikator. Pada indikator rata-rata paling rendah yaitu pemberian apresiasi, Yayasan dinilai masih terkesan acuh dan tidak konsisten. Hal tersebut harus diatasi karena pemberian apresiasi secara tepat waktu dan konsisten adalah sebuah janji yang tentunya diyakini harus ditepati. Dalam mengatasi masalah tersebut pihak instansi harus lebih meningkatkan penjadwalan pemberian apresiasi dan kompesasi serta reward tepat pada waktunya dan konsisten.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh juga terhadap kinerja guru. Kedisiplinan guru pada sekolah ini sudah baik dengan diukur dengan beberapa indikator. Indikator yang paling rendah adalah ketepatan waktu berangkat dan pulang. Hal ini harusnya lebih diperhatikan oleh instansi tersebut, karena mengingat disiplin kerja amatlah penting untuk menunjang kemajuan instansi. Pihak instansi harus memberikan sanksi yang tegas untuk para guru yang kurang disiplin terhadap waktu berangkat dan pulang kantor berupa pemotongan uang remunerasi. Dan aturan kehadiran di kelas lebih diperbanyak dibandingkan dengan jumlah jadwal kelas online. Selain itu pihak atasan instansi juga harus mentaati waktu dalam berangkat dan pulang kerja, agar dapat menjadi contoh untuk bawahannya dan bawahan pun merasa harus mengikuti jejak atasannya

KETERBATASAN DAN FUTURE RESEARCH

Keterbatasan ruang lingkup manajemen yang tidak dihitung probabilitas korelasinya dengan variabel-variabel lainnya. Sehingga diperlukan penelitian selanjutnya untuk menyusun strategi manajemen yang disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan sekolah.

REFERENSI

- Gomes, F. C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Andi*.
- Sajangbati, I. A. (2013). MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KEPUASAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BITUNG. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2750>
- Sujana, E. (2012). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, KESESUAIAN PERAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL INSPEKTORAT PEMERINTAH KABUPATEN (STUDI PADA KANTOR

- INSPEKTORAT KABUPATEN BADUNG DAN BULELENG). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*.
- Potu, A. (2013). KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANWIL DJITJEN KEKAYAAN NEGARA SULUTTENGGO DAN MALUKU UTARA DI MANADO. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2894>
- Sulistiadi, A., Sihite, O. B., & Alamsyah, V. U. (2020). Strategi Menaikan Kinerja Guru dalam Online Learning di Era Social Distancing. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2020.v7.i1.p47-55>
- Cabang, K., Wonosobo, K., Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Efendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank Bri Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo. *Journal of Economi. Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan*, J., Sulistiadi, A., Berman Sihite, O., & Utama Alamsyah, V. (2019). iMProvement PENGARUH MANAJEMEN SDM TERHADAP KINERJA GURU YAYASAN TUNAS BANGSA DI KOTA TEGAL. *Pengaruh Manajemen... 1 Jurnal Improvement*.
- Pakpahan, E. S. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*.
- Fianty, Ivone Ria., Rumbapuk, Maidin, M. Alimin., Pasinringi, S. A. (2014). Efektivitas Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pencapaian Kinerja Puskesmas Di Kabupaten Boven Di Goel. *Jurnal Pascasarjana*.
- Sajangbati, E. V. (2016). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Agusyani, N. K. S., Sujana, E., & Wahyuni, M. A. (2016). Pengaruh Whistleblowing System dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan Fraud Pada Pengelolaan Keuangan Penerimaan Pendapatan Asli Daerah (Studi pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng). *E-Journal Akuntansi*.
- Sulistiadi, A., Sihite, O. B., & Alamsyah, V. U. (2019). THE EFFECT OF DISCIPLINE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK ENVIRONMENT TO GAIN TEACHER PERFORMANCE IN PAUD. *Manajemen Bisnis*. <https://doi.org/10.22219/jmb.v9i2.10560>
- Sulistiadi, A., Mirayani, R., & Imelda, D. (2020). Children's Songs and Brain Gyms Accompanied by Karawitan Music to Increase the Effectiveness of Early Childhood Learning. In *International Journal of Innovative Science and Research Technology*.
- Alamsyah, V. U., Purwanto, A., Berman Sihite, O., Sulistiadi, A., Kotamena, F., & Pramono, R. (2020). Revealing the Intervening Effect of Fintech Lending between Entrepreneurial Education and Entrepreneurial Intentions. *International Journal of Advanced Science and Technology*.
- Arikunto, S., Ghozali, Sugiyono, Vardaro, M. J., Systems, H. I. T., AG, H. T., Jari, A., Pentti, M., Information, B. G., Procedure, T., Voltage, H., Procedure, T., Chen, P. C., Salcedo, R., Zhu, Q., De Leon, F., Czarkowski, D., Jiang, Z. P., Spitsa, V., ... Kartika Dewi, A. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *PT. Bumi Aksara*.
- Kotamena, F., Pramono, R., Berman Sihite, O., Senjaya, P., Andika, C. B., Alamsyah, V. U., Sulistiadi, A., & Purwanto, A. (2020). The Location: First Assignment and The Next, Why can Sales Force be successful? *Talent Development & Excellence*.
- Sapitri, N. M. T., Purnamawati, A., & Sujana, E. (2015). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pengendalian Internal Akuntansi, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Buleleng). *E-Journal SI Ak*.
- Khamaruddin, S., Daulay, W., Sukanti, S., & Suparni. (2020). Effect of Education on Behavior About Head Lice on Students In East Jakarta. *Asian Journal of Applied Sciences*. <https://doi.org/10.24203/ajas.v8i2.6101>

- Pamungkas, R. V. (2020). Pengaruh E-Learning Berbasis Web terhadap minat belajar anak sekolah dasar. *Prosiding Konferensi Ilmiah Dasar*.
- Hasanah, U., & Daulay, S. (2018). PENGARUH MODEL PEMBELAJARAN EXPERIENTIAL LEARNING TERHADAP KEMAMPUAN MENULIS TEKS LAPORAN HASIL OBSERVASI SISWA KELAS VII SMP MUHAMMADIYAH 1 MEDAN TAHUN PEMBELAJARAN 2018/2019. *Basastra*. <https://doi.org/10.24114/bss.v7i4.11737>
- Suastawan, I. M. D. P., Sujana, E., & Sulindawati, N. luh G. (2017). Pengaruh Budaya Organisa, Proactive Fraud Audit, dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Bos. *E-Journal SI Ak Univ. Pendidikan Ganesha*.
- Suastawan, I. M. D. P., Sujana, E., & Sulindawati, N. luh G. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PROACTIVE FRAUD AUDIT, DAN WHISTLEBLOWING TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN DALAM PENGELOLAAN DANA BOS (Studi Empiris Pada sekolah-sekolah di Kabupaten Buleleng). *E-Journal SI Ak Univ. Pendidikan Ganesha*.
- Pakpahan, S. P. (2011). Gaya Belajar Dan Strategi Belajar Mahasiswa Universitas Terbuka Unit Program Belajar Jarak Jauh Medan. *Jurnal Pendidikan Terbuka Dan Jarak Jauh*.

TENTANG PENULIS

Deskripsikan mengenai penulis yang terdapat pada artikel ini.

Penulis pertama Andi Sulistiadi, adalah kepala sekolah menengah pertama di dua Lembaga pendidikan yang aktif melakukan serangkaian penelitian dalam cakupan : manajemen sekolah, kepemimpinan sekolah, kurikulum, kretaivitas seni dan budaya, spiritual trainer, coach remaja dan guru, serta aktivis seni budaya. Saat ini sebagai mahasiswa di program doctoral pendidikan di Universitas Pelita Harapan, Jakarta.	Penulis kedua
Penulis ketiga	Penulis keempat

