

STRATEGI MSDM DALAM PENINGKATAN PROFESIONALITAS GURU SMKN 1 PALOPO

Winda Dewanti¹, Indra Kusdianto², Altri Wahida³
Universitas Muhammadiyah Palopo Sulawesi Selatan, Indonesia
windaaadewantiii@gmail.com

Submitted: 09th April 2024/ **Edited:** 18th June 2024/ **Issued:** 01st July 2024

Cited on: Dewanti, W., Kusdianto, I., & Wahida, A. (2024). STRATEGI MSDM
DALAM PENINGKATAN PROFESIONALITAS GURU SMKN 1 PALOPO.
SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and
Business, 7(3), 702-711.

ABSTRACT

This study investigates the efficacy of existing strategies in enhancing the professionalism of teachers at SMKN 1 Palopo. Utilizing a quantitative approach, the research involved a sample of 50 teachers. The analysis employed multiple linear regression to test hypotheses concerning the impact of three independent variables: training (X1), motivation (X2), and rewards (X3), on the dependent variable, professionalism (Y). The findings indicate that while training (X1) did not exhibit a significant direct effect, motivation (X2) demonstrated a positive and significant influence on professionalism. Moreover, rewards (X3) did not directly impact professionalism but showed a significant association with its enhancement. These results underscore the nuanced influences of training, motivation, and rewards on teacher professionalism, emphasizing the importance of tailored strategies in educational settings to foster continuous professional development among educators.

Keywords: Training, Motivation, Reward, Professionalism

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses pencerdasan kehidupan bangsa yang sekaligus menjadi sarana untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya Menurut (Utamy, et al., 2020). Keberhasilan pembangunan Nasional yang di tentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik dari segi pengambilan keputusan, penentuan kebijakan, pemikir maupun perencanaan, bahkan sampai kepada pelaksana teknis dan pelaku pengawasan pembangunan. Menyadari peran strategis pendidikan tersebut, pemerintah Indonesia senantiasa mendukung ide yang menempatkan sektor pendidikan, sebagai prioritas, dalam pembangunan nasional. Kondisi tersebut mengarahkan pada pentingnya kegiatan perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

SMKN 1 Palopo adalah salah satu sekolah menengah kejuruan yang memiliki peran penting dalam mencetak sumber daya manusia yang siap bekerja dalam berbagai sektor industri. Untuk mencapai standar pendidikan yang tinggi dan menghasilkan

lulusan yang kompeten, salah satu faktor utama adalah profesionalitas guru (Yusuf & Suci, 2018). Guru adalah agen perubahan utama dalam memberikan pendidikan berkualitas, dan oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia dalam hal profesionalitas guru di SMKN 1 Palopo menjadi hal yang sangat krusial.

Hasil observasi strategi yang dapat di gunakan dalam meningkatkan profesionalitas guru yaitu:

1. Pelatihan, dengan adanya pelatihan rutin untuk guru dapat meningkatkan profesionalitas guru
2. Motivasi, dengan memberi motivasi kepada guru, mendorong, dan memberi kesempatan seluas-luasnya kepada guru untuk berinovasi dan selalu meng-upgrade kemampuan nya serta keterampilannya
3. Reward, Profesionalisme guru dipengaruhi oleh reward (Hambali & Luthfi, 2017).

LANDASAN TEORI

Strategi MSDM

Kata strategi memiliki beberapa macam makna dan arti. Kata strategi berasal dari kata “strategos” dalam bahasa Yunani, merupakan gabungan dari kata “stratos” yang berarti militer dan “ag” yang berarti memimpin. “Pada mulanya konteks awal strategi dapat diasumsikan sebagai sesuatu yang sering kali dilakukan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk menaklukkan dan mengalahkan musuh untuk mendapatkan kemenangan dalam peperangan. Oleh karena itu, istilah strategi sangat lekat dengan dunia militer dan politik” Nugraha dalam (Ariyanto & Haq, 2019).

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Wahyuni, et al., 2024). Manajer/Kepala dalam organisasi memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Membantu setiap orang untuk saling memahami tentang perbedaan pekerjaan dan tanggung jawab mereka, memberikan saluran baru untuk komunikasi, menumbuhkan semangat baru pada staf, memberikan kesempatan untuk menyalurkan emosi, menghasilkan distribusi sumber tenaga yang lebih merata dalam organisasi

(Komara, et al., 2024). Berikut MSDM menurut para ahli diantaranya, Menurut (Suhardi, et al., 2022) menyatakan bahwa :“Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut Prasadja Ricardianto 2018, 15 dalam (Nazili & Mallisza, 2023) menyatakan bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”. Menurut (Nurkomala, et al., 2021) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan

Profesionalitas

Istilah profesional itu berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing (Hanafi, 2020). Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh sebuah organisasi Kurniawan dalam (Ndapaloka, et al., 2017) Profesionalisme merupakan sikap seseorang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik serta dilandasi dengan tingkat pengetahuan yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan bidangnya (Herdiyana & Rohendi, 2021) Salah satu syarat utama yang harus dimiliki seorang auditor dalam menjalankan tugasnya adalah mempertahankan sikap profesionalisme (Malo, 2023)

Indikator profesionalisme adalah kemampuan, kualitas, sarana, prasarana, jumlah sumber daya manusia dan teknologi informasi :

1. Kemampuan dan potensi menguasai suatu keahlian yang ada di dalam diri guru agar dapat di kembangkan

2. Kualitas yang ada pada guru yang dapat meningkatkan profesionalitas sesuai yang di harapkan
3. Sarana dan prasarana ialah seperangkat alat yang di gunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama yang memiliki fungsi untuk mewujudkan tujuan
4. Jumlah sumber daya manusia harus memadai dan memiliki potensi-potensi tersendiri
5. Teknologi Informasi seperangkat alat yang membantu dalam proses mengajar padaguru dapat meningkatkan profesionalitas guru

Adapun indikator strategi MSDM dalam penelitian ini yaitu:

1. Pelatihan dimana Pelatihan merupakan usaha dalam peningkatan efektivitas bekerja (Nurtan, et al., 2022).Pengalaman dalam mengajar dan kompensasi berpengaruh pada profesionalitas seperti pelatihan seminar dan workshop.
2. Motivasi dimana Kepala sekolah juga meningkatkan profesionalitas guru dengan cara memberi motivasi serta dorongan kepada guru-guru.Hal ini di lakukan secara rutin melalui rapat bersama guru serta staff yang ada di sekolah.
3. Reward dimana Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang tealah di capai (Nawang Sari, et al., 2024). Pemberian reward bertujuan untuk menarik orang yang memiliki kompensasi atau kualifikasi untuk bergabung dengan lembaga.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMKN 1 Palopo JL. KHM. KASIM NO.10, Pattene, kec.WaraUtara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Jenis penelitian Kuantitatif dimana Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai bagian dari serangkaian investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data untuk kemudian diukur dengan teknik statistik matematika atau komputasi. Riset ini sebagian besar dilakukan dengan menggunakan metode statistik dalam pengumpulan data kuantitatif lewat studi penelitian. Populasi pada penelitian ini berjumlah 100 guru. Penelitian ini menggunakan tehnik simple random sampling, di mana sampel yang digunakan berjumlah 50 guru.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi, Pengertian Kuesioner juga sering dikenal sebagai angket. Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif: Analisis statistik deskriptif adalah metode analisis data yang bertujuan untuk memberikan deskriptif suatu data atau penjelasan mengenai variabel yang dilihat dari mean, standar deviasi, maksimum, dan minimum
2. Uji Kualitas data , Kualitas data yang digunakan dalam penelitian sangat bergantung pada instrumen yang di gunakan dalam menumpulkan data. Uji validitas dan reliabilitas di lakukan pada penelitian ini.
3. Analisis Regresi Linear Berganda, Merupakan metode statistik untuk menggambarkan pola hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi linear berganda di gunakan untuk mengetahui keretikatan adanya strategi MSDM dalam meningkatkan profesionalitas guru.

HASIL PENELITIAN

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil olah data SPSS diperoleh persamaan regresi $Y = 5,596 + 0,217X_1 + 0,576X_2 + 0,082X_3$ yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta/alpha = 5.596
Nilai di atas merupakan nilai konstanta/alpha, dimana nilainya adalah 5.596 yang artinya nilai ini akan konstan atau tetap apabila variable strategi dan msdm tidak berubah.
2. Nilai koefisien pelatihan (X_1) = (0.217)
Nilai 0,217 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variable pelatihan yang mengakibatkan variabel profesionalitas bertambah pula.
3. Nilai koefisien motivasi (X_2) = (0.576)
Nilai 0.575 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variabel motivasi yang mengakibatkan variabel profesionalitas bertambah pula.
4. Nilai koefisien reward (X_3) = (0.082)
Nilai 0.082 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variabel reward yang mengakibatkan variabel profesionalitas bertambah pula

Uji t (Parsial)

Hasil olah data SPSS diperoleh hasil analisis parsial sebagai berikut:

1. Untuk hasil uji t variable pelatihan (X1), dapat dilihat pada tabel signifikan diatas bahwa nilai signifikan pelatihan adalah $0.313 < sig.0.05$ dan nilai T hitung $1.020 < t$ tabel 2.009 maka dapat di simpulkan pada penelitian ini yaitu tidak berpengaruh tetapi signifikan
2. Untuk hasil uji t variable motivasi(X2), dapat dilihat pada tabel signifikan diatas bahwa nilai signifikan variable motivasi adalah $0.000 < sig.0,05$ dan nilai T hitung $5.124 > T$ tabel 2.009 maka dapat di simpulkan pada penelitian ini yaitu berpengaruh dan signifikan
3. Untuk hasil uji t variable reward(X3), dapat dilihat pada table signifikan diatas bahwa nilai signifikan variable reward adalah $0.969 < sig. 0,05$ dan nilai T hitung $0,038 < T$ tabel 2.009 maka dapat di simpulkan pada penelitian ini yaitu tidak berpengaruh tetapi signifikan.

Uji F (Simultan)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh bersama-sama antara variabel pelatihan (X1), motivasi (X2), dan reward (X3) terhadap variabel Y, seperti yang dibuktikan dengan hasil uji F yang signifikan ($F = \text{nilai}$, $p < 0,05$). Menurut teori motivasi, motivasi (X2) dapat meningkatkan performa dan hasil dari pelatihan (X1) yang diberikan, sedangkan reward (X3) dapat memperkuat efek motivasi tersebut dengan memberikan insentif atau ganjaran atas pencapaian.

Dalam perspektif teori pengaruh sosial, pelatihan (X1) dapat meningkatkan kompetensi individu, sementara motivasi (X2) dan reward (X3) bertindak sebagai penguat untuk mempertahankan dan meningkatkan hasil dari pelatihan tersebut. Hasil pengujian yang menunjukkan bahwa F-statistic signifikan pada tingkat $p < 0,05$ mengindikasikan bahwa ada kontribusi signifikan dari kombinasi variabel pelatihan, motivasi, dan reward terhadap variabel Y, menguatkan hipotesis bahwa interaksi antara ketiga variabel ini mempengaruhi hasil akhir yang diinginkan.

Selain itu, dari perspektif teori manajemen sumber daya manusia, variabel pelatihan (X1), motivasi (X2), dan reward (X3) dianggap sebagai faktor-faktor kunci dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Hasil uji F yang signifikan ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa intervensi dalam bentuk pelatihan yang tepat, motivasi yang memadai, dan sistem reward yang efektif dapat menghasilkan

dampak positif yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi atau pencapaian individu. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan dukungan teoritis yang kuat bahwa kombinasi variabel pelatihan, motivasi, dan reward memainkan peran penting dalam mencapai hasil yang diinginkan dalam konteks studi ini.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan adjusted R square sebesar 0,607 atau 60,7%, hal ini mengindikasikan bahwa variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama menjelaskan sekitar 60,7% dari variasi dalam profesionalitas (Y). Dalam teori psikologi dan manajemen, variabel-variabel ini dianggap sebagai faktor-faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja dan pencapaian profesional seseorang. Pelatihan yang memadai dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, sementara motivasi yang tinggi mendorong individu untuk mengalokasikan energi dan usaha lebih dalam pekerjaan mereka. Hal ini sesuai dengan teori motivasi yang menekankan pentingnya dorongan internal dan eksternal untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Namun demikian, 39,3% dari variasi dalam profesionalitas (Y) masih dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Faktor-faktor ini bisa jadi meliputi variabel-variabel yang tidak terukur dalam penelitian ini, seperti faktor-faktor lingkungan kerja, kepribadian individu, atau kondisi ekonomi saat ini. Dalam teori organisasi, pengaruh dari faktor-faktor eksternal ini sering kali diakui sebagai komponen penting yang memengaruhi hasil kinerja. Oleh karena itu, meskipun pelatihan dan motivasi memainkan peran besar dalam meningkatkan profesionalitas, penting untuk mempertimbangkan kompleksitas lingkungan kerja dan variabel-variabel lain yang mungkin turut berkontribusi terhadap hasil akhir yang diamati dalam konteks ini.

Pengaruh pelatihan (X1) Terhadap Profesionalitas

Dapat dilihat pada tabel t Untuk hasil variable pelatihan (X1), Nilai prob(t-statistik) pada variabel pelatihan $0.313 >$ dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif. dan nilai T hitung $1.020 <$ t tabel 2.009 maka dapat di simpulkan pada penelitian ini tidak berpengaruh tetapi signifikan. Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Marfianto, 2023) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh langsung terhadap profesionalitas kinerja guru. Dimana supervisi

akademik berdampak pada profesionalitas guru seperti dapat memahami kekurangan dan memperbaikinya, guru dapat meningkatkan dalam metode dan teknis pembelajarannya, guru dapat menguasai kelas nya, guru menjadi lebih disiplin, presektif pendidikan dan keguruan.

Pengaruh motivasi (X2) Terhadap Profesionalitas

Dapat dilihat pada tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai variable motivasi (X2), pada tabel signifikan variable motivasi adalah $0.000 < sig. 0,05$ menunjukkan hubungan positif dan nilai T hitung $5.124 > T$ tabel 2.009 maka dapat disimpulkan pada penelitian ini yaitu berpengaruh dan signifikan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Komara, et al., (2024) yang menyatakan pelatihan, pengalaman dalam mengajar dan kompetensi berpengaruh pada profesionalitas guru. dengan memberi motivasi kepada guru, mendorong, dan memberi kesempatan seluas-luasnya kepada guru untuk berinovasi dan selalu meng-upgrade kemampuan nya serta keterampilannya.

Pengaruh reward (X3) Terhadap profesionalitas

Dapat dilihat pada tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel reward signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob. (t-statistik) pada variabel X3 $0.969 > \alpha 5\% (0,05)$ dan menunjukkan arah hubungan positif. Dan nilai T hitung $0,038 < T$ tabel 2.009 maka dapat disimpulkan pada penelitian ini yaitu tidak berpengaruh tetapi signifikan. Dimana seperti kita ketahui salah satu penunjang guru dalam meningkatkan profesionalitas kerjanya yaitu Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan untuk menarik orang agar lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang di capai (Purnamasari & Santoso, 2019). Pemberian reward bertujuan untuk menarik orang yang memiliki kompetensi atau kualifikasi untuk bergabung dengan lembaga, mempertahankan guru agar terus datang untuk bekerja dan memotivasi guru agar untuk memiliki kinerja yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel yang diteliti, yaitu profesionalitas (Y). Meskipun nilai signifikansi (0,313) lebih kecil dari nilai $\alpha (0,05)$,

nilai T hitung (1,020) lebih rendah dari T tabel (2,009), menunjukkan bahwa tidak terdapat cukup bukti untuk menolak hipotesis nol bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalitas. Sebaliknya, variabel motivasi (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap profesionalitas (Y), dengan nilai signifikansi (0,000) yang jauh lebih kecil dari α (0,05) dan nilai T hitung (5,124) yang melebihi T tabel (2,009). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi individu memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan profesionalitas mereka dalam konteks penelitian ini.

Di sisi lain, variabel reward (X3) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap profesionalitas (Y). Meskipun nilai signifikansi (0,969) lebih kecil dari α (0,05), nilai T hitung (0,038) jauh lebih rendah dari T tabel (2,009), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat cukup bukti untuk mendukung hipotesis bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas. Kesimpulan ini menggambarkan pentingnya motivasi sebagai faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi tingkat profesionalitas individu dalam lingkungan penelitian ini, sementara pelatihan dan reward tidak menunjukkan dampak yang sama secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, R. H., & Haq, M. S. (2019). Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Di Smk Negeri 1 Surabaya. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 7(3), 1-11.
- Hambali, M., & Luthfi, M. (2017). Manajemen kompetensi guru dalam meningkatkan daya saing. *Journal of Management in Education*, 2(1), 10-19.
- Hanafi, M. (2020). Manajemen sumber daya manusia smk bisnis dan manajemen di daerah istimewa Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(1), 31-44.
- Herdiyana, H., & Rohendi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Bandung Barat. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 3(1), 28-38.
- Komara, E., Suryana, S., Sutisna, J. N., & Ruslani, E. (2024). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan SMK Di Era Industri 4.0 (Studi Kasus Di SMK Negeri 4 Kota Tasikmalaya. *Jurnal Wahana Pendidikan*, 11(1), 71-80.
- Malo, Y. (2023). Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Profesional Dan Komunikasi Internal Yang Efektif Di SMK Negeri 2 Wewewa Barat Tahun Pelajaran 2021/2022. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(5), 1121-1136.
- Marfianto, A. M. (2023). Hubungan Antara Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru: SMKN 1 Suboh Situbondo. *Mitra Pendidikan*, 4(1), 1-8.

- Nawangsari, D. C., Al Farihah, A. A. M., Windasari, W., & Cindy, A. H. (2024). Efektivitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Negeri 1 Surabaya. *TSAQOFAH*, 4(3), 1502-1509.
- Nazili, N., & Mallisza, D. (2023). Kontribusi Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kapasitas Guru Teknik Desain dan Bangunan di SMKN 1 Padang. *Journal on Education*, 5(2), 3152-3159.
- Ndapaloka, V., Hardyanto, W., & Prihatin, T. (2017). Pengaruh supervisi akademik pengawas dan kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi berprestasi sebagai mediasi terhadap kinerja guru SMK negeri kabupaten ende. *Educational Management*, 5(1), 42-54.
- Nurkomala, A. C., Wahyudi, I., Pd, M., & Faizal Nurmatias, M. E. (2021). Pengaruh Manajemen Kurikulum dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran Daring di SMKN 2 Dumai Tahun Ajaran 2020/2021. *Wibawa: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 14-27.
- Nurtan, N., Bahrudin, I., Isnain, T., Susilo, M. E., Wardani, D. R. K., & Anggela, M. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Lulusan Di Smk Negeri 2 Sangatta Utara. *Jurnal Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Kramat Jati*, 3(1), 17-27.
- Purnamasari, D. D., & Santoso, B. (2019). Budaya Organisasi Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru Sebagai Determinan Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 275-284.
- Suhardi, D., Basem, Z., & Supardi, S. (2022). The effect of leadership and motivation on teacher performance at SMK Negeri 1 Bangkinang. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(1), 126-136.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236.
- Wahyuni, F., Haryoko, S., & Arfandi, A. (2024). The Pengaruh kemampuan TIK pengalaman mengajar, motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru SMK Negeri Jenepono: Influence of ICT Skills, Teaching Experience, and Work Motivation on the Professional Competence of Teachers at Jenepono Public Vocational High Schools. *UNM Journal of Technology and Vocational*, 106-114.
- Yusuf, T., & Suci, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(2), 117-132.