

STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KINERJA PEGAWAI: STUDI DESKRIPTIF KUALITATIF

Abida Ferindistika Putri

Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145

Email: abidafp@gmail.com

Abstrak: Penyusunan artikel ini bertujuan untuk mengetahui kondisi di lapangan mengenai: (1) produktivitas kinerja pegawai; (2) faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai; (3) upaya sekolah peningkatan produktivitas kinerja pegawai; dan (4) hambatan sekolah dalam upaya peningkatan produktivitas kinerja pegawai. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif serta menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara. Berdasarkan temuan peneliti di lapangan dapat disimpulkan: (1) produktivitas para pegawai lebih menurun pada bidang administrasi yang lebih menggunakan teknologi dalam penerapannya; (2) faktor utama yang mempengaruhi produktivitas pegawai adalah kurang dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kondisi fisik; (3) upaya yang dilakukan sekolah adalah pemberian bantuan dari tenaga junior untuk membantu pegawai untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi, serta motivasi dan pelatihan; dan (4) hambatan yang dialami adalah keterbatasan dana dan kurangnya minat para pegawai.

Kata kunci: peningkatan, produktivitas, kinerja, pegawai

Kesuksesan suatu organisasi dalam hal meningkatkan produktivitas sangat berdampak besar pada mutu organisasi tersebut (Sule & Saefullah, 2005). Hal ini selalu dipacu dengan keadaan zaman yang mampu menghasilkan kinerja yang lebih besar, akan tetapi mampu memberdayakan Sumber Daya Manusia (SDM), uang, waktu, dan sumber daya lain secara lebih hemat. Sedangkan, tidak semua tenaga kerja mampu untuk selalu tinggi tingkat produktivitasnya dalam bekerja. Hal tersebut salah satunya dapat disebabkan oleh faktor usia seorang dalam bekerja. Faktor usia kerap kali menjadi kendala dalam seorang pegawai untuk totalitas dalam bekerja. Usia tua dimana mulai terjadi penurunan daya minat, semangat, kemampuan untuk memproses dan memahami informasi dengan cepat sehingga menyebabkan para pegawai yang rata-rata telah memasuki usia tua mengalami penurunan tingkat produktivitas dalam bekerja.

Tenaga kerja lama atau tenaga kerja hendaknya selalu dilakukan upaya pemeliharaan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi yang selalu terus dilakukan agar tenaga kerja tetap terpelihara kuatitas kualifikasinya yang sesuai dengan perencanaan pada suatu lembaga, khususnya dalam kaitan ini pada lembaga pendidikan (Widodo, 2015). Oleh sebab itu, program-program yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas kinerja para pegawai perlu untuk selalu diadakan. Program-program tersebut dapat berupa: program pelatihan motivasi yang berupaya untuk memberikan motivasi kepada para pegawai untuk semangat dalam menjalankan aktivitasnya tugas-tugasnya, program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan para pegawai agar kemampuan yang dimiliki dapat terus terbaharui sesuai dengan perkembangan masa kini, dan lain sebagainya. Dengan adanya hal tersebut, diahrap para pegawai dapat terus meningkatkan produktivitasnya dan tidak tertinggal dengan para pegawai yang baru.

Produktivitas merupakan suatu istilah yang sering digunakan pada perencanaan pengembangan industri, khususnya pengembangan ekonomi (Widodo, 2015). Istilah ini sering dikaitkan dengan pengertian produksi dan ekonomi serta pandangan sosiologi. Dapat dikatakan produktivitas merupakan upaya melakukan kegiatan organisasi yang

bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Produktivitas secara sederhana merupakan kaitan antara output/hasil kerja yang dilakukan dengan jumlah upaya kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja tersebut (Widodo, 2015; Gunawan, dkk., 2019).

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas para pegawai dalam menjalankan tugasnya, yaitu: (1) keadaan pasar, kondisi permintaan dan minat para konsumen pendidikan atau dapat disebut pengguna jasa pendidikan; (2) tingkatan perubahan lingkungan, dapat berupa perubahan informasi, teknologi, kondisi sosial, dan ekonomi; (3) keadaan organisasi meliputi budaya struktur, serta tingkat besarnya kecocokan suatu organisasi; (4) kondisi SDM, meliputi sistem nilai dan kepercayaan yang dianut, serta kepribadian atau sikap dan gaya; (5) berkaitan dengan penghargaan, meliputi aspek psikologis, finansial, serta keadilan; (6) keadaan Informasi, meliputi kesederhanaan informasi, relevansi, kredibilitas, dampak serta kesesuaian waktu; dan (7) kondisi teknologi, yang meliputi perancangannya, metode, sistem, rancangan yang digunakan dan tekniknya (Widodo, 2015).

Supryadi & Nurendah (2007) menyatakan dalam meningkatkan produktivitas para pegawai dapat melalui berbagai cara, salah satunya adalah melalui program pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu dari rumpun pendidikan yang berupaya untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan para pegawai yang telah memiliki tanggung jawab pada suatu bidang atau pekerjaan tertentu. Pelatihan dapat dipandang sebagai sebuah investasi, maka hal tersebut perlu mendapatkan perhatian secara khusus agar suatu lembaga atau organisasi dalam bidang pendidikan dapat terus meningkat perkembangannya.

Manfaat pelatihan bagi para pegawai adalah: (1) meningkatkan kemampuan dan ketrampilan pegawai sesuai dengan standar dan persyaratan dalam menjalankan suatu tugas; perlu diketahui, tidak semua pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar atau bahkan dalam kinerjanya mengalami penurunan sehingga tidak sesuai standar, sehingga diperlukan pelatihan untuk meningkatkannya; dan (2) pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) era sekarang ini menyebabkan banyaknya perubahan pada sistem dan teknologi yang dapat berdampak pada kinerja pegawai; penggunaan metode-metode serta alat bantu dalam menjalankan tugas para pegawai akan mengalami banyak perubahan; agar para pegawai mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan tersebut, maka diperlukan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja; dan (3) pelatihan ditujukan untuk promosi jabatan, agar para pegawai dapat memenuhi standar untuk dipromosikan. Terdapat hambatan dalam penyampaian motivasi meliputi: (1) pimpinan dalam hal ini kepala sekolah kesulitan menentukan metode motivasi yang sesuai dengan kebutuhan; (2) kurang memahaminya pemimpin terhadap apa yang diinginkan karyawan; (3) kurang disiplinnya karyawan; (4) keterbatasan karyawan untuk memahami tugasnya karena faktor usia (Sulikhah, 2011; Sultoni, dkk., 2018).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bertujuan mengungkap dan mendeskripsikan secara mendalam mengenai strategi peningkatan produktivitas kinerja pegawai. Penelitian kualitatif yaitu merupakan suatu tahapan penelitian yang dilakukan secara intensif dan sistematis guna mendapatkan pengetahuan mengenai fenomena sosial dengan menggunakan fenomena sosial itu sendiri (Wiyono, 2007). Penelitian ini lebih menekankan pada tinjauan dari prespektif subjek penelitian. Dalam kaitannya pada penelitian ini berupaya mendapatkan fakta pada terdapat di lapangan mengenai bagaimana strategi peningkatan produktivitas kinerja pegawai di SDN

3 Bago Tulungagung. Sifat penelitian ini condong pada deskriptif dan mengeksploratif. Sehingga lebih mengeksplor dan mengembangkan secara mendalam mengenai temuan pada lapangan. Data dalam penelitian ini diperoleh langsung dari narasumber kepala sekolah SDN 3 Bago Tulungagung dengan melakukan wawancara. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan mentafsirkan dan menyimpulkan serta dibandingkan dengan peraturan dan teori yang ada.

HASIL

Produktivitas Kinerja Pegawai

SDN 3 Bago Tulungagung memiliki jumlah pegawai pengajar atau guru sebanyak enam. Empat diantaranya merupakan para guru yang menjelang pensiun dan sisanya adalah para guru baru atau muda. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru pada sekolah tersebut, beliau menyebutkan bahwa terdapat perbedaan saat beliau melakukan tugas kala muda dan menjelang pensiun. Menurut narasumber tersebut yang telah mengajar selama 23 tahun, bahwa penurunan produktivitas disebabkan oleh usia yang semakin menua yang mana semakin berkurangnya tingkat daya kemampuan fisik untuk terus prima dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan untuk memproses dan mempelajari informasi baru terutama dalam bidang teknologi yang pada dasarnya mereka kurang mendalaminya sejak usia belia. Sehingga para pegawai tersebut merasa kesulitan untuk mempelajari dan memahami perkembangan teknologi. Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan teknologi yang pesat menuntut mereka untuk beradaptasi dengan hal tersebut di tengah-tengah semakin menurunnya daya kemampuan dan fisik mereka.

Guru pada sekolah dasar ini pada umumnya mengalami kesulitan pada pengurusan administrasi, semisal penulisan raport peserta didik yang pada saat ini telah menggunakan Kurikulum 2013. Kurikulum tersebut menuntut guru untuk lebih detail dalam penulisan / penyampaian raport peserta didik dengan menggunakan media komputer dan tidak menulis secara manual layaknya pada Kurikulum 2006. Guru yang menjelang pensiun tentunya mengalami kesulitan dalam hal tersebut, karena mereka sejak dulu tidak dibiasakan dengan metode tersebut. Perubahan tersebut yang mempengaruhi produktivitas dalam menjalankan tugasnya. Berbeda dengan para guru muda yang telah memahami teknologi dan mampu menggunakan teknologi dengan baik.

Akan tetapi guru tersebut tidak mengalami kesulitan dalam menjalankan kinerjanya yang berkaitan dengan pembelajaran. Justru mereka semakin ahli dan mampu dalam melakukan pembelajaran dalam kelas. Hal tersebut dikarenakan pengalaman mengajar mereka yang telah berpuluh-puluh tahun menjadikan mereka hafal dan terbiasa dengan situasi pembelajaran. Hanya saja terkendala pada masalah perubahan sistem kurikulum yang berubah secara signifikan mengikuti perkembangan iptek.

Faktor Produktivitas Kinerja Pegawai

Terdapat faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja para pegawai pada sekolah ini. Faktor tersebut meliputi: (1) faktor perkembangan sistem pendidikan dan teknologi, faktor ini sangat berpengaruh besar dikarenakan para pegawai pada umumnya belum menguasai teknologi yang berkembang secara pesat; (2) daya serap dan penurunan kemampuan memahami informasi baru, usia yang semakin menua menyebabkan berkurangnya kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan informasi baru, sehingga menyebabkan pemahaman informasi baru seperti kebijakan baru sulit untuk dipahami dan

diterapkan secara menyeluruh oleh guru; (3) penurunan minat dalam mempelajari hal baru, hal ini berkaitan dengan minat guru untuk berupaya mempelajari informasi dan teknologi baru yang ditetapkan. Seperti penggunaan komputer dalam pengolahan administrasi dalam pembelajaran; dan (4) kondisi fisik yang mulai menurun, hal ini dikarenakan usia yang memasuki usia lanjut menyebabkan daya kekuatan fisik mereka mengalami penurunan dan keterbatasan yang berdampak pada produktivitas kinerjanya.

Upaya Peningkatan Produktivitas Kinerja Pegawai

Upaya dalam menjalankan peningkatan produktivitas para pegawai yang diambil oleh sekolah adalah melakukan motivasi dan pemberian pengajaran atau bantuan pada guru oleh guru muda atau junior. Pemberian motivasi dilakukan oleh kepala sekolah, yang dilakukan secara incidental atau sewaktu-waktu serta dilakukan pada saat ada pembaharuan-pembaharuan dalam pengajaran atau saat ada informasi baru yang hendak disampaikan kepala sekolah. Motivasi diharapkan mampu memacu semangat para pegawai untuk terus meningkatkan dan mengupayakan produktivitas kinerjanya yang baik.

Upaya kedua yang diambil sekolah adalah pemberian bantuan dalam menjalankan kinerja pegawai oleh pegawai yang muda. Hal ini dilakukan untuk membantu guru yang mana belum mampu dalam menjalankan pekerjaan pada segi administrasi. Pegawai junior membantu para pegawai dalam penggunaan komputer dan pengimputan data-data yang kebanyakan rumit untuk dilakukan dan dipahami oleh pegawai. Di sisi lain, para pegawai juga membantu para pegawai junior dalam pembelajaran di kelas. Karena pengalaman mereka dalam mengajar berpuluh-puluh tahun akan sangat membantu para juniornya untuk menjalankan kinerjanya pula. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara pegawai dan junior saling bekerja sama dalam meningkatkan produktivitas masing-masing. Selain program yang di gagas oleh sekolah tersebut, para pegawai juga aktif dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas, serta turut aktif dalam MGMP. Sehingga para pegawai akan tetap terjaga tingkat produktivitasnya.

Hambatan Peningkatan Produktivitas Kinerja Pegawai

Terdapat hambatan dalam upaya peningkatan produktivitas para pegawai, yaitu dalam segi biaya. Sekolah mengalami keterlambatan dalam hal ini dimaksudkan bahwa sekolah belum mampu sepenuhnya mengadakan kursus bagi para pegawai yang umumnya belum memahami penggunaan teknologi komputer karena apabila hanya mengandalkan pengajaran dari rekan juniornya saja mereka belum tentu benar-benar memahami dengan baik. Selain hal tersebut juga terdapat kendala mengenai kurang adanya minat untuk belajar dan mengikuti perkembangan teknologi.

PEMBAHASAN

Produktivitas Kinerja Pegawai

Bahwa penurunan produktivitas disebabkan oleh usia yang semakin menua yang mana semakin berkurangnya tingkat daya kemampuan fisik untuk terus prima dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan untuk memproses dan mempelajari informasi baru, terutama dalam bidang teknologi yang pada dasarnya mereka kurang mendalaminya sejak usia belia. Sehingga para pegawai tersebut merasa kesulitan untuk mempelajari dan memahami perkembangan teknologi. Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan teknologi yang pesat menuntut mereka untuk beradaptasi dengan hal tersebut ditengah-tengah semakin menurunnya daya kemampuan dan fisik mereka.

Guru pada sekolah dasar ini pada umumnya mengalami kesulitan pada pengurusan administrasi, semisal penulisan raport peserta didik yang pada saat ini telah menggunakan Kurikulum 2013. Kurikulum tersebut menuntut guru untuk lebih detail dalam penulisan / penyampaian raport peserta didik dengan menggunakan media komputer dan tidak menulis secara manual layaknya pada Kurikulum 2006. Guru yang menjelang pensiun tentunya mengalami kesulitan dalam hal tersebut, karena mereka sejak dulu tidak dibiasakan dengan metode tersebut. Perubahan tersebut yang mempengaruhi produktivitas dalam menjalankan tugasnya.

Hal tersebut hendaknya menjadi perhatian khusus. Hal ini dipertegas oleh Widodo (2015) yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan upaya melakukan kegiatan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Produktivitas secara sederhana merupakan kaitan antara output / hasil kerja yang dilakukan dengan jumlah upaya kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja tersebut (Widodo, 2015; Kusumaningrum, dkk., 2019). Bahwa produktivitas para pegawai menjadi kunci utama dalam menjalankan organisasi, karena mereka merupakan peran utama yang menjalankan segala aktivitas serta yang menentukan arah suatu organisasi untuk sukses atau tidak. Sehingga produktivitas sangatlah penting dalam sebuah organisasi, apalagi produktivitas para pegawai yang mana hendaknya terus dipacu agar upaya yang dilakukan dalam menjalankan masing-masing tugas pegawai dapat semaksimal mungkin.

Apabila upaya yang dilakukan oleh para pegawai maksimal, maka akan berdampak baik pada perkembangan organisasi dalam hal ini lembaga pendidikan sekolah. Dampak baik tersebut dapat meningkatkan capaian hasil yang ingin dicapai oleh sekolah yang terdapat pada visi, misi, dan tujuan sekolah. Selain hal tersebut sekolah yang berhasil meningkatkan produktivitas para pegawai nya akan dapat menjalankan organisasi yang efektif dan efisien yang berdampak pada peningkatan mutu sekolah serta mampu mengurangi dampak-dampak buruk dan hambatan-hambatan yang dapat mengancam kondisi suatu organisasi sekolah. Produktivitas para pegawai menjadi kunci utama dalam menjalankan organisasi, karena mereka merupakan peran utama yang menjalankan segala aktivitas serta yang menentukan arah suatu organisasi untuk sukses atau tidak.

Di sisi lain, pegawai yang rata-rata pegawai yang umumnya adalah pegawai berusia lanjut dan menjelang pensiun merupakan para pegawai yang hendaknya mendapat perhatian khusus. Menjelang pensiun para pegawai kerap kehilangan semangat dan motivasi dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Banyaknya tugas-tugas yang dikerjakan membuat mereka kurang mampu menjalankannya dengan baik karena dipengaruhi dengan usia yang semakin menua. Hal tersebut menyebabkan mereka mengalami penurunan produktivitas dalam kinerjanya sebagai tenaga pendidik. Hal ini apabila tidak segera ditangani akan menyebabkan penurunan pada daya sekolah dalam mencapai visi, misi, dan tujuan serta meningupayakan sekolah yang bermutu. Sehingga perlu adanya strategi upaya dalam peningkatan produktivitas para pegawai.

Faktor Produktivitas Kinerja Pegawai

Terdapat faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja para pegawai pada sekolah ini. Faktor tersebut meliputi: (1) faktor perkembangan sistem pendidikan dan teknologi; (2) daya serap dan penurunan kemampuan memahami informasi baru; (3) penurunan minat dalam mempelajari hal baru; dan (4) kondisi fisik yang mulai menurun. Sedangkan menurut Widodo (2015) yang dijelaskan secara lebih menyeluruh yaitu: (1) keadaan pasar, kondisi permintaan dan minat para konsumen pendidikan atau dapat disebut

pengguna jasa pendidikan; (2) tingkatan perubahan lingkungan, dapat berupa perubahan informasi, teknologi, kondisi sosial, dan ekonomi; (3) keadaan organisasi meliputi budaya struktur, serta tingkat besarnya kecocokan suatu organisasi; (4) kondisi sdm, meliputi sistem nilai dan kepercayaan yang dianut, serta kepribadian atau sikap dan gaya; (5) berkaitan dengan penghargaan, meliputi aspek psikologis, finansial, serta keadilan; (6) keadaan informasi, meliputi kesederhanaan informasi, relevansi, kredibilitas, dampak serta kesesuaian waktu; dan (7) kondisi teknologi, yang meliputi perancangannya, metode, sistem, rancangan yang digunakan dan tekniknya.

Kondisi lapangan lebih bersifat khusus pada diri masing-masing individu dan tidak terjadi secara menyeluruh seperti yang dikemukakan oleh Widodo (2015). Selain hal tersebut, juga terdapat upaya dalam peningkatan produktivitas kerja menurut Widodo (2015) yaitu meliputi: (1) komunikasi yang efektif antara pegawai; (2) kompensasi / sistem kesejahteraan yang mendukung; (3) analisis kebutuhan yang sesuai; (4) kesesuaian pengembangan organisasi dengan kondisi fisik dan lingkungan; (5) perencanaan organisasi dan analisis yang efektif dan efisien; (6) pengembangan karier yang mendukung; (7) perencanaan dalam penempatan pegawai yang tepat; (8) pengembangan dan penelitian sistem informasi pegawai yang baik; dan (9) program kerja dan partisipasi pegawai. Tidak kalah pentingnya, juga dapat melalui pemberian motivasi yang lebih kepada para pegawai. Menurut Sule & Saefullah (2005) motivasi adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mendorong seseorang untuk melakukan suatu perilaku tertentu. Perilaku tersebut tentunya perilaku yang diharapkan oleh organisasi untuk melakukan kinerja yang sesuai yang terbaik.

Upaya Peningkatan Produktivitas Kinerja Pegawai

Upaya dalam menjalankan peningkatan produktivitas para pegawai yang diambil oleh sekolah adalah melakukan motivasi dan pemberian pengajaran atau bantuan pada guru oleh guru muda atau junior. Selain program yang di gagas oleh sekolah tersebut, para pegawai juga aktif dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas, serta turut aktif dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Sehingga para pegawai akan tetap terjaga tingkat produktivitasnya. Sedangkan menurut Supryadi & Nurendah (2007) dalam meningkatkan produktivitas para pegawai dapat melalui berbagai cara, salah satunya adalah melalui program pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu dari rumpun pendidikan yang berupaya untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan para pegawai yang telah memiliki tanggung jawab pada suatu bidang atau pekerjaan tertentu.

Hambatan Peningkatan Produktivitas Kinerja Pegawai

Terdapat hambatan dalam upaya peningkatan produktivitas para pegawai, yaitu dalam segi biaya. Sekolah mengalami keterhambatan dalam hal ini dimaksudkan bahwa sekolah belum mampu sepenuhnya mengadakan kursus bagi para pegawai yang umumnya belum memahami penggunaan teknologi komputer karena apabila hanya mengandalkan pengajaran dari rekan juniornya saja mereka belum tentu benar-benar memahami dengan baik. Selain hal tersebut juga terdapat kendala mengenai kurang adanya minat untuk belajar dan mengikuti perkembangan teknologi.

Sedangkan menurut Sulikhah (2011) terdapat hambatan dalam penyampaian motivasi meliputi: (1) pimpinan dalam hal ini kepala sekolah kesulitan menentukan metode motivasi yang sesuai dengan kebutuhan; (2) kurang memahaminya pemimpin terhadap apa yang diinginkan karyawan; (3) kurang disiplinnya karyawan; dan (4) keterbatasan

karyawan untuk memahami tugasnya karena faktor usia. Berdasarkan kedua paparan tersebut kendala yang dialami oleh sekolah lebih pada segi keuangan serta kurangnya minat para pegawai. Berbeda dengan ungkapan Sulikhah yang lebih mengarah pada hambatan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Produktivitas para pegawai lebih menurun pada bidang administrasi yang melibatkan teknologi dalam penerapannya. Faktor utama yang mempengaruhi produktivitas pegawai adalah kurang dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kondisi fisik. Upaya yang dilakukan sekolah adalah pemberian bantuan dari tenaga junior untuk membantu pegawai untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi, serta motivasi dan pelatihan. Hamatan yang dialami adalah keterbatasan dana dan kurangnya minat para pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Gunawan, I., Triwiyanto, T., Kusumaningrum, D. E., Romady, M., Alfarina, M., & Widiana, R. A. 2019. Pemberdayaan Tenaga Administrasi Sekolah Menengah Pertama Kota Batu: Studi Deskriptif. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 1(4), 467-471.
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. 2019. Budaya Sekolah dan Etika Profesi: Pengukuran Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Sekolah dengan Pendekatan Soft System Methodology. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 2(3), 90-97.
- Muslikhah, E. 2011. *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja*, (Online), (<http://lib.unnes.ac.id/6436/1/8501.pdf&ved=2ahUKEwiy8I7C2uDhAhUR2o8KHSKjDbAQFjAAegQIBxAB&usg=AOvVaw1pXhviXAp0sczMXovEsPQ2&cshid=1555835280070>), diakses 21 April 2019.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Supryadi, Y., & Nurendah, Y. 2007. *Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Program Pelatihan*, (Online), (<https://www.researchgate.net/publication/325756215-peningkatan-produktivitas-kerja-pegawai-melalui-program-pelatihan>), diakses 21 April 2019.
- Sultoni, Gunawan, I., & Rosalinda, T. N. 2018. Pengaruh Pembentukan Tim dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Motivasi Diri Mahasiswa. *JMSP: Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 2(3), 210-216.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wiyono, B. B. 2007. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Action Research*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Malang.