

SISTEM MANAJEMEN KINERJA BERBASIS PADA INPUT (INDIVIDU GURU) PROSES DAN OUTPUT

Hotni Sari Harahap¹⁾, Mesiono²⁾, Muhammad Rifai³⁾

¹Universitas Alwashliyah Medan

email: hotnisari46@gmail.com

^{2,3}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

email: mesiono@uinsu.ac.id

email: muhammadrifai@uinsu.ac.id

ABSTRAK

Sistem manajemen kinerja yang efektif adalah kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa. Artikel ini membahas sistem manajemen kinerja berbasis pada input (individu guru), proses, dan output di tiga sekolah yang telah menerapkan metode ini. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen kebijakan sekolah serta laporan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara kompetensi dan keterampilan individu guru (input), pelaksanaan dan monitoring pengajaran (proses), serta hasil dan dampak kinerja (output). Guru yang menerima umpan balik konstruktif dan mengikuti program pelatihan berkelanjutan menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan. Selain itu, penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja yang baik meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Rekomendasi yang diberikan mencakup penetapan tujuan yang jelas, umpan balik reguler, program pelatihan yang berkelanjutan, serta sistem penghargaan dan pengakuan yang adil dan transparan. Kesimpulannya, implementasi sistem manajemen kinerja yang komprehensif dan berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja individu guru dan sekolah secara keseluruhan, serta membantu mencapai keunggulan kompetitif di dunia pendidikan.

Kata kunci: Sistem Manajemen Kinerja, Input Individu Guru, Output Kinerja

ABSTRACT

An effective performance management system is key to improving the quality of education and student learning outcomes. This article discusses performance management systems based on input (individual teacher), processes, and outputs in three schools that have implemented this method. Data is collected through in-depth interviews, live observations, and analysis of school policy documents and teacher performance reports. Research results show that there is a strong relationship between individual teacher competence and skills (inputs), implementation and monitoring of teaching (processes), and results and impact on performance. (output). Teachers who received constructive feedback and followed a continuous training program showed significant performance improvements. In addition, appreciation and recognition of good performance increases the motivation and satisfaction of teachers. Recommendations included clear objectives, regular feedback, sustained training programmes, and a fair and transparent system of awards and recognitions. In conclusion, the implementation of a comprehensive and sustainable performance management system can improve the performance of individual teachers and schools as a whole, as well as help competitive advantage in the world of education.

Keywords: Performance Management System, Teacher Individual Input, Performance Output

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang terus berkembang, organisasi dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja mereka untuk bersaing di pasar yang semakin kompetitif. Salah satu cara yang paling efektif untuk mencapai tujuan ini adalah dengan mengimplementasikan sistem manajemen kinerja yang komprehensif dan berkelanjutan. Sistem manajemen kinerja

bukan hanya berfungsi untuk mengukur hasil kerja guru, tetapi juga untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Artikel ini akan membahas secara mendalam tentang sistem manajemen kinerja yang berfokus pada input, proses, dan output.

Sistem manajemen kinerja adalah serangkaian proses dan aktivitas yang

dirancang untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai secara efisien dan efektif (Listiani, 2011; Saweho et al., 2024). Dalam sistem ini, kinerja pegawai diukur, dipantau, dan dievaluasi secara sistematis untuk memastikan bahwa mereka berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebuah sistem manajemen kinerja yang efektif dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menyediakan dasar untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan karier, pelatihan, dan kompensasi.

Tujuan utama dari sistem manajemen kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan (Azizah, 2021; Moko et al., 2021). Ini dapat dicapai melalui beberapa cara, termasuk: 1) Penetapan Tujuan yang Jelas: Sistem manajemen kinerja membantu dalam menetapkan tujuan dan sasaran yang jelas bagi guru, yang selaras dengan tujuan strategis organisasi; 2) Pengukuran Kinerja yang Akurat: Sistem ini menyediakan alat dan teknik untuk mengukur kinerja guru secara akurat dan objektif; 3) Umpan Balik dan Pengembangan: Dengan menyediakan umpan balik yang konstruktif, guru dapat memahami area di mana mereka perlu meningkatkan kinerja mereka dan mengambil langkah-langkah untuk pengembangan diri; dan 4) Pengakuan dan Penghargaan: Sistem ini juga membantu dalam mengidentifikasi guru yang berkinerja tinggi dan memberikan penghargaan yang sesuai, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Implementasi sistem manajemen kinerja yang efektif dapat memberikan berbagai manfaat bagi organisasi (Azizah, 2021; Moko et al., 2021; Nursam, 2017), antara lain: 1) Peningkatan Produktivitas: Dengan menetapkan tujuan yang jelas dan memberikan umpan balik yang berkelanjutan, guru dapat bekerja lebih efisien dan produktif; 2) Pengembangan Guru: Sistem ini membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, sehingga guru dapat mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka; 3) Kepuasan dan Retensi

Guru: Guru yang merasa dihargai dan mendapatkan umpan balik yang konstruktif cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih mungkin untuk tetap tinggal di organisasi; dan 4) Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik: Data kinerja yang dikumpulkan melalui sistem manajemen kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan yang lebih baik dalam hal promosi, kompensasi, dan pengembangan karier.

Untuk memahami bagaimana sistem manajemen kinerja bekerja, penting untuk memahami tiga komponen utamanya: input, proses, dan output (Ruky, 2002; Wijaya & Hidayat, 2022).

Input dalam sistem manajemen kinerja merujuk pada sumber daya manusia atau guru yang menjadi bagian dari organisasi. Setiap individu membawa serta pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang unik ke dalam organisasi. Dalam konteks ini, manajemen kinerja dimulai dengan mengidentifikasi kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi dan bagaimana setiap guru dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Ini melibatkan proses rekrutmen dan seleksi yang ketat, penilaian kinerja individu, serta program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan.

Setelah input diidentifikasi, tahap berikutnya adalah proses pelaksanaan dan monitoring kinerja. Ini melibatkan penetapan tujuan dan sasaran yang jelas, strategi dan metode pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi berkala. Tujuan dan sasaran harus spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan terikat waktu (SMART) (Rafi Hidayat, 2018). Selama tahap ini, manajer dan guru harus bekerja sama untuk memastikan bahwa semua aktivitas yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Monitoring dan evaluasi berkala diperlukan untuk memastikan bahwa kinerja guru sesuai dengan harapan dan untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan.

Output adalah hasil akhir dari proses manajemen kinerja (Rumawas, 2021; Yuningsih, 2017). Ini melibatkan pengukuran hasil kinerja guru, analisis dampak terhadap organisasi, serta pemberian reward dan pengakuan kinerja. Pengukuran hasil kinerja

harus dilakukan secara objektif dan berdasarkan data yang akurat. Analisis dampak kinerja terhadap organisasi melibatkan penilaian bagaimana kontribusi guru berdampak pada pencapaian tujuan strategis organisasi. Pemberian reward dan pengakuan kinerja dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan retensi guru.

Sistem manajemen kinerja yang efektif merupakan elemen penting dalam mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi. Dengan berfokus pada input (individu pegawai), proses (pelaksanaan dan monitoring), dan output (hasil dan dampak kinerja), organisasi dapat memastikan bahwa setiap guru berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan strategis. Melalui pengukuran kinerja yang akurat, umpan balik yang konstruktif, dan pemberian reward yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi, dan inovatif. Implementasi sistem manajemen kinerja yang komprehensif dan berkelanjutan tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu dan organisasi, tetapi juga akan membantu dalam mencapai kesuksesan jangka panjang di pasar yang semakin kompetitif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kualitatif lapangan (*field research*) merupakan penelitian yang mengharuskan peneliti berangkat kelapangan untuk mengadakan pengamatan tentang sesuatu fenomena yang terjadi di lapangan". (Sugiyono, 2014) Penelitian kualitatif lapangan yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan upaya guru aqidah akhlak dalam pembinaan adab siswa.

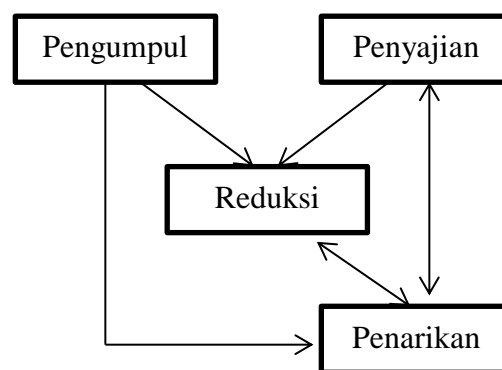
Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah kualitatif yaitu penelitian yang mengedepankan penelitian data dengan berlandaskan pada pengungkapan apa-apa yang diungkapkan oleh responden dari data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambaran dan bukan angka-angka, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan (Sugiyono, 2014).

Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami

fenomena sistem manajemen kinerja berbasis input, proses, dan output di MTs Al Hidayah Patumbak, Sumatera Utara dalam konteksnya secara mendalam melalui pengumpulan data yang bersifat deskriptif dan analisis yang komprehensif.

Lokasi penelitian ini adalah MTs Al Hidayah Patumbak, Sumatera Utara. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru, dengan total subjek sebanyak 5 orang. Subjek dipilih berdasarkan kriteria yang memiliki pengalaman langsung dan pengetahuan mendalam mengenai sistem manajemen kinerja di madrasah tersebut.

Adapun dalam teknik pengumpulan data yaitu menggunakan metode observasi sebagai metode pokok, sedangkan sebagai pelengkap menggunakan metode interview (wawancara) dan dokumentasi. Kemudian data yang diperoleh dianalisis secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification* (Prawanti & Sumarni, 2020; Sugiyono, 2014).



Gambar 1. Metode Analisis Data

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada beberapa lembaga pendidikan, beberapa guru telah menunjukkan penurunan kinerja. Hal ini terindikasi dari skor evaluasi tahunan yang rendah, kurangnya inisiatif dalam pengembangan kurikulum, serta feedback negatif yang berulang dari siswa dan orang tua. Penurunan kinerja guru di beberapa lembaga pendidikan bisa disebabkan oleh berbagai factor baik internal maupun eksternal.

Merujuk pada masalah di atas, strategi dalam menghadapi masalah kinerja pegawai

dalam lembaga pendidikan membutuhkan pendekatan yang komprehensif dan berfokus pada pengembangan pegawai serta peningkatan lingkungan kerja. Pendekatan ini meliputi pelatihan yang berkelanjutan dan pengembangan profesional untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para guru, serta adaptasi lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kreativitas. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan, komunikasi terbuka, dan budaya kerja yang inklusif juga vital untuk memotivasi pegawai dan mengembangkan rasa kepemilikan mereka terhadap proses pembelajaran. Lebih lanjut, pengakuan atas prestasi dan penyediaan insentif yang relevan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Dengan mengimplementasikan pendekatan holistik ini, lembaga pendidikan dapat tidak hanya mengatasi masalah kinerja saat ini tetapi juga membina tenaga pendidik yang tangguh dan adaptif yang siap menghadapi tantangan pendidikan masa depan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, penerapan model manajemen kinerja Armstrong menjadi sebuah pendekatan strategis yang sangat efektif. Model ini mengusung sebuah kerangka kerja yang komprehensif, berfokus pada peningkatan berkelanjutan melalui siklus perencanaan, tindakan, dan evaluasi. Dengan mengadopsi prinsip-prinsip ini, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa guru tidak hanya memenuhi, tetapi juga melampaui standar kinerja yang diharapkan, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil belajar siswa dan memperkuat reputasi lembaga. Strategi ini menawarkan cara terstruktur untuk mengidentifikasi kekuatan dan area perbaikan, memberikan dukungan yang dibutuhkan, serta mengakui dan menghargai kontribusi signifikan guru dalam proses pendidikan.

Berikut adalah beberapa strategi yang bisa diadopsi untuk meningkatkan kinerja guru berdasarkan model manajemen kinerja Armstrong:

1. Penetapan Tujuan yang Jelas

Perencanaan Kinerja: Mengidentifikasi dan menetapkan tujuan kinerja yang jelas dan terukur untuk setiap guru. Tujuan-tujuan ini harus selaras dengan visi dan misi lembaga

pendidikan, serta spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan terikat waktu (SMART).

Pengembangan Kurikulum: Melibatkan guru dalam proses perencanaan dan pengembangan kurikulum sehingga mereka merasa memiliki peran serta yang lebih besar dan termotivasi untuk berinovasi dalam pengajaran.

2. Peningkatan Kemampuan

Pelatihan dan Pengembangan: Menyediakan pelatihan berkelanjutan yang membantu guru mengembangkan keterampilan mengajar dan pengetahuan terbaru di bidangnya. Ini bisa meliputi workshop, seminar, serta sertifikasi profesional.

Mentoring dan Coaching: Menyediakan mentor atau coach yang dapat membantu guru dalam mengembangkan keterampilan profesional mereka, sekaligus memberikan dukungan emosional dan motivasional.

3. Memberikan Feedback

Evaluasi Berkala: Melakukan evaluasi kinerja secara berkala yang mencakup pengamatan di kelas, analisis hasil belajar siswa, dan feedback dari siswa serta orang tua.

Feedback Konstruktif: Memberikan umpan balik yang konstruktif, yang tidak hanya berfokus pada kekurangan, tetapi juga mengakui kekuatan dan pencapaian guru.

4. Mendorong Partisipasi dan Komunikasi

Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan: Memastikan bahwa guru terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka, seperti kebijakan sekolah, pengembangan kurikulum, dan inisiatif pendidikan.

Kultur Komunikasi yang Terbuka: Membangun budaya komunikasi terbuka di mana guru merasa nyaman untuk menyuatkan ide dan kekhawatiran mereka.

5. Mengelola Kinerja

Penilaian dan Perbaikan Berkelanjutan: Menggunakan sistem manajemen kinerja untuk terus menerus menilai dan meningkatkan kinerja guru. Ini mencakup mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan secara proaktif mencari solusi untuk mengatasi masalah tersebut.

Manajemen Berbasis Data: Menggunakan data dari evaluasi kinerja untuk membuat keputusan yang berbasis bukti tentang pengembangan profesional, promosi, dan bahkan intervensi yang diperlukan.

6. Pengakuan dan Penghargaan

Sistem Penghargaan: Mengembangkan sistem penghargaan yang memotivasi guru melalui pengakuan baik secara finansial maupun non-finansial. Penghargaan bisa berbentuk bonus, kenaikan gaji, penghargaan publik, atau peluang karir yang lebih baik.

Penerapan model manajemen kinerja Armstrong dalam konteks pendidikan memang membutuhkan sebuah pendekatan holistik dan partisipatif dari semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan. Hal ini karena model ini tidak hanya fokus pada pengukuran kinerja individu tetapi juga pada pembangunan kapasitas, motivasi, dan pengembangan lingkungan kerja yang mendukung. Berikut adalah beberapa aspek penting dalam penerapan model ini dalam konteks pendidikan:

a. Kerjasama Antara Manajemen dan Guru.

Manajemen sekolah perlu bekerja sama dengan guru untuk menetapkan tujuan kinerja yang realistis dan mencerminkan nilai-nilai pendidikan sekolah, kemudian manajemen juga harus menyediakan dukungan yang diperlukan, seperti pelatihan profesional, sumber daya pengajaran, dan waktu yang cukup untuk persiapan dan evaluasi.

b. Partisipasi Guru.

Guru harus terlibat secara aktif dalam proses manajemen kinerja. Ini termasuk partisipasi dalam pengaturan tujuan pribadi dan profesional, memberikan masukan tentang kebutuhan pelatihan, dan berpartisipasi dalam evaluasi kinerja mereka sendiri. Guru juga harus berkomitmen untuk mengembangkan praktik pengajaran mereka dan bekerja sama dengan rekan-rekan untuk berbagi praktik terbaik.

c. Keterlibatan Siswa.

Siswa dapat memberikan umpan balik yang berharga tentang pengajaran dan interaksi mereka dengan guru, yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru.

d. Peran Orang Tua.

Orang tua memiliki peran krusial dalam mendukung kinerja pendidikan secara keseluruhan. Manajemen sekolah harus menyediakan kanal komunikasi yang efektif untuk orang tua, dan memastikan bahwa masukan mereka dihargai dan dipertimbangkan.

e. Lingkungan Kerja yang Mendukung.

Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melibatkan lebih dari sekadar sumber daya fisik. Ini juga tentang membangun budaya sekolah yang mendukung kerjasama, keadilan, penghargaan, dan keberlanjutan.

f. Pengelolaan Perubahan dan Adaptasi

Implementasi model manajemen kinerja sering membutuhkan perubahan dalam praktek dan kebijakan yang ada. Sekolah harus siap mengelola perubahan ini, membantu semua pihak yang terlibat beradaptasi dengan pendekatan baru. Ini mungkin melibatkan pelatihan khusus, sesi informasi, dan periode transisi yang memadai.

Penerapan model manajemen kinerja Armstrong secara efektif dalam konteks pendidikan membutuhkan komitmen untuk terus menerus memperbaiki dan menyesuaikan proses berdasarkan umpan balik, hasil, dan kebutuhan pengembangan. Ini adalah proses iteratif yang bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan kinerja individu tetapi juga untuk mengembangkan kapasitas organisasi dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang optimal.

Analisis dokumen kebijakan sekolah, laporan kinerja, dan dokumen pelatihan menunjukkan bahwa sekolah yang sukses dalam menerapkan sistem manajemen kinerja memiliki:

- 1) **Kebijakan Kinerja yang Jelas:** Kebijakan yang mengatur penetapan tujuan, pengukuran kinerja, umpan balik, dan penghargaan.
- 2) **Laporan Kinerja yang Rinci:** Laporan kinerja yang mencakup penilaian kinerja individu, tim pengajar, dan sekolah secara keseluruhan.
- 3) **Program Pelatihan yang Terstruktur:** Program pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan dan

kompetensi guru sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Berdasarkan data yang dikumpulkan, beberapa temuan utama terkait dengan sistem manajemen kinerja berbasis pada input (individu guru), proses, dan output adalah sebagai berikut:

1. Keterkaitan antara Input, Proses, dan Output: Ada hubungan yang kuat antara input (kompetensi dan keterampilan individu guru), proses (pelaksanaan dan monitoring), dan output (hasil dan dampak kinerja). Guru yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang baik cenderung lebih mampu mencapai tujuan kinerja yang ditetapkan.
2. Pentingnya Umpan Balik dan Pelatihan: Umpan balik yang konstruktif dan program pelatihan yang berkelanjutan sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang menerima umpan balik secara teratur dan mengikuti pelatihan merasa lebih termotivasi dan mampu mencapai tujuan mereka dengan lebih baik.
3. Penghargaan dan Pengakuan: Penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Sekolah yang memberikan penghargaan secara adil dan transparan cenderung memiliki tingkat retensi guru yang lebih tinggi.

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada sekolah yang ingin meningkatkan sistem manajemen kinerja mereka adalah:

1. Penetapan Tujuan yang Jelas: Pastikan bahwa tujuan dan sasaran kinerja guru ditetapkan dengan jelas dan spesifik. Gunakan pendekatan SMART untuk memastikan tujuan tersebut terukur dan dapat dicapai.
2. Umpan Balik Reguler: Berikan umpan balik yang konstruktif secara teratur. Buatlah jadwal untuk pertemuan berkala antara kepala sekolah dan guru untuk mendiskusikan kinerja dan area perbaikan.
3. Program Pelatihan yang Berkelanjutan: Investasikan dalam program pelatihan dan pengembangan guru. Identifikasi

kebutuhan pelatihan berdasarkan analisis kinerja dan sediakan program yang relevan untuk meningkatkan keterampilan guru.

4. Penghargaan dan Pengakuan yang Adil: Kembangkan sistem penghargaan dan pengakuan yang adil dan transparan. Pastikan bahwa penghargaan diberikan berdasarkan kriteria yang objektif dan jelas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja berbasis pada input, proses, dan output dapat meningkatkan kinerja individu guru dan sekolah secara keseluruhan. Dengan fokus pada pengembangan kompetensi guru, pelaksanaan pengajaran yang efektif, dan pengukuran hasil yang objektif, sekolah dapat mencapai tujuan pendidikan mereka dengan lebih efektif. Implementasi sistem manajemen kinerja yang komprehensif dan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan produktivitas dan motivasi guru, tetapi juga membantu sekolah dalam mencapai keunggulan kompetitif di dunia pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, S. N. (2021). *Manajemen Kinerja*. Penerbit NEM.
- Listiani, T. (2011). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi Serta implikasinya terhadap kualitas pelayanan Organisasi sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 8(3), 6. <https://doi.org/10.31113/jia.v8i3.293>
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen kinerja: Teori dan praktik*. Universitas Brawijaya Press.
- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Prawanti, L. T., & Sumarni, W. (2020). Kendala pembelajaran daring selama pandemic covid-19. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana (PROSNAMPAS)*, 3(1), 286–291.

- Hidayat, R. (2018). Analisis Hasil Belajar Efektif Dari Penerapan Smart Learning. *Jurnal Sistem Cerdas*, 1(1), 33–40. <https://doi.org/10.37396/jsc.v1i1.4>
- Ruky, A. S. (2002). *Sistem manajemen kinerja*. Gramedia Pustaka Utama.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kerja*. Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press).
- Saweho, F. F., Aprilia, I., & Situmorang, L. T. (2024). Analisis Dampak Penerapan Manajemen Kinerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Semarang dan Pegawai Negeri Sipil Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(5), 385–399. <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i5.1518>.
- Sugiyono, D. (2014). *Metode penelitian pendidikan*.
- Wijaya, C., & Hidayat, R. (2022). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implementasi di Lembaga Pendidikan*.
- Yuningsih, N. (2017). Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(2), 141–154. <http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v19i2.133>.