

# PENGARUH PELATIHAN TEKNIS DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA DAN CIPTA KARYA KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

*THE INFLUENCE OF TECHNICAL TRAINING AND WORK ENTHUSIASM ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE BINA MARGA AND BINA CONSTRUCTION OFFICE OF CENTRAL LAMPUNG DISTRICT*

Umar<sup>1\*</sup>, Febriansyah<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

\*Correspondence: [umar@gmail.com](mailto:umar@gmail.com)

## Abstrak

Seperti suatu kesatuan sosial, operasi suatu organisasi diatur dalam batasan yang jelas dan pola operasi terus menerus digunakan untuk mencapai tujuan yang disepakati oleh semua anggota. Untuk mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosial, setiap organisasi membutuhkan dukungan dari semua aspeknya, baik secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dan memiliki efek paling signifikan terhadap suatu organisasi atau organisasi. Ini karena manusia adalah sumber daya yang paling penting. Salah satu masalah yang dihadapi oleh pekerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah adalah mereka tidak menerima pelatihan teknis yang memadai dan kurangnya pemahaman tentang tugas harian yang dilakukan oleh pekerja. Semangat kerja karyawan di sini rendah.

Mengidentifikasi hubungan antara variabel populasi adalah tujuan dari penelitian deskriptif kuantitatif ini. Data angka digunakan untuk melakukan penelitian ini. Studi ini melibatkan 36 individu. Metode regresi sederhana dan berganda digunakan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman tentang bagaimana pelatihan teknis, semangat kerja, dan pelatihan teknis secara keseluruhan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh pelatihan teknis (X1) sebesar 68,2%, semangat kerja sebesar 72,4%, dan pelatihan teknis dan semangat kerja secara keseluruhan memengaruhi kinerja karyawan sebesar 79,3%.

**Kata kunci:** Pelatihan teknis, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai.

## Abstract

*Like a social unit, an organization's operations are set within clear boundaries and a continuous pattern of operations is used to achieve the goals agreed upon by all members. To achieve goals and fulfill social responsibilities, every organization needs support from all its aspects, both individually and in groups. Human resources are the most important resources and have the most significant effect on an organization or organization. This is because humans are the most important resource. One of the problems faced by workers at the Central Lampung Regency Bina Marga and Bina Konstruksi Agency is that they do not receive adequate technical training and lack of understanding of the daily tasks performed by workers. Employee morale here is low.*

*Identifying the relationship between population variables is the purpose of this descriptive quantitative research. Numerical data was used to conduct this research. The study involved 36 individuals. Simple and multiple regression methods were used. The purpose of this study was to gain an understanding of how technical training, morale, and technical training as a whole affect employee performance. Employee performance (Y) was affected by technical training (X1) by 68.2%, morale by 72.4%, and technical training and morale as a whole affected employee performance by 79.3%.*

**Keywords:** Technical Training, Morale, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Ruang lingkup operasional suatu organisasi sebagai suatu kesatuan sosial yang terkoordinasi dalam suatu batasan yang relatif dapat diidentifikasi, dan pola ini secara terus menerus dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan kesepakatan para anggota yang ada di dalamnya. Pencapaian tujuan dan pemenuhan tanggung jawab sosial semua organisasi sangat membutuhkan dukungan dari semua elemen, baik secara individu maupun kelompok.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi merupakan elemen yang paling penting. Karena tanpa SDM yang berkualitas, dapat dipastikan roda operasional sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan maksimal. Hal inilah yang mendorong setiap organisasi untuk selalu berusaha mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitasnya. Upaya tersebut tentunya perlu didukung oleh sumber daya manusia yang handal, karena merupakan faktor penggerak utama dalam mengelola sumber daya lainnya.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintahan memegang peranan yang sangat penting, karena memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, oleh karena itu organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Oleh karena itu, potensi yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia yang

ada di dalam organisasi harus didayagunakan secara maksimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal pula terhadap kinerja organisasi.

Peningkatan kualitas kerja aparatur pemerintah ditujukan untuk mendukung sistem administrasi negara dalam menjalankan fungsi penyelenggaraan pemerintahan, fungsi pembangunan dan fungsi pelayanan masyarakat. Ketentuan PP No. 101 Tahun 2000, yaitu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan struktural secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansinya (Adrie 2020).

Pengembangan karyawan dirasa sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program ini dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Pengembangan karyawan juga dirancang untuk mendapatkan karyawan yang mampu berprestasi dan fleksibel bagi suatu instansi dalam pergerakannya ke masa depan.

Faktor yang diyakini berkontribusi terhadap tinggi rendahnya kinerja adalah pelatihan teknis. Pelatihan teknis adalah pelatihan yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Pelatihan teknis didefinisikan sebagai pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis, baik teknis maupun manajerial, yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama. Sebagian besar, pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan diharapkan dapat diterapkan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan.

Pelatihan teknis dimaksudkan untuk mempersiapkan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan teknis mencakup setiap upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan tertentu yang terkait dengan pekerjaan mereka atau yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan faktor utama dalam meningkatkan moral dan produktivitas pegawai pemerintah. Pelatihan membantu mereka menyesuaikan diri dengan tuntutan nasional dan tantangan global.

Menyadari pentingnya pelatihan, pemerintah harus terus meningkatkan dan mengembangkan program-program pelatihan. Menurut Rivai, pelatihan pada dasarnya merupakan "proses transformasi kualitas sumber daya manusia pegawai" yang meliputi empat dimensi utama (Samad, Firman, and Dkk 2022). Pelatihan mencakup dimensi fisik, yang menitikberatkan pada perubahan kualitas empat dimensi sumber daya pegawai pemerintah.

Kualitas dan kuantitas pelatihan teknis bagi pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah masih rendah. Para pegawai merasa pelatihan yang diberikan masih kurang dan tidak berhubungan dengan pekerjaan rutin mereka. Data dari Tabel menunjukkan hal ini.

Tabel 1. Pelatihan yang Diikuti oleh Karyawan pada Tahun Fiskal 2022

No	Jenis Pelatihan	Peserta	Karyawan yang belum dilatih	Persentase partisipan	Output
1	Aplikasi Simda	1	5	16,67	Diterapkan
2	Standar Akuntansi Pemerinath	2	5	28,57	Diterapkan
3	Pemeliharaan Konstruksi Jemabatan	30	7	81,08	Diterapkan
Rata-rata				42,11	

Sumber : Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi

Tabel 1 menunjukkan bahwa pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah hanya mengikuti tiga kali kegiatan diklat teknis pada Tahun Anggaran 2022, dengan rata-rata 42,11% peserta. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan teknis belum memenuhi kebutuhan organisasi.

Pemanfaatan sumber daya manusia, keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, dan sumber daya lainnya merupakan komponen dari kinerja pegawai. Meningkatkan sumber daya manusia yang ada saat ini dan meningkatkan semangat kerja merupakan cara untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dan berkualitas.

Salah satu bentuk motivasi adalah semangat kerja, dimana seorang karyawan merasa terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif. Jika seorang karyawan termotivasi untuk berprestasi, mereka akan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Namun, jika karyawan menganggap melakukan pekerjaan hanya sebagai rutinitas, mereka cenderung stagnan.

Seberapa besar perhatian pemimpin dalam memuaskan karyawannya sangat mempengaruhi seberapa sukses mereka dalam memberikan arahan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menunjukkan perhatian tersebut kepada karyawan, mereka dapat memberikan motivasi atau dorongan. Semakin besar perhatian yang diberikan organisasi kepada karyawannya, maka semakin giat pula mereka bekerja. Semangat kerja merupakan faktor pendorong yang bertujuan untuk menumbuhkan harapan agar karyawan dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dari yang telah ditetapkan.

Tabel 2. Persentase Kehadiran Karyawan pada tahun 2022

BULAN	TARGET (%)	REALISAI (%)
Januari	100	88,63
Februari	100	88,75
Maret	100	88,88
April	100	88,38
Mei	100	87,63
Juni	100	86,88
Juli	100	77,63
Agustus	100	78,63
September	100	88,88
Oktober	100	87,75
November	100	87,25
Desember	100	87,38

Sumber : Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kab. LamTeng, 2023.

Berdasarkan data di atas, tingkat kehadiran karyawan setiap bulannya tidak pernah mencapai 100% seperti yang ditargetkan pada tahun fiskal 2022. Diduga banyak penyebab dari kondisi ini, diantaranya adalah kurangnya semangat kerja pegawai.

Tidak menutup kemungkinan bahwa pelatihan teknis dan masalah moral yang disebutkan di atas akan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah. Data berikut ini menunjukkan bahwa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2022 masih terdapat indikator kinerja yang tidak tercapai sesuai rencana.

Tabel 3. Realisasi Pencapaian Target Tahun 2022

No .	Indikator	Targ et	Realisa si	Capaia n (%)
1	Ratio of personnel memiliki sertifikat	91	12	10,92
2	Tingkat kemantapan jalan kabuoate n	65,50	58,56	89,86
3	Pelaksana an pelatihan tenaga kerja konstruksi	100	20,66	20,66

yang terampil			
<b>Rata-rata</b>	<b>85,5</b>	<b>30,41</b>	<b>40,48</b>

Sumber : LKjIP Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah, 2023.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tiga indikator capaian kegiatan yang direncanakan pada Tahun Anggaran 2022 tidak berhasil mencapai target rata-rata 85,5%. Indikator rasio tenaga yang berlisensi mencapai capaian terendah yaitu sebesar 10,92%. Oleh karena itu, kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah belum optimal.

### KAJIAN TEORI

Willem mendefinisikan supervisi dengan semua usaha yang dilakukan untuk membantu atau melayani guru agar dapat mengembangkan, memperbaiki, dan bahkan meningkatkan pengajaran,serta dapat menyediakan kondisi belajar yang efektif dan efisien demi pertumbuhan jabatannya untuk mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan mutu pendidikan (Hasbullah 2016). Menurut Ngalm, supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Inson, Rejokirono, and Mulyono 2024).

Lain halnya dengan Good, supervisi adalah usaha dari pimpinan sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran (Asyari 2020).

Tujuan supervisi secara umum ialah untuk memantau dan mengawasi kinerja para staf sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing agar parastaf tersebut dapat bekerja secara

profesional dan mutu kinerjanya meningkat (Nurcholiq 2018). Menurut Undang-Undang Guru Dan Dosen No 14, 2015, tujuan supervisi secara khusus kepada staf guru di sekolah ialah untuk meningkatkan mutu profesionalisme dan kinerja guru dalam melaksanakan empat kompetensi utama guru secara profesional, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian (Sidiq 2015).

Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap staf guru juga berfungsi untuk : 1) mengadakan penilaian terhadap pelaksanaan kurikulum dengan sarana dan prasarannya, 2) membantu dan membina para staf guru dengan cara memberi petunjuk, penerangan dan latihan agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan mengajarnya, 3) membantu para guru dalam menghadapi dan memecahkan masalah, dan 4) mengadakan monitoring terhadap aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh para guru di sekolah dan monitoring terhadap mutu kinerja guru (Abdillah et al. 2022).

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Simamora, menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi (tampubolon et al. 2020).

Menurut Buchari, mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap patuh, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik lisan maupun tertulis (Buchari Agustini 2018). Sutrisno mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Tanjung 2015).

Menurut Sutrisno, faktor yang mempengaruhi disiplin guru adalah 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi; 2) Ada tidaknya keteladanan kepala sekolah; 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan; 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai; 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin; 8) Pengembangan struktur organisasi yang sehat; dan 9) Adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk memelihara semangat dan disiplin guru (Putra, Suyahman, and Sutrisno 2019).

Menurut Suarli & Bachtiar, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil dari kombinasi upaya yang telah dikerahkan oleh individu dengan tingkat kemampuan yang mereka miliki (menggambarkan keahlian, pelatihan, informasi, dan lain-lain) dengan demikian upaya berkombinasi dengan kemampuan untuk menghasilkan tingkatan kerja tertentu (Mustariningrum, Koeswo, and Ahsan 2015).

Menurut Satori, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal (Indriyani, Lestari, and Rasal 2019). Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, seperti Kemampuan, keterampilan, sikap, perilaku, tanggung jawab, motivasi pegawai, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan

orang tersebut tidak berusaha untuk memperbaiki kemampuan.

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nomleni et al. dengan judul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu, menyatakan bahwa berdasarkan hasil pengujian antara variabel supervisi Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan dan kuat antara kedua variabel ini dengan nilai  $f$  sebesar  $0,686 > 0,05$  dengan nilai Sig.  $0,414$  dan nilai  $R$  squared =  $0,24$  sehingga dari hasil ini setiap guru yang berpotensi harus lebih giat lagi dalam mengikuti pelatihan- pelatihan yang berkaitan dengan tugas dan peran kepala sekolah, seminar dan pertemuan-pertemuan yang mengkaji mengenai supervisi kepala sekolah, sehingga kepala sekolah yang berkualitas juga berpengaruh terhadap keberhasilan kinerja guru yang lebih baik di sekolah (Nomleni 2022).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Kabupaten Menggala. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) dan variabel terikat (Y).

Data penelitian yang dikumpulkan berupa data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian yang berasal dari tempat dilakukannya penelitian yaitu SMP Negeri 1 Menggala (Indrasari 2020) sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti data yang diperoleh dari buku- buku, internet, statistik dan lain-lain.

Populasi penelitian adalah guru SMP Negeri 1 Menggala sebanyak 42 guru. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis

dikumpulkan berupa data primer dan data sekunder. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian yang berasal dari tempat dilakukannya penelitian yaitu SMP Negeri 1 Menggala. Sedangkan Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti data yang diperoleh dari buku- buku, internet, statistik dan lain-lain.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji T diperoleh nilai thitung sebesar  $7,873$  lebih besar dari ttabel  $1,678$ , sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima, sebaliknya nilai uji T untuk variabel budaya kerja sebesar  $10,694$  lebih besar dari ttabel  $1,678$ , sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) juga dapat diterima.

Jika pengembangan karir ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan, maka hipotesis yang menyatakan bahwa keduanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima atau terbukti. Hasil Uji F menunjukkan nilai Fhitung yang jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar  $3,195$ .

Dalam penelitian ini ditemukan persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 3,239 + 0,229X_1 + 0,675X_2 + et$ , yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar  $0,229$  satuan setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel pengembangan karir dan sebesar  $0,675$  satuan setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel budaya

kerja.

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara pengembangan karir (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa variabel ini termasuk dalam kategori sangat kuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,735 (73,5%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 73,5%, dan faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam artikel ini adalah sebesar 26,5%.

### KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) terdapat pengaruh pelatihan teknis (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah yang dibuktikan dengan uji hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung sebesar 8.537 dan ttabel sebesar 1.688, artinya thitung lebih besar dari ttabel sehingga hipotesis satu diterima. 2) Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa semangat kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah. Nilai t hitung sebesar 9,438 dan nilai t tabel sebesar 1,688 yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan hipotesis dua diterima; 3) Kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Lampung Tengah dipengaruhi oleh semangat kerja dan diklat teknis. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis tiga diterima, karena nilai Ftabel sebesar 3,259 jauh lebih rendah dibandingkan dengan hasil perhitungan uji F hitung yang menghasilkan hasil sebesar 63,361.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fazli, M. Ari. Pratama Manurung, Casyariadi Vana Hafizah, Dea Anisa, Nur Siti Maysarah, Sri Rahayu Ningsih, and Inom Nasution. 2022. "Pentingnya Supervisi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah." *Khazanah Pendidikan* 16(2):55. doi: 10.30595/jkp.v16i2.13717.
- Adrie, S. 2020. "Peranan Diklat Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Perspektif Hukum Kepegawaian." (101):1–17.
- Asyari, Saiful. 2020. "Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru." *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management* 2(1):27–40. doi: 10.35719/jieman.v2i1.14.
- Buchari Agustini. 2018. "Peran Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran." *Jurnal Ilmiah Iqra* 12:1693–5705.
- Hasbullah, M. 2016. "Hubungan Persepsi Guru Terhadap Supervisi Dan Koordinasi Tugas Kepala Madrasah Dengan Efektivitas Pembelajaran Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kabupaten Langkat." 1–23.
- Indrasari, Yayuk. 2020. "Efisiensi Saluran Distribusi Pemasaran Kopi Rakyat Di Desa Gending Waluh Kecamatansempol (Ijen) Bondowoso." *Jurnal Manajemen Pemasaran* 14(1):44–50. doi: 10.9744/pemasaran.14.1.44-50.
- Indriyani, Iin, Linayati Lestari, and Amrullah Rasal. 2019. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa." *Jurnal Dimensi* 8(1):127–41. doi: 10.33373/dms.v8i1.1856.
- Inson, Rejokirono, and Rahmat Mulyono. 2024. "Manajemen Mutu Terpadu Pada Supervisi Pendidikan Sebagai Bidang Garap Manajemen Pendidikan." *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 09(1):1–23.
- Mustariningrum, Dewi Lelonowati Tri, Mulyatim Koeswo, and Ahsan. 2015. "Kinerja IPCLN Dalam Pencegahan Dan Pengendalian Infeksi Di Rumah Sakit :

- Peran Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Supervisi.” *Jurnal Aplikasi Manajemen* 13(4):643–52.
- Nomleni, Y. D. H. 2022. “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu.” *Satya Sastraharing: Jurnal Manajemen* 6(1):58–67.
- Nurcholiq, Mochamad. 2018. “Mochamad Nurcholiq, Supervisi Klinis, Vol.1, No. 1, Maret 2017.” *Journal EVALUASI* 1(1):1.
- Putra, Aji Widya, Suyahman Suyahman, and Tri Sutrisno. 2019. “Peranan Tata Tertib Sekolah Dalam Membentuk Perilaku Kedisiplinan Siswa Di Sekolah Dasar Negeri 2 Sendangsari Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri Tahun Pelajaran 2019/2020.” *Civics Education and Social Science Journal (Cessj)* 1(1):106–27. doi: 10.32585/cessj.v1i1.361.
- Samad, Abdul, Ahmad Firman, and Dkk. 2022. “Pengaruh Diklat, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Majene.” *Jurnal Cash Flow* Vol 1(No 1):1–14.
- Sidiq, Umar. 2015. “Kajian Kritis Uu No 14 Guru Dan Dosen.” *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan* 03:962–63.
- tampubolon, mega romauly, calen, benjamin albert simamora, and juan a. ongko. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar.” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 3(1):2614–3259.
- Tanjung, Hasrudy. 2015. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan.” *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 3(1):1–10.