EDUMANAGERIAL: Journal of Islamic Education Management
Volume 04, Nomor 02, (2025) : 133 – 151
E-ISSN : 2963-8313 P-ISSN : 2963-8321
https://ejournal.iainponorogo.ac.id/index.php/edumanagerial

Pengaruh Program Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 2 Jetis

Ovina Purbayanti[1], Mukhibat [2]
[1]UIN Kyai Ageng Muhammad Besari Ponorogo, [2]UIN Kyai Ageng Muhammad Besari Ponorogo
[1]ovinap11@gmail.com, [2]mukhibat@uinponorogo.ac.id

Abstrak:
Peningkatan mutu pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk pengembangan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Namun, efektivitas program seperti studi lanjut, workshop, dan diklat yang dominan dilakukan secara online seringkali hanya memberikan pemahaman teoritis tanpa implementasi nyata. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pengembangan kinerja terhadap mutu pendidikan di SMPN 2 Jetis, baik secara individu maupun bersama-sama. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausal komparatif (ex-post facto). Data dikumpulkan melalui angket, observasi, dan dokumentasi dari seluruh populasi yang terdiri dari 14 tenaga pendidik dan 7 tenaga kependidikan. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert, dianalisis menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Program pengembangan kinerja tenaga pendidik berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan (t hitung 7,229 > t tabel 2,101; sig. 0,000); (2) Pengembangan kinerja tenaga kependidikan juga berpengaruh signifikan (t hitung 7,970 > t tabel 2,101; sig. 0,000); (3) Secara simultan, kedua program tersebut berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan (f hitung 48,264 > f tabel 3,55; sig. 0,000).
Kata Kunci: *Pengembangan Kinerja Tenaga Pendidik, Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan, Peningkatan Mutu.*

Abstract :
Improving the quality of education is influenced by various factors, including the development of teacher and education staff performance. However, the effectiveness of programs such as further studies, workshops, and training—most of which are conducted online—often provides only theoretical understanding without practical implementation. This study aims to analyze both the individual and combined effects of performance development programs on the quality of education at SMPN 2 Jetis. A quantitative approach with a causal-comparative (ex post facto) design was employed. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation from the entire population consisting of 14 teachers and 7 education staff members. The research instrument was a Likert-scale questionnaire, and the data were analyzed using SPSS 25. The results show that: (1) Teacher performance development programs have a positive and significant effect on education quality (t-count 7.229 > t-table 2.101; sig. 0.000); (2) Education staff performance development also has a significant effect (t-count 7.970 > t-table 2.101; sig. 0.000); and (3) Simultaneously, both programs have a significant effect on the quality of education (F-count 48.264 > F-table 3.55; sig. 0.000).
Keywords: *Teacher Performance Development, Education Staff Performance Development, Quality Improvement.*

Informasi Artikel Diterima:September 2025 **Direvisi**: Oktober 2025 **Diterbitkan**:November 2025

PENDAHULUAN

Era globlalisasi saat ini membuat pendidikan begitu penting. Globalisasi membawa tantangan dan perubahan bagi pendidikan di suatu negara. Pendidikan di Indonesia sendiri dianggap sangat utama dan penting posisinya. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke-IV yang menyatakan bahwa salah satu tujuan nasional Bangsa Indonesia adalah mencerdasrkan kehidupan bangsa. Hal ini berarti bahwa pendidikan harus meningkatkan kecerdasan intelektual dan spiritual bangsa Indonesia, sehingga masyarakat dapat hidup cerdas dan maju. (Habibi, 2022).

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam sistem pendidikan karena keduanya memainkan peran strategis dalam membentuk generasi bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Selain itu, tenaga kependidikan juga bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan. Namun, saat ini masih banyak tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang belum optimal kinerjanya. Di Indonesia sendiri masih banyak kualitas pendidikan di setiap lembaga yang menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya motivasi guru, kurangnya pelatihan yang efektif, dan keterbatasan sumber daya pendidikan. Oleh karena itu, program pengembangan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Menurut Lestari (2023), kinerja pegawai dapat diukur melalui berbagai metode, misalnya evaluasi kinerja, penilaian oleh atasan, *feedback* dari rekan kerja, dan pengukuran terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan. Kemampuan atau *skill* ini bisa didapatkan dari program-program yang diadakan sekolah ataupun pemerintah. Program-program ini biasanya disebut dengan program pengembangan kinerja. Program pengembangan kinerja tidak hanya berfokus pada individu saja, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas lembaga pendidikan secara keseluruhan. Terlebih program pengembangan kinerja ini amat sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Program ini bertujuan untuk memperkuat kompetensi, profesionalisme, dan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui berbagai kegiatan yang terstruktur dan berkelanjutan.

Salah satu program pengembangan kinerja yang sering diadakan yaitu pendidikan dan latihan (Diklat) yang biasanya dilaksanakan oleh lembaga pendidikan atau pemerintah. Program ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Adapun jenis-jenis program pengembangan kinerja bagi tenaga pendidik atau tenaga kependidikan pada umumnya yaitu pelatihan kepemimpinan (*Leadership*), pelatihan *public speaking*,

pelatihan *ice breaking* untuk pembelajaran, *workshop* pfofesionalisme guru, pelatihan pengembangan kurikulum, pelatihan pembuatan media pembelajaran, dan lain sebagainya. Selain itu, tenagan kependidikan juga berperan di dalam lembaga pendidikan.

Berdasarkan Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, tenaga kependidikan memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung proses pendidikan di satuan lembaga pendidikan melalui berbagai fungsi administrasi, tata laksana, peningkatan, pengawasan, dan pelayanan teknis (Webiatama, 2024).

Menurut studi yang dilakukan Siti Nur Aisyah tentang pengaruh pendidikan dan latihan (Diklat) terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Telkom Kota Pekanbaru, hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan dan latihan (Diklat) terhadap kinerja tenaga pendidik adalah sebesar 25,6% sedangkan sisanya 74,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Penelitian lain yang dilakukan Webiatama (2024), dkk tentang upaya peningkatan kinerja tenaga kependidikan melalui pelatihan dan pengembangan di SMA Negeri 13 Surabaya menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang terstruktur dan terfokus pada kebutuhan spesifik dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional tenaga kependidikan, serta pengembangan kompetensi *soft skill* dan keterampilan berpikir kritis juga menjadi penting untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Kualitas pendidikan di sekolah menjadi hal yang utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Pendidikan yang berkualitas tentunya menjadi kunci untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompetitif dan mampu bersaing di era globalisasi. Upaya pemerintah dalam upaya peningkatan mutu pendidikan juga mencakup berbagai program dan kebijakan, seperti pelatihan guru dan pengembangan kinerja tenaga kependidikan, serta pengembangan pemikiran kritis siswa agar lebih relevan dengan kebutuhan abad ke-21. Kebutuhan abad ke-21 mencakup berbagai kompetensi penting, seperti kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah, kreativitas dan inovasi, literasi digital, kolaborasi, komunikasi efektif, serta karakter seperti kemandirian dan tanggung jawab. Kompetensi tersebut telah menjadi standar global dalam pengembangan pendidikan masa kini. Sebab, mutu pendidikan merupakan persoalan yang selalu hangat dan menarik untuk diperbincangkan dan dibahas terutama sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di SMP Negeri 2 Jetis, sebagian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya dibuktikan dengan prestasi peserta didik yang baik berkat bimbingan bapak dan ibu guru. Akan tetapi, masih ada beberapa tenaga pendidik yang *skill* (kemampuan) kurang dalam menggunakan teknologi berbasis IT dan kurangnya disiplin tenaga pendidikan

yaitu seringnya keluar masuk sekolah saat kegiatan belajar mengajar berjalan. Selain itu, tenaga kependidikan juga menjadi perhatian peneliti, misalnya masih kurangnya tata kelola surat atau dokumen, kurangnya disiplin dalam bekerja, dan keterbatasan sumber daya baik dari segi finansial maupun fasilitas. Hal ini tentunya berdampak pada mutu pendidikan di sekolah, sehingga banyak masyarakat yang lebih memilih sekolah lain untuk pendidikan putra putrinya. Sebab, mayoritas masyarakat sekarang melihat sebuah mutu pendidikan di sekolah dari kinerja tenaga pendidik dan prestasi peserta didiknya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif (*Quantitative Research*) digunakan untuk mencari data kuantitas, sedangkan pendekatan penelitian kualitatif (*Qualitative Research*) digunakan untuk mencari data kualitas (Sugiyono, 2016).

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal komparatif atau yang disebut juga dengan penelitian *ex post facto.* Penelitian kausal komparatif merupakan penelitian yang komparatif merupakan penelitian yang mencari tahu mengenai hubungan sebab-akibat (Umar Sidiq and Moh. Miftachul Choiri,2019).

Populasi yang dimiliki peneliti merupakan seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Jetis. Peneliti memiliki data bahwasannya tercatat 14 tenaga pendidik dan 7 tenaga kependidikan. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dalam penelitian ini sampel penelitiannya adalah seluruh populasi penelitian. Sebab, populasi penelitiannya kurang dari 100, peneliti menggunakan sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel. Mengingat bahwa jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Jetis yang berjumlah 21 atau keseluruhan jumlah populasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Paramita, Rizal, and Sulistya,2024).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan angket/kuesioner, observasi dan dokumentasi. Peneliti menggunakan angket untuk mendapatkan data dalam penelitian. Adapun data yang diperlukan penelitian ini antara lain: (a) Data mengenail program pengembangan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Jetis, (b) Data mengenai program pengembangan kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Jetis, (c) Data mengenai peningkatan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Jetis.

KAJIAN TEORI

1. Program Pengembangan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Program pengembangan kinerja merupakan rangkaian kegiatan terencana dan sistematis yang dilakukan oleh suatu lembaga, termasuk lembaga pendidikan, untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia (SDM) melalui peningkatan kemampuan, pengetahuan, sikap,

dan kompetensi yang relevan dengan tugas dan fungsi masing-masing. Program ini bersifat berkelanjutan, terstruktur, dan melibatkan peran serta aktif para tenaga pendidik dan kependidikan dalam prosesnya.Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengembangan adalah proses, cara, atau perbuatan mengembangkan, sedangkan kinerja merujuk pada hasil kerja atau prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Harsuko dalam Kalkoy menjelaskan bahwa kinerja adalah sejauh mana individu berhasil memainkan perannya dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright dalam Azmy & Alisa menjelaskan bahwa pengembangan pegawai adalah kombinasi antara pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan profesional, dan penilaian terhadap kepribadian serta kemampuan guna membantu individu mempersiapkan masa depan karirnya (Rycardo M. Kalkoy,2021).

Dengan demikian, program pengembangan kinerja tidak hanya fokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada pertumbuhan personal dan profesional yang mendukung pencapaian kinerja optimal. Dalam konteks lembaga pendidikan, program ini mencakup pelatihan, seminar, webinar, studi lanjut, workshop, serta bentuk-bentuk pengembangan lainnya. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, tutor, fasilitator, instruktur, dan sebutan lainnya yang sesuai dengan kekhususannya. Mereka memiliki peran utama dalam proses belajar mengajar, pembinaan karakter, serta penilaian peserta didik. Sementara itu, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang diangkat dan diberdayakan untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Mereka mencakup kepala sekolah, tenaga administrasi, pustakawan, laboran, teknisi, hingga tenaga kebersihan. Kedua komponen ini memiliki peran vital dalam mendukung keberhasilan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan kinerja keduanya sangat penting untuk dilakukan secara konsisten dan sesuai kebutuhan.

Mutu pendidikan merupakan ukuran kualitas suatu sistem pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan akademik, sosial, dan moral yang baik. Dalam KBBI, mutu berarti tingkat atau derajat kualitas suatu hal. Dalam konteks pendidikan, mutu mencakup input (sumber daya manusia, sarana prasarana), proses (kegiatan belajar mengajar), output (hasil belajar), dan outcome (keberhasilan lulusan di masyarakat atau dunia kerja). Siswopranoto menyatakan bahwa peningkatan mutu pendidikan merupakan pilar utama pembangunan pendidikan di Indonesia, karena hanya melalui pendidikan bermutu dapat dihasilkan sumber daya manusia yang unggul, kompetitif, dan siap menghadapi tantangan global.

Program pengembangan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan mutu pendidikan karena keduanya merupakan bagian

penting dari sistem pendidikan yang langsung terlibat dalam proses pembelajaran dan manajemen sekolah. Peningkatan kinerja tenaga pendidik, seperti peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, akan berdampak pada kualitas pembelajaran yang lebih efektif dan bermakna bagi peserta didik. Demikian pula, peningkatan kompetensi tenaga kependidikan dalam bidang administrasi, layanan, dan teknis akan menunjang kelancaran proses pendidikan secara menyeluruh. Oleh karena itu, ketika program pengembangan kinerja dilaksanakan secara berkelanjutan, sistematis, dan sesuai dengan kebutuhan, maka akan memberikan dampak positif terhadap mutu pendidikan, baik dalam aspek input, proses, output, maupun outcome, sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen mutu pendidikan seperti yang dijelaskan dalam teori Total Quality Management (TQM).

2. Tenaga Pendidikan

Tenaga pendidik menurut UU No. 20 Tahun 2003 adalah tenaga kependidikan yang berperan langsung dalam penyelenggaraan pendidikan seperti guru, dosen, konselor, tutor, dan instruktur. Sementara UU No. 14 Tahun 2005 menegaskan guru sebagai pendidik profesional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.Dalam praktiknya, masih terdapat guru yang belum memenuhi kualifikasi yang ditetapkan (Siswopranoto,2021).

Hak guru meliputi memperoleh penghasilan layak, perlindungan hukum, promosi, peningkatan kompetensi, kebebasan dalam menilai, hingga kesempatan mengembangkan diri. Adapun kewajiban meliputi merencanakan dan melaksanakan pembelajaran bermutu, meningkatkan kompetensi, berlaku objektif, menaati etika profesi, dan menjaga persatuan bangsa (Mokh. Fakhruddin Siswopranoto,2022).

Guru menghadapi tantangan kompleks seperti adaptasi teknologi, perubahan kurikulum, diversitas kelas, masalah motivasi siswa, hingga beban administrative (Tengku Darmansah, 2023). Indikator kinerja guru mencakup perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran, pembimbingan ekstrakurikuler maupun guru pemula, serta pengembangan diri melalui pelatihan berkelanjutan. Tenaga kependidikan menurut UU No. 20 Tahun 2003 adalah anggota masyarakat yang diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, seperti kepala sekolah, pengawas, pustakawan, teknisi, administrasi, hingga tenaga kebersihan. Mereka berperan penting dalam efektivitas lembaga pendidikan sesuai bidang keahliannya (Umi Kalsum & Budrini,2020).

3. Tenaga Kependidikan

Hak tenaga kependidikan antara lain memperoleh penghasilan layak, penghargaan, pembinaan karier, perlindungan hukum, serta akses fasilitas pendidikan.Sedangkan

kewajibannya mencakup menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menjaga profesionalitas, serta menjadi teladan (Boy Eka Saputra,2024).

Tantangan utama tenaga kependidikan meliputi beban kerja administratif, keterbatasan SDM, kesenjangan penguasaan teknologi, dan lemahnya komunikasi antar sejawat. Indikator kinerja meliputi akurasi kerja, tanggung jawab, efektivitas administrasi, analisis pekerjaan, komunikasi, kompetensi, kerjasama, improvisasi, inovasi, serta motivasi untuk berprestasi. Mutu pendidikan adalah ukuran keberhasilan proses dan hasil pendidikan mencakup input, proses, output, dan outcome (Mohamad Muspawi,2021).

4. Peningkatan Mutu Pendidikan

Peningkatan mutu pendidikan bertujuan menghasilkan lulusan berkualitas, kompetitif, dan diakui masyarakat. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah *Total Quality Management (TQM)* yang menekankan pada kepuasan pengguna jasa pendidikan, penguatan kultur sekolah, dan peningkatan kualitas proses pembelajaran (Umar Sidiq & Mukhibat, 2024).

Faktor kunci peningkatan mutu mencakup kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, peran aktif siswa, kurikulum yang relevan, serta jaringan kerjasama dengan masyarakat maupun dunia kerja. Indikator standar mutu pendidikan menurut PP No. 57 Tahun 2021 meliputi standar kompetensi lulusan, isi, proses, penilaian, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pengelolaan, serta pembiayaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Program Pengembangan Kinerja Tenaga Pendidik Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 2 Jetis

Deskripsi data tentang skor program pengembangan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Jetis diperoleh dari skor angket yang didistribusikan kepada para responden. Dari variabel tersebut dibuat 12 pernyataan dengan skor 1-4 dari tiap pernyataan dengan jumlah responden 21 orang. Skor jawaban angekt ini berupa angka-angka yang diinterpretasikan agar mudah dipahami. Sistem penskoran dalam pengambilan data angket dengan menggunakan Skala Linkert.

Pada penelitian ini untuk memperoleh jawaban terkait program pengembangan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Jetis dapat dilihat dari rata-rata (mean), nilai tertinggi (maximum), nilai terendah (minimum), dan standar deviasi. Hasil statistik deskriptif disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Program Pengembangan Kinerja Tenaga Pendidik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	21	36	48	40.81	4.445
Valid N (listwise)	21				

Berdasarkan tabel Descriptive Statistics, variabel X1 diukur pada 21 responden dengan nilai minimum 36 dan nilai maksimum 48. Rata-rata skor adalah 40,81 yang menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian cukup tinggi terhadap variabel tersebut. Nilai standar deviasi sebesar 4,445 menunjukkan bahwa data memiliki sebaran yang sedang.

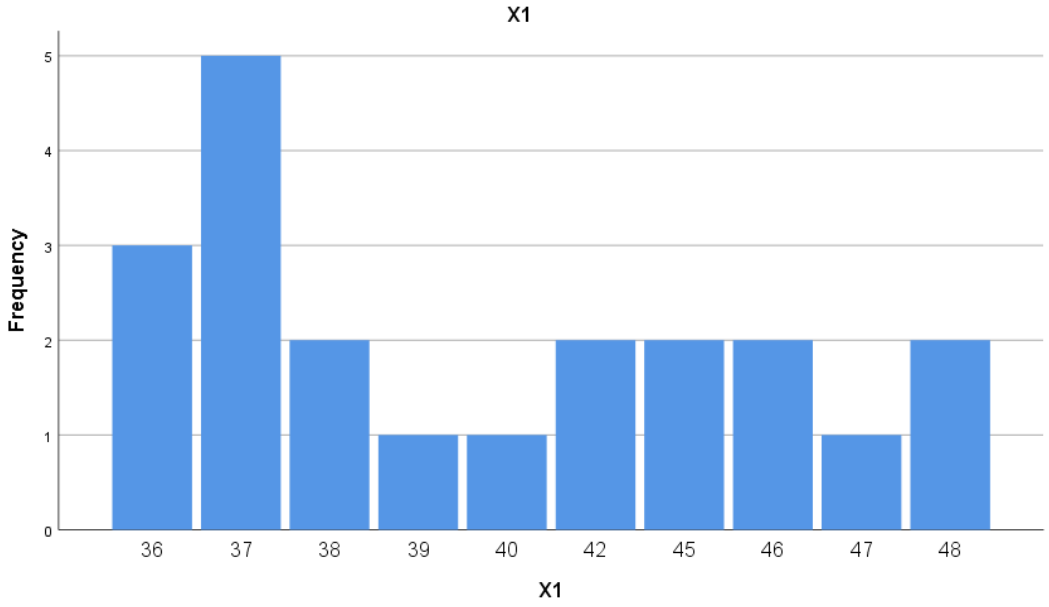
Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Program Pengembangan Kinerja Tenaga Pendidik

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36	3	14.3	14.3	14.3
	37	5	23.8	23.8	38.1
	38	2	9.5	9.5	47.6
	39	1	4.8	4.8	52.4
	40	1	4.8	4.8	57.1
	42	2	9.5	9.5	66.7
	45	2	9.5	9.5	76.2
	46	2	9.5	9.5	85.7
	47	1	4.8	4.8	90.5
	48	2	9.5	9.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 2. distribusi frekuensi diatas untuk variabel X1, diketahui bahwa dari 21 responden, skor yang paling banyak diberikan adalah 37, dengan jumlah frekuensi 5 orang atau sebesar 23,8%. Nilai terendah yang muncul adalah 36, diberikan oleh 3 responden (14,3%),sedangkan nilai tertinggi adalah 48, yang diberikan oleh 2 responden (9,5%). Sebagian besar nilai responden tersebar antara skor 36 hingga 48, menunjukkan adanya keragaman penilaian terhadap variabel X1. Nilai-nilai lain seperti 38, 45, 46, dan 48 masing-masing diperoleh oleh 2 responden (9,5%). Sementara itu, skor yang hanya diberikan oleh 1 responden (4,8%) antara lain adalah 39, 40, 42, dan 47. Cumulative percent menunjukkan bahwa 66,7% responden memberikan nilai antara 36 hingga 42, menandakan mayoritas responden memberikan skor pada rentang bawah hingga tengah. Secara keseluruhan, distribusi

ini menggambarkan bahwa persepsi terhadap variabel X1 cukup beragam, meskipun cenderung terkonsentrasi di nilai-nilai menengah ke bawah. Selanjutnya grafik histogram disajikan seperti pada gambar berikut:



Gambar 1. Histogram Variabel Program Pengembangan Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil analisis regresi program pengembangan kinerja tenaga pendidik memberikan pengaruh yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,996. Nilai koefisien ini cenderung lebih rendah jika dibandingkan dengan nilai koefisien dari program pengembangan kinerja tenaga kependidikan. Sehingga program pengembangan kinerja tenaga pendidik memiliki pengaruh yang lebih rendah terhadap peningkatan mutu pendidikan. Hasil dari Uji-t juga menunjukkan bahwa nilai t hitung dari variabel program pengembangan kinerja tenaga pendidik (X1) 7,229 > t tabel 2,101 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. 94 Dari hasil ini menunjukkan bahwa program pengembangan kinerja tenaga pendidik berpengaruh yang positif dan siginifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Tabel 3. Tatistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2	21	26	40	32.57	3.957
Valid N (listwise)	21				

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranca (2024) bahwa adanya pengaruh kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan, dimana variabel kinerja guru mempengaruhi terhadap variabel mutu pendidikan yang dibuktikan dari kemampuan guru atau tenaga pendidik dalam menyusun dan melaksanakan pembelajaran dapat meningkatkan mutu pendidikan. Kegiatan belajar mengajar dilakukan secara efektif dan metode pembelajaran yang digunakan juga diusahakan sesuai dengan kebutuhan peserta didik saat ini. Program pengembangan kinerja tenaga pendidik ini diharapkan mampu diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru secara tepat sehingga guru dapat melaksanakan pembelajaran yang lebih efektif dan berkualitas, yang pada akhirnya mempercepat terwujudnya insan yang cerdas dan berdaya saing tinggi.

Dengan adanya program pengembangan kinerja tenaga pendidik maka dapat berdampak signifikan pada peningkatan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Jetis.

Pengaruh Program Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 2 Jetis

Deskripsi data tentang skor program pengembangan kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Jetis diperoleh dari skor angket yang didistribusikan kepada para responden. Dari variabel tersebut dibuat 10 pernyataan dengan skor 1-4 dari tiap pernyataan dengan jumlah responden 21 orang. Skor jawaban angekt ini berupa angka-angka yang diinterpretasikan agar mudah dipahami. Sistem penskoran dalam pengambilan data angket dengan menggunakan Skala Linkert.

Pada penelitian ini untuk memperoleh jawaban terkait program pengembangan kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Jetis dapat dilihat dari rata-rata (mean), nilai tertinggi (maximum), nilai terendah (minimum), dan standar deviasi. Hasil statistik deskriptif disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Program Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2	21	26	40	32.57	3.957
Valid N (listwise)	21				

Berdasarkan table 4. Descriptive Statistics untuk variabel X2, diketahui bahwa data dikumpulkan dari 21 responden. Nilai terendah (minimum) yang diberikan responden adalah 26, sedangkan nilai tertingginya (maksimum) adalah 40. Rata-rata (mean) skor X2 yang diperoleh adalah 32,57, dengan standar deviasi sebesar 3,957. Hal ini menunjukkan

bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang cukup bervariasi, namun tetap berada dalam rentang yang tidak terlalu jauh dari rata-rata. Dengan demikian, persepsi responden terhadap variabel X2 cenderung berada di sekitar nilai rata-rata, meskipun masih terdapat variasi antar individu.

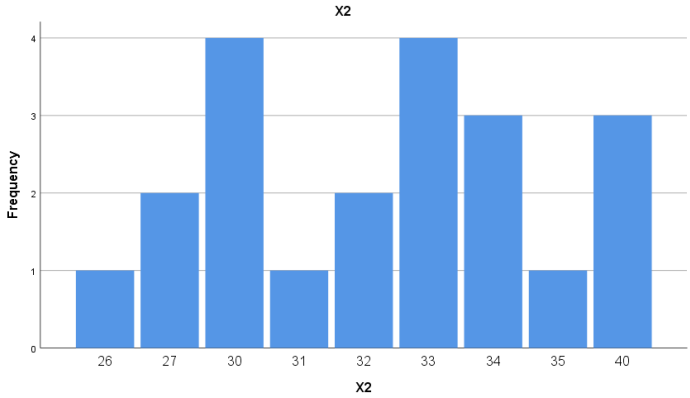
Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Program Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	1	4.8	4.8	4.8
	27	2	9.5	9.5	14.3
	30	4	19.0	19.0	33.3
	31	1	4.8	4.8	38.1
	32	2	9.5	9.5	47.6
	33	4	19.0	19.0	66.7
	34	3	14.3	14.3	81.0
	35	1	4.8	4.8	85.7
	40	3	14.3	14.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 21 responden, skor X2 tersebar mulai dari nilai terendah 26 hingga nilai tertinggi 40. Nilai terendah yang muncul adalah 26, diberikan oleh 1 responden (4,8%), sedangkan nilai tertinggi adalah 40, yang diberikan oleh 3 responden (14,3%). Skor yang paling sering muncul adalah 30 dan 33, masing-masing dipilih oleh 4 responden (19%). Skor 34 juga cukup sering diberikan, yaitu oleh 3 responden (14,3%), diikuti oleh skor 27 dan 32 yang masing-masing dipilih oleh 2 responden (9,5%). Sementara itu, skor 31 dan 35 hanya diberikan oleh 1 responden (4,8%) masing masing. Cumulative Percent menunjukkan sebanyak 66,7% responden memberikan nilai antara 26 hingga 33, yang berarti mayoritas responden cenderung memberikan penilaian pada kisaran nilai menengah ke bawah. Sementara itu, skor di atas 33 (yaitu 34, 35, dan 40) diberikan oleh 7 responden, atau sekitar 33,3% dari total responden.

Distribusi ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel X2 cukup bervariasi, namun cenderung terkonsentrasi pada nilai 30 hingga 34. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap variabel X2 relatif beragam, namun tidak terlalu ekstrem, dengan kecenderungan pada nilai menengah. Selanjutnya grafik histogram disajikan seperti pada gambar berikut:



Gambar 2. Histogram Variabel Program Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil analisis regresi program pengembangan kinerja tenaga kependidikan memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan mutu pendidikan dengan nilai koefisien sebesar 1,146. Nilai koefisien program pengembangan kinerja tenaga pendidik merupakan yang tertinggi jika dibandingkan dengan nilai koefisien program pengembangan kinerja tenaga pendidik. Hasil dari Uji-t juga menunjukkan bahwa nilai t hitung dari variabel program pengembangan kinerja tenaga pendidik (X2) 7,970 > t tabel 2,101 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dari hasil ini menunjukkan bahwa program pengembangan kinerja tenaga kependidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Sehingga hipotesis kedua (H1) diterima.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Febrianti & Mujahidah menunjukkan bahwa sekolah lebih mengutamakan pelatihan dan pengembangan mutu pendidikan yang berfokus pada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dimana hal ini bertujuan untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat memberikan pembelajaran dan pelayanan yang berkualitas serta relevan dengan tuntutan zaman.

Sehingga dari hasil penelitian, peneliti dapat mengetahui bahwa program pengembangan kinerja tenaga kependidikan dapat meningkatkan mutu pendidikan. Semakin baik program pengembangan 96 kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Jetis, maka akan semakin baik pula peningkatan mutu pendidikannya.

Pengaruh Program Pengembangan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 2 Jetis

Deskripsi data tentang skor peningkatan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Jetis diperoleh dari skor angket yang didistribusikan kepada para responden. Variabel tersebut kemudian dibuat 13 pernyataan dengan skor 1-4 dari tiap pernyataan dengan jumlah responden 21 orang. Skor jawaban angket ini berupa angka-angka yang diinterpretasikan

agar mudah dipahami. Sistem penskoran dalam pengambilan data angket dengan menggunakan Skala Likert.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh jawaban terkait peningkatan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Jetis dapat dilihat dari rata-rata (mean), nilai tertinggi (maximum), nilai terendah (minimum), dan standar deviasi. Hasil statistik deskriptif disajikan sebagai berikut:

Tabel 6. Statistik Deskriptif Variabel Peningkatan Mutu Pendidikan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	21	34	52	41.67	5.170
Valid N (listwise)	21				

Berdasarkan tabel Deskriptive Statistics di atas, variabel Y diukur dari 21 responden dengan nilai terendah (minimum) sebesar 34 dan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 52. Rata-rata (mean) skor Y yang diperoleh responden adalah 41,67, dengan standar deviasi sebesar 5,170. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang cukup bervariasi terhadap variabel Y, namun nilai-nilai tersebut cenderung berkumpul di sekitar rata-rata. Dengan rentang skor yang tidak terlalu lebar dan standar deviasi yang sedang, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap variabel Y relatif beragam, namun tetap terpusat pada nilai menengah hingga sedikit ke atas.

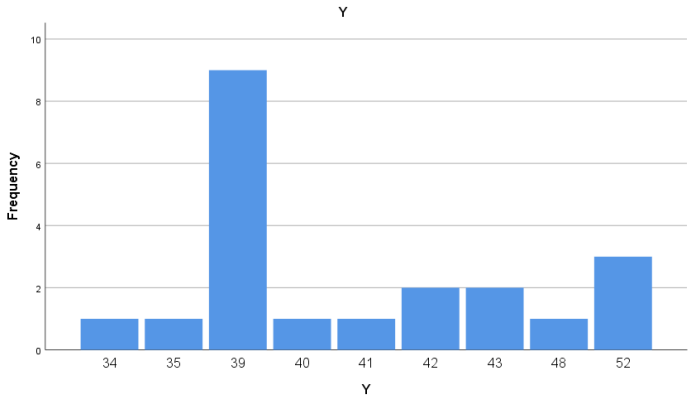
Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Peningkatan Mutu Pendidikan

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	1	4.8	4.8	4.8
	35	1	4.8	4.8	9.5
	39	9	42.9	42.9	52.4
	40	1	4.8	4.8	57.1
	41	1	4.8	4.8	61.9
	42	2	9.5	9.5	71.4
	43	2	9.5	9.5	81.0
	48	1	4.8	4.8	85.7
	52	3	14.3	14.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi untuk variabel Y, dapat dilihat bahwa dari 21 responden, skor yang paling banyak diberikan adalah 39, yaitu sebanyak 9 orang atau 42,9%. Skor terendah yang muncul adalah 34 dan 35, yang masing-masing hanya dipilih oleh 1 responden (4,8%). Sementara itu, skor tertinggi adalah 52, yang juga diberikan oleh 3 responden (14,3%). Sebagian besar responden memberikan nilai di rentang 39 hingga 43,

yang mencakup lebih dari separuh jumlah responden. Nilai-nilai lain seperti 40, 41, 42, dan 48 dipilih oleh 1 hingga 2 responden. Secara keseluruhan, distribusi ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel Y cukup bervariasi, namun cenderung terkonsentrasi pada nilai menengah dengan sebagian kecil responden yang memberikan nilai sangat rendah atau sangat tinggi. Selanjutnya grafik histogram disajikan seperti pada gambar berikut:



Gambar 3. Histogram Variabel Peningkatan Mutu Pendidikan

Berdasarkan hasil analisis secara parsial atau sendiri-sendiri terdapat hasil yang positif dan signifikan antara program pengembangan kinerja tenaga pendidik (X1) dan program pengembangan kinerja tenaga kependidikan (X2) terhadap peningkatan mutu pendidikan (Y). Pada variabel program pengembangan kinerja tenaga pendidik (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 7,229 > t tabel 2,101 dan nilai signifikan sebesae 0,000 < 0,05. Sedangkan pada variabel program pengembangan kinerja tenaga kependidikan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 7,970 > t tabel 2,101 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel peningkatan mutu pendidikan. Hasil dari Uji-F atau uji secara simultan mendapatkan hasil nilai f hitung 48,264 > f tabel 3,55 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dari hasil Uji-F tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa program pengembangan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berpengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Jetis secara simultan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwenti; dkk, mengungkapkan peran krusial pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah atau madrasah. Peran aktif guru sebagai motivator dan fasilitator terbukti meningkatkan hasil belajar siswa, sementara kemampuan manajerial kepala madrasah dan dukungan staf administrasi menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dengan adanya program pengembangan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Jetis. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan adanya hasil persentase keragaman variabel program pengembangan kinerja tenaga pendidik (X1) dan program pengembangan kinerja tenaga kependidikan (X2) terhadap variabel terikat sebesar 84,3%. Sedangkan 15,7% dijelaskan oleh variabel lain diuar model regresi yang telah dilakukan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari program pengembangan kinerja tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Jetis. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,996, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam program pengembangan kinerja tenaga pendidik akan meningkatkan mutu pendidikan sebesar 0,996. Arah hubungan yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin optimal pelaksanaan program pengembangan kinerja tenaga pendidik, maka mutu pendidikan akan semakin meningkat. Temuan ini diperkuat oleh hasil uji statistik, di mana nilai t hitung sebesar 7,229 lebih besar dari t tabel 2,101, yang berarti pengaruh variabel X1 terhadap Y signifikan secara statistik.

Ada pengaruh yang signifikan dari program pengembangan kinerja tenaga kependidikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Jetis. Hal itu ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi dari variabel program pengembangan kinerja tenaga kependidikan (X2) sebesar 1,146 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai X2, maka nilai peningkatan mutu pendidikan (Y) bertambah sebesar 1,146. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif. Hal ini berarti adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel X2 terhadap variabel Y. Serta didukung dengan hasil perhitungan nilai t hitung X2 sebesar 7,970 > t tabel X2 2,101 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang juga mengartikan bahwa X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Ada pengaruh yag signifikan dari program pengembangan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Jetis. Hal itu ditunjukkan pada pengujian adanya pengaruh dari variabel X1 dan X2 terhadap Y digunakan hasil uji determinasi R Square yang menghasilkan bahwa nilai R Square 0,843. Dengan maksud nilai persentase dari program pengembangan kinerja tenaga pendidik (X1) dan program pengembangan kinerja tenaga kependidikan (X2) terhadap variabel terikat

sebesar 84,3%. Sedangkan 15,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi. Hasil perhitungan ini berarti ada faktor lain selain program pengembangan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dapat meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Jetis.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, Siti Nur. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan." Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2023.

Azmy, Ahmad, and Marlita Alisa. "Program Pengembangan Pegawai Untuk Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Kompetitif." Journal of Management and Leadership 1, no. 2 (2018): 1–10.

Budiastuti, Dyah, and Agustinus Bandur. Validitas Dan Reliabilitas Penelitian. Metode Penelitian Pendidikan Matematika. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media, 2018.

Darma, Budi. Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2). Bogor: Guepedia, 2021.

Darmansah, Tengku, Hadawiyanti Sinaga, Khoiriyah Syaharani Ritonga, Ifra Mayanti Harapan, Qatrunnada, and Anggi Sofiyana Nasution. "Tantangan Dan Upaya Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah SMP IT Nurul Fajar." Perspektif Agama Dan Identitas 8, no. 4 (2023): 395–405.

Effiyaldi, Johni Paul Karolus Pasaribu, Eddy Suratno, Melani Kadar, Gunardi,Ronal Naibaho, Selfi Kumara Hati, and Vira Aryati. "Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia." Jumanage: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan 1, no. 2 (2022): 94–102.

Faizah, Siti Alif. "Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di MTs Negeri 2 Demak." Eprints.Walisongo.Ac.Id. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2021.

Febrianti, Ivadila, and Azmi Mujahidah. "Pengaruh Kompetensi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMP Negeri 56 Surabaya." Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia 1, no. 3 (2024): 1–13.

Habibi, Adib. "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Di Lembaga Pendidikan." Taklimuna: Journal of Education and Teaching 1, no. 1 (2022): 1–11.

Handoko, Muhamad Dini. "Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Perspektif Kebijakan Pendidikan." Dewantara 9 (2020): 35–52.

Jumailiyah. "Pengaruh Kualitas Item Terhadap Reliabilitas Alpha Cronbach Pada Tes Bakat Numerikal Dan Tes Potensi Akademik." Jurnal Ilmiah IKIP Mataram 4, no. 1 (2020): 18–24.

Kalkoy, Rycardo M. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pendidikan Seksi Kurikulum Di Kabupaten Maluku Tenggara" XV, no. 2 (2021): 150–164.

Kalsum, Umi, and Budrini. "Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan." Jurnal Al-Ulum 7, no. 2 (2020), 1-15.

Kamus. "KBBI Daring," 1988. https://kbbi.web.id/mutu. Kebudayaan, Kementerian Pendidikan dan Sistem Penjamin Mutu Pendidikan.

Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan, Badan Penelitian dan Pengembangan,Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2019.

Lestari, Dewi. Kinerja Pegawai. Bandung: Penerbit Widina Media Utama, 2023.

Mardiatmoko, Gun. "Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda (Canarium Indicum L))." *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*14, no. 3 (2020): 333–342.

Mukhlison Effendi, and Sulistyorini. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 39–51.

Muspawi, Mohamad. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 1 (2021): 101–106.

Nugroho, Yudistira Adi. "Analisis Stakeholders Dalam Pengembangan Program Diklat Di Balai Diklat Aparatur Kemeneterian Kelautan Dan Perikanan." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Kreatif* 5, no. 1 (2019): 1–19.

Nuryadi, Tutut Dewi Astuti, Endang Sri Utami, and M. Budiantara. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. *Sibuku Media*. Yogyakarta: Sibuku Media, 2017.

Paramita, Ratna Wijayanti Daniar, Noviansyah Rizal, and Riza Bahtiar Sulistyan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Lumajang: Widya Gama Press, 2021.

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2022 tentang Standar Pendidikan Guru (2022).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) (2021).

Peraturan Pemerintah Repulik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (2000).

"QS. Al-Baqarah:216," n.d. https://quran.nu.or.id/al-baqarah/216.

Radinal, Willy. "Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Di Era Disrupsi."*Jurnal*

Al Fatih 1, no. 1 (2021): 9–22.

Ratnasari, Dwi Handayani, and Nursiwi Nugraheni. "Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Dalam Mewujudkan Program Sustainable Development Goals (Sdgs)." *Jurnal Citra Pendidikan* 4, no. 2 (2024): 1652–1665.

Ridwan, Adhrian Fadla. "Pengembangan Kinerja Karyawan PT. Erikk Kings Bersama Karawang." *Business and Investment Review* 1, no. 3 (2023): 93–101.

Sahir, Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2021.

Santoso, Imam, and Harries Madiistriyanto. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Indigo Media, 2021.

Saputra, Boy Eka, Ahmad Dimas Nur Fauzi, Agustina Hanivia Cindy, and Windasari. "Analisis Kualitas Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMAN 1 Krembung." *MAMEN: Jurnal Manajemen* 3, no. 2 (2024): 101–108.

Sehangunaung, Greissela A., Silvya L. Mandey, and Ferdy Roring. "Analisis Pengaruh Harga, Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Aplikasi Lazada Di Kota Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 11, no. 3 (2023): 1–11.

Sibuea, Nunti. "Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Guru Terhadap Kualitas Pelayanan Prima Sekolah Di Indonesia." *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan* 11, no. 3 (2023): 1039–1056.

Sidiq, Umar. *Etika Dan Profesi Keguruan*. Tulungagung: STAI Muhammadiyah Tulungagung, 2018.

Sidiq, Umar, and Moh. Miftachul Choiri. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019.

Sidiq, Umar, and Mukhibat. *Total Quality Management: Dalam Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV Najaha, 2024.

Simbolon, Izzahtul Hasanah. "Pengaruh Pendidikan Dan Latihan (Diklat) Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 1 Sumbul Kecamatan Sumbul Kabupaten Dairi." Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2021.

Siswopranoto, Mokh. Fakhruddin. "Standar Mutu Pendidikan." *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2022): 17–29.

Soesilo, Tritjahjo Danny. *Ragam Dan Prosedur Penelitian Tindakan*. Salatiga: Satya Wacana University Press, 2019.

Sofwatillah, Risnita, M. Syahran Jailani, and Deassy Arestya Saksitha. "Teknik Analisis Data Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam Penelitian Ilmiah." *Journal Genta Mulia* 15, no. 2 (2024): 79–91.

Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2009. Suwenti, Reni, Eti Kurniawati, Een Masdariah, Ahmad Qurtubi, and Eneng Muslihah. "Pengaruh Peran , Motivasi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Capaian Mutu

Pendidikan Madrasah." *Didikta: Jurnal Kependidikan* 13, no. 001 (2024): 667–678.

U.R.P, Cory Febrina, Budi Haryono, and Januar Heryanto. "Penggunaan Metode Coaching Dan Mentoring Untuk Meningkatkan Kinerja Tim Promosi Di Yayasan Pandhega Jaya, Sidoarjo." *Jurnal Mirai Management* 9, no. 1 (2024): 903–915.

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (2005).

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (2003).

Walenta, Abdi Sakti, Herlina Tarigan, Dg. Mapenta, Azmieti Kurnia Sinta, Tri Melda Mei Liana, Yana Tatiana, Sutiyem, et al. *Pengantar Manajemen (Pendekatan Manajemen Kontemporer)*. Penerbit Media Sains Indonesia, 2023.

Webiatama, Falfa Dwika, Muhammad Surya Afrizal Nurdin, Windasari, and Agustin Hanivia Cindy. "Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Di SMA Negeri 13 Surabaya." *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* 3, no. 1 (2024): 176–181.

Wulansari, Femmy, and Achmad Fauzi. "Pengaruh Coaching Dan Mentoring Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis* 3, no. 1 (2023): 121–126.

Zahriyah, Aminatus, Suprianik, Agung Parmono, and Mustofa. *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Jember: Mandala Press, 2021