

Strategies In Improving Teacher Motivation Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim

Strategi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim

Widyawati ¹⁾, Hardiyansyah ²⁾, Nisma Aprini ³⁾

¹⁾ Program Pascasarjana Universitas Serelo Lahat

²⁾ Postgraduate Program of Serelo Lahat University

Email: ¹⁾ widyawati@gmail.com, ²⁾ dempo66@gmail.com, ³⁾ nisma.aprini@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [29 Oktober 2023]

Revised [03 Desember 2023]

Accepted [10 Desember 2023]

KEYWORDS

Work Strategy and
Motivation

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Strategi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim. Penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis Strategi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim. Jenis penelitian adalah bentuk penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata yang tertulis atau lisan dari objek atau subjek yang diamati yang kemudian ditarik kesimpulan. Peneliti berusaha memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian dan melakukan kajian terhadap studi lapangan. Penelitian kualitatif juga merupakan suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk mendiskripsikan permasalahan – permasalahan yang ada yang terjadi pada objek penelitian. Hasil penelitian diketahui bahwa Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim dengan posisi sekolah harus mampu menangkap peluang dengan memaksimalkan kekuatan yang dimiliki. Strategi pada strategi SO yaitu dapat dilakukan dengan memaksimalkan lokasi yang strategis, memaksimalkan promosi, memiliki tenaga pengajar mayoritas sarjana sesuai dengan kompetensi menjadi peluang dalam melakukan nilai tambah terhadap promosi, guru memiliki motivasi yang tinggi, menjadikan peluang dalam meningkatkan kompetensi dan menjalin hubungan baik dengan warga sekolah, menjadi peluang dalam menjalin komunikasi dengan komite dan masyarakat.

ABSTRACT

Strategy in Improving Teacher Work Motivation Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim. The author conducted research with the aim of analyzing the Strategy in Improving Teacher Work Motivation of Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim. This type of research is a form of field research using a qualitative approach, which is a research approach that produces descriptive data in the form of written or spoken words from objects or subjects that are observed and then drawn conclusions. Researchers try to understand the phenomena experienced by research subjects and conduct studies of field studies. Qualitative research is also a form of research that aims to describe existing problems that occur in the object of research. The results of the study found that Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim with the position of the school must be able to capture opportunities by maximizing its strengths. The strategy in the SO strategy can be done by maximizing the strategic location, maximizing promotion, having a majority of teaching staff with degrees in accordance with competence is an opportunity to add value to promotion, teachers have high motivation, making opportunities in improving competence and establishing good relations with school residents, being an opportunity to establish communication with committees and communities.

PENDAHULUAN

Guru merupakan pendidik yang memiliki hak dan kewajiban dalam dunia pendidikan yang digelutinya, hak guru dengan profesi yang dimilikinya dan kewajiban guru sebagai tenaga pengajar dalam menjalankan aktivitasnya dilingkungan sekolah. Guru dengan tugas memberikan pengajaran dimana mengajar merupakan pelaksanaan proses pembelajaran dan menjadi proses yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan yang ada disekolah. Pengabdian guru di sekolah sangat memberikan kontribusi yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan mencerdaskan generasi bangsa.

Motivasi suatu keadaan atau kondisi yang membangkitkan, mengarahkan dan diperliharahnya perilaku yang berhubungan dengan lingkungan atau keadaan kerja. Motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong yang menimbulkan sebab seseorang mau melakukan suatu pekerjaan dan aktivitasnya dengan keadaan sadar. Motivasi adalah sebagai daya dorong yang menyebabkan seseorang dalam sebuah organisasi mau dan rela untuk bekerja dalam menggerakkan kemampuan yang dimilikinya untuk mewujudkan pelaksanaan tugas dan kewajiban yang semestinya harus dikerjakan dan dipertanggungjaabkan kepada atasan.

Motivasi merupakan daya penggerak yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja agar mereka mau bekerja sama lebih baik dan lebih tepat dengan segala daya dan upaya untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Motivasi juga merupakan kegiatan dan usaha yang membuat

seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi tertentu bergerak dan melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan untuk mendapatkan kepuasan dari apa yang dilakukannya. Motivasi merupakan suatu perangsang atau pendorong kepada seseorang untuk melakukan sesuatu dengan inisiatif sendiri dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi.

Guru sebagai aset memegang peranan yang sangat besar dalam sebuah sekolah karena secanggih apapun perangkat software maupun hardware dalam menerima masukan (input), mengolah (process) dan menyajikan (output) berbagai materi pembelajaran jika tidak didukung sumber daya dalam hal ini guru yang memadai, maka kecanggihan perangkat tersebut tidak memiliki manfaat yang maksimal. Sebaik dan sesempurna apapun suatu perencanaan sekolah, sebaik dan secanggih apapun teknologi yang digunakan jika tidak didukung oleh guru yang cakap, terampil, kreatif, cerdas dan kualifaid di bidangnya, maka proses pencapaian tujuan sekolah akan mengalami banyak masalah.

Hasil pengamatan penulis menjelaskan menjelaskan bahwa jumlah guru terlambat bekerja dan guru yang tidak bekerja setiap bulannya masih sangat tinggi, dilihat dari setiap bulan selalu ada guru yang terlambat dan selalu ada guru yang tidak bekerja, jumlah guru yang terlambat bekerja dan guru yang tidak hadir sama sekali mencapai 15 orang, jumlah ini merupakan jumlah yang tinggi yang menunjukkan bahwa masih rendahnya motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim.

Saling memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan antara kepala sekolah, guru dan pegawai lainnya akan memberikan rasa nyaman untuk dapat mengembangkan diri, mengekspresikan gagasan, berinovasi dan memotivasi diri untuk berprestasi lebih tinggi untuk sekolah. Kedua meningkatkan kesejahteraan secara baik dan wajar. Sejahtera tidak selalu identik dengan materi. Pemberian kesempatan dan peluang kepada guru dan pegawai lainnya untuk memberdayakan dirinya dalam mengeksploitasi seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki akan membantu dan mempertahankan motivasi kerjanya. Ketiga, menanamkan kepedulian dan rasa memiliki yang tinggi kepada warga sekolah. Sekolah yang berdaya selalu dipenuhi oleh guru dan pegawai lainnya yang memiliki kepedulian dan keterlibatan dalam pencapaian visi dan misi. Penanaman rasa memiliki merupakan suatu bentuk ikatan kerja atas dasar komitmen dan sebagai suatu usaha untuk membuat semua warga sekolah terlibat akan memberikan sumbangan positif dalam menjaga dan mempertahankan motivasi kerja guru.

Sekolah merupakan bentuk kesatuan dari berbagai jenis, sifat, perilaku dan karakter dari warga sekolah sehingga dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya seringkali mengalami berbagai persoalan internal yang pelik dan kompleks. Salah satu penyebabnya adalah minimnya komunikasi warga sekolah. Maka dalam interaksi antar warga sekolah, kepala sekolah harus mampu menjaga dan selalu memberikan dorongan atau motivasi kerja agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga menghasilkan kinerja sekolah yang optimal.

LANDASAN TEORI

Manajemen Strategi

Manajemen strategis yaitu dengan sadar dan jelas memilih strategi yang berhubungan dalam lingkungan yang dinamis menurut (Hardiyansyah,2019:1). Menurut Salusu dalam Hardiyansyah (2019:4) "Strategi adalah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya untuk mencapai sasaran melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan". Seni dan pengetahuan didefinisikan dengan perumusan pengimplementasian, pengevaluasian keputusan lintas fungsional sebuah organisasi untuk mencapai tujuan adalah manajemen strategi menurut (Fred R David ,2020:5). Menurut Mulyadi (2021) manajemen strategi adalah proses terwujudnya visi organisasi melalui perumusan dan pelaksanaan dalam strategi penyediaan customer value. Pendapat lain datang dari Bambang Haryadi (2018) yang mendefinisikan manajemen strategi adalah proses perumusan strategi, pengimplementasian dan evaluasi yang disusun terhadap strategi yang dijalankan.

Jadi manajemen strategi berkaitan dengan proses penghasilan suatu rencana dan kebijakan strategik sebagai perwujudan dari strategi terapan yang berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Manfaat Manajemen Strategi

Menurut David (2022 : 15), terdapat beberapa manfaat dalam manajemen strategi yaitu :

1. Membantu pihak organisasi dalam menyusun strategi dengan menggunakan pendekatan yang lebih baik dan sistematis.
2. Manajemen strategi merupakan sebuah proses bukan keputusan dengan tujuan utama mencapai komitmen dari pimpinan dan setiap anggota

3. Pemberdayaan individu dengan memperkuat setiap individu dengan efektivitas dan dorongan agar berpartisipasi dalam pengambilan suatu keputusan.
4. Mempermudah meningkatkan pencapaian hasil sesuai dengan keinginan.
5. Meningkatkan kesadaran dalam menghadapi ancaman diluar organisasi
6. Memberikan pemahaman yang lebih baik terhadap startegi yang ada
7. Meningkatkan produktivitas dan prestasi para anggota
8. Manajemen strategi memudahkan dalam menerima perubahan
9. Memberikan pemahaman yang lebih jelas antar hubungan prestasi dan penghargaan

Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:165), motivasi kerja itu dibangkitkannya, diarahkan dan dipelihara kondisi suatu perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Hadari Nawawi (2018:139) motivasi kerja adalah dorongan keadaan seseorang dengan sadar agar dapat melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Siagian (2020:138) motivasi kerja yaitu digerakkannya kemampuan seseorang dalam bekerja mencapai tujuan organisasi sesuai peraturan dan perencanaan dalam organisasi tersebut. Menurut Henry Simamora (2019:195), motivasi kerja yaitu sebuah fungsi yang mengharapakan setiap individu dalam menghasilkan tingkat pencapaian hasil kerja dan pada akhirnya mendapatkan imbalan dalam sebuah organisasi yang dikehendaki.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Hardiyansyah, (2018) penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian ilmiah yang lebih dimaksudkan untuk memahami masalah-masalah dalam konteks menciptakan gambaran menyeluruh dan kompleks yang disajikan, melaporkan pandangan terperinci dari para sumber informasi, serta dilakukan dengan setting alamiah tanpa adanya intervensi apapun dari peneliti. Penulis menggunakan jenis penelitian adalah bentuk penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata yang tertulis atau lisan dari objek atau subjek yang diamati yang kemudian ditarik kesimpulan. Peneliti berusaha memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian dan melakukan kajian terhadap studi lapangan. Penelitian kualitatif juga merupakan suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk mendiskripsikan permasalahan – permasalahan yang ada yang terjadi pada objek penelitian, permasalahan ini bisa berupa karakteristik perubahan, kesamaan, dan perbedaan antara permasalahan dengan permasalahan yang lainnya. (Sugiyono, 2019).

Informan/ Narasumber Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:215) Informan atau narasumber adalah orang yang dapat memberikan informasi mengenai situasi dan kondisi yang ada pada tempat penelitian. Penentuan sumber data pada penelitian ini dilakukan dengan cara purposive sampling. Purposive sampling yaitu penentuan sumber data yang dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Menurut Sugiyono, penelitian kualitatif pada umumnya tidak menggunakan populasi, hal ini disebabkan karena hal dalam penelitian kualitatif akan membahas kasus tertentu pada keadaan tertentu. Sampel dalam penelitian kualitatif dinamakan informan/narasumber. Penelitian dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim, jadi narasumber dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim yang berjumlah 50 orang yang terdiri dari guru PNS sebanyak 32 orang dan guru honorer 18 orang.

Sumber Data

Ada beberapa sumber data dalam penelitian ini (Arikunto, 2021) yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

Sumber data primer adalah berkaitan dengan semua data yang diperoleh langsung dari tempat melakukan penelitian yang diperoleh dari melalui observasi dan wawancara dengan Kepala Tata Usaha, Waka Kesiswaaan', Waka Kurikulum, Waka Sarpras dan Waka Humas.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak secara langsung dalam penelitian. Data sekunder ini merupakan data pelengkap yang berhubungan dengan data primer seperti buku-buku, artikel, majalah, jurnal yang terkait dengan penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh menggunakan teknik (Ghozali, 2018) sebagai berikut:

1. Studi Pustaka (Library Reseach). Studi pustaka diperoleh melalui membaca dan mempelajari arsip dan dokumen, buku – buku yang berhubungan dengan variabel – variabel yang diteliti oleh penulis.
2. Studi Lapangan (Field Reseach). Studi lapangan merupakan teknik pengumpulan data secara langsung yang dilakukan oleh penulis pada objek penelitian dengan cara:
 - a. Pengamatan (Observasi). Penulis melakukan pengamatan pada objek penelitian yaitu kepada sejumlah pegawai yang menjadi subjek dalam penelitian melalui komunikasi langsung.
 - b. Wawancara (Interview). Wawancara merupakan bentuk tanya jawab antara peneliti dan subjek penelitian dalam hal ini yaitu sumber daya yang ada pada objek penelitian dengan mengharapkan mendapatkan keterangan yang diperlukan. Dalam memperoleh data penulis melakukan wawancara pada sumber wawancara sebagai berikut :
 - c. Dokumentasi. Dalam hal ini penulis melakukan pencarian dan mengumpulkan data menganalisa masalah – masalah penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis SWOT berusaha menganalisis faktor pendukung dan faktor penghambat yang ada dalam organisasi kemudian berusaha menerjemakannya kedalam suatu strategi utama untuk mencapai visi misi dan tujuan organisasi. Buwono (2019). Analisis swot adalah metode dalam perencanaan strategik yang dipakai mengidentifikasi 4 faktor utama yang mempengaruhi kegiatan organisasi sepanjang masa.

Analisis SWOT memberikan suatu “pandangan dasar” tentang analisis kondisi situasi yang dihadapi sehingga bisa didapatkan strategi yang tepat dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Analisis SWOT menjabarkan secara rinci aspek-aspek yang menjadi kekuatan (strengths), kelemahan (weaknesses), peluang (opportunity), dan tantangan atau ancaman (threat).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim

Hasil Wawancara dengan Kepala Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim, dengan pertanyaan, bagaimana tugas guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim “ guru merupakan pendidik yang memiliki hak dan kewajiban dalam dunia pendidikan yang digelutinya, hak guru dengan profesi yang dimilikinya dan kewajiban guru sebagai tenaga pengajar dalam menjalankan aktivitasnya di lingkungan sekolah. (wawancara, Rabu, 2 Agustus, 2023).

Hasil Wawancara dengan Waka Kesiswaan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim, dengan pertanyaan, bagaimana tugas guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim “ Guru dengan tugas memberikan pengajaran dimana mengajar merupakan pelaksanaan proses pembelajaran dan menjadi proses yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan yang ada di sekolah. (wawancara, Rabu, 2 Agustus, 2023).

Hasil Wawancara dengan Waka Sarpras Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim, dengan pertanyaan, bagaimana peran guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim “ Guru sebagai aset memegang peranan yang sangat besar dalam sebuah sekolah karena secanggih apapun perangkat software maupun hardware dalam menerima masukan (input), mengolah (process) dan menyajikan (output) berbagai materi pembelajaran jika tidak didukung sumber daya dalam hal ini guru yang memadai, maka kecanggihan perangkat tersebut tidak memiliki manfaat yang maksimal. (wawancara, Rabu, 2 Agustus, 2023).

Hasil Wawancara dengan Waka Humas Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim, dengan pertanyaan, bagaimana peran guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim “Sebaik dan sesempurna apapun suatu perencanaan sekolah, sebaik dan secanggih apapun teknologi yang digunakan jika tidak didukung oleh guru yang cakap, terampil, kreatif, cerdas di bidangnya, maka proses pencapaian tujuan sekolah akan mengalami banyak masalah. (wawancara, Rabu, 2 Agustus, 2023).

Hasil Wawancara dengan Waka Kurikulum Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim, dengan pertanyaan, apa yang anda ketahui tentang pengabdian guru “Pengabdian guru di sekolah sangat memberikan kontribusi yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan mencerdaskan generasi bangsa”.

(wawancara, Rabu, 2 Agustus, 2023).

Hasil Wawancara dengan Kepala Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim, dengan pertanyaan, bagaimana interaksi Kepala Sekolah dengan guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim “ Saling memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan antara kepala sekolah, guru dan pegawai lainnya memberikan rasa nyaman untuk dapat mengembangkan diri, mengekspresikan gagasan, berinovasi dan memotivasi diri untuk berprestasi lebih tinggi untuk sekolah. (wawancara, Rabu, 2 Agustus, 2023).

Hasil Wawancara dengan Waka Kesiswaan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim, dengan pertanyaan, bagaimana dengan pemberian kesejahteraan guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim “Pemberian kesejahteraan secara baik dan wajar, sejahtera tidak selalu identik dengan materi. Pemberian kesempatan dan peluang kepada guru dan pegawai lainnya untuk memberdayakan dirinya dalam mengeksplorasi seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki akan membantu dan mempertahankan motivasi kerjanya. (wawancara, Rabu, 2 Agustus, 2023).

Hasil Wawancara dengan Waka Kurikulum Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim, dengan pertanyaan, bagaimana peran Kepala Sekolah dan guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim terhadap masyarakat. “ Menanamkan kepedulian dan rasa memiliki yang tinggi kepada warga sekolah, sekolah yang berdaya selalu dipenuhi oleh guru dan pegawai lainnya yang memiliki kepedulian dan keterlibatan dalam pencapaian visi dan misi. (wawancara, Rabu, 2 Agustus, 2023).

Hasil Wawancara dengan Waka Sarpras Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim, dengan pertanyaan, bagaimana cara Kepala Sekolah mengajak semua guru dan pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim agar berkontribusi terhadap sekolah. “Kepala Sekolah menjelaskan agar semua guru dan pegawai merasa memiliki, sehingga penanaman rasa memiliki merupakan suatu bentuk ikatan kerja atas dasar komitmen dan sebagai suatu usaha untuk membuat semua warga sekolah terlibat akan memberikan sumbangan positif dalam menjaga dan mempertahankan motivasi kerja guru. (wawancara, Rabu, 2 Agustus, 2023).

Hasil Wawancara dengan Waka Humas Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim, dengan pertanyaan, bagaimana sikap guru terhadap sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim. “Sekolah merupakan bentuk kesatuan dari berbagai jenis, sifat, perilaku dan karakter dari warga sekolah sehingga dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya seringkali mengalami berbagai persoalan internal yang pelik dan kompleks. (wawancara, Rabu, 2 Agustus, 2023).

Hasil Wawancara dengan Kepala Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim, dengan pertanyaan, apa penyebab adanya konflik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim. “Salah satu penyebabnya adalah minimnya komunikasi warga sekolah. Maka dalam interaksi antar warga sekolah, kepala sekolah harus mampu menjaga dan selalu memberikan dorongan atau motivasi kerja agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga menghasilkan kinerja sekolah yang optimal. (wawancara, Rabu, 2 Agustus, 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiyansyah, 2022. Analisis Pengembangan Organisasi Pelayanan Publik melalui Proses Diagnosa dan Intervensi. Hasil kajian dan pembahasan menyimpulkan bahwa semua variabel dalam proses diagnostik telah berjalan dengan baik sesuai dengan fakta dan data yang diperoleh. Fakta dan data menunjukkan bahwa KPP Pratama Palembang Ilir Timur tidak bermasalah dan dalam kondisi sekarang tidak perlu diintervensi pembangunan KPP Pratama Palembang Ilir Timur. (wawancara, Rabu, 2 Agustus, 2023).

Analisis SWOT dan Analisis IFE dan EFE

Analisis SWOT memberikan suatu “pandangan dasar” tentang analisis kondisi situasi yang dihadapi sehingga bisa didapatkan strategi yang tepat dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Analisis SWOT menjabarkan secara rinci aspek-aspek yang menjadi kekuatan (strengths), kelemahan (weaknesses), peluang (opportunity), dan tantangan atau ancaman (threat).

1. Identifikasi Faktor Kunci Internal dan Eksternal

Berdasarkan hasil identifikasi dari data internal dan eksternal, maka dilakukan identifikasi faktor-faktor kunci internal dan eksternal yang akan digunakan sebagai faktor yang dimasukkan dalam matrik evaluasi. Hasil dari identifikasi faktor-faktor kunci baik internal maupun eksternal dapat dilihat dalam tabel

di bawah ini.

Tabel 1 Faktor – Faktor Kunci Internal dan Eksternal

Kekuatan		Peluang	
1	Lokasi Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim strategis	1	Kebijakan pemerintah
2	Tenaga Pedidik / guru mayoritas Sarjana	2	Lingkungan sekitar sekolah beragama Islam
3	Semangat kerja guru	3	Dukungan masyarakat
4	Adanya keharmonisan guru dengan siswa	4	Komite Sekolah
5	Akreditasi Sekolah A	5	Kemajuan ekonomi masyarakat
Kelemahan		Ancaman	
1	Sarana dan prasarana	1	Persaingan dengan lembaga sejenis
2	Kesejahteraan guru masih rendah	2	Banyaknya masyarakat memilih sekolah umum
3	Belum adanya target di SMA favorit	3	Pengaruh masuknya budaya asing
4	Kurangnya pensosialisasian terhadap masyarakat sekitar	4	Pengaruh kemajuan teknologi menjadi gangguan terhadap proses pembelajaran
5	Kurangnya minat masyarakat	5	Kurangnya pengawasan orang tua terhadap siswa

2. Matriks Internal Faktor

Input matrik IFE (Internal Factor Evaluation) didapat dari proses pengumpulan data faktor internal. Dimana key success factor yang ada berupa kekuatan dan kelemahan yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim. Bobot dan rating yang diperoleh dari isian kuesioner untuk mengambil keputusan yaitu Bagian Tata Usaha, Waka Kesiswaan, Waka Kurikulum, Waka Sarpras dan Waka Humas. Pada tabel berikut akan diperlihatkan matriks IFE.

Tabel 2 Matriks Internal Factors Evaluation (IFE)

Internal Factors Evaluation (IFE)		Bobot (B)	Rating (R)	Score
KEKUATAN (Strength)				
1	Lokasi Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim strategis	0.20	3	0.6
2	Tenaga Pedidik / guru mayoritas Sarjana	0.20	4	0.8
3	Semangat kerja guru	0.20	4	0.8
4	Adanya keharmonisan guru dengan siswa	0.20	4	0.8
5	Akreditasi Sekolah A	0.20	4	0.8
Total Bobot		1		
Total Kekuatan				3.8
KELEMAHAN (Weakness)				
1	Sarana dan prasarana	0.25	3	0.75
2	Kesejahteraan guru masih rendah	0.15	2	0.30
3	Belum adanya target di SMA favorit	0.20	3	0.60
4	Kurangnya pensosialisasian terhadap masyarakat sekitar	0.25	3	0.75
5	Kurangnya minat masyarakat	0.15	2	0.30
Total Bobot		1		
Total Kelemahan				2.7

Hasil dari penskoran analisis faktor – faktor dari unsur kekuatan (strength) diperoleh nilai rata-rata total kekuatan 3.8. Kekuatan yang strategis adalah Tenaga Pendidik / guru mayoritas Sarjana, Semangat kerja guru, Adanya keharmonisan guru dengan siswa dan Akreditasi Sekolah A sangat mendukung Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim dalam meningkatkan motivasi kerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Hasil analisis dari faktor kelemahan (weakness) diperoleh nilai dengan rata-rata 2.7. Faktor kelemahan disebabkan oleh masih rendahnya kesejahteraan guru dan kurangnya minat masyarakat hal ini akan menyebabkan rendahnya motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim dalam menjalankan tugas – tugasnya sebagai pendidik.

3. Matriks Eksternal Faktor

Berdasarkan data yang di dapat dari lingkungan umum di luar lingkungan sekolah, maka dapat di buat matriks EFE (External Factors Evaluation). Setelah didapat bobot dan rating dari setiap factor lingkungan eksternal sekolah yang berupa peluang dan ancaman, maka data yang didapat dari hasil pengumpulan data tersebut adalah :

Tabel 2. Matriks Eksternal Factors Evaluation (EFE)

Eksternal Factors Evaluation (EFE)		Bobot(B)	Rating(R)	Score
PELUANG (Opportunities)				
1	Kebijakan pemerintah	0.30	4	1.20
2	Lingkungan sekitar sekolah beragama Islam	0.30	4	1.20
3	Dukungan masyarakat	0.15	3	0.45
4	Komite Sekolah	0.10	2	0.20
5	Kemajuan ekonomi masyarakat	0.15	3	0.45
Total Bobot			1	
Total Peluang				3.5
ANCAMAN (Threats)				
1	Persaingan dengan lembaga sejenis	0.20	3	0.6
2	Banyaknya masyarakat memilih sekolah umum	0.15	2	0.3
3	Pengaruh masuknya budaya asing	0.15	2	0.3
4	Pengaruh kemajuan teknologi menjadi gangguan terhadap proses pembelajaran	0.20	3	0.6
5	Kurangnya pengawasan orang tua terhadap siswa	0.30	4	1.2
Total Bobot		1		
Total Ancaman				3.0

Hasil analisis dari faktor peluang (opportunity) diperoleh nilai dengan rata-rata 3.0. Jadi faktor peluang yang strategis adalah ada kebijakan pemerintah dan lingkungan sekitar sekolah beragama Islam akan memudahkan pihak Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim dalam meningkatkan motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas – tugasnya.

Hasil dari analisis faktor ancaman diperoleh nilai dengan rata-rata 3.0. Hal tersebut hal ini menunjukkan bahwa banyaknya masyarakat memilih sekolah umum, adanya pengaruh masuknya budaya asing dapat mempengaruhi motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim dalam

menjalankan tugasnya sehingga faktor ini akan menjadi ancaman.

Nilai total dari matrik IFE dan matrik EFE di gambarkan pada diagram analisis SWOT serta rumus kombinasi matrik SWOT. Setelah didapatkan hasil rumusan kombinasi alternative strategi SO, ST, WO, dan WT dari lingkungan internal dan eksternal. Setelah didapatkan hasil rumusan kombinasi alternative strategi SO, ST, WO, dan WT dari lingkungan internal dan eksternal. Rumusan alternatif strategi merupakan suatu alternatif yang digunakan untuk menjalankan aktivitas kedepannya. Berikut ini kombinasi strategi matrik yang di dapat dari indikator dan dilakukan penggabungan pada faktor internal dan eksternal kombinasi, hasilnya bisa dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3 Matriks SWOT

<p>Faktor Internal</p> <p>Faktor Eksternal</p>	<p>Kekuatan (S):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim strategis 2. Tenaga Pedidik / guru mayoritas Sarjana 3. Semangat kerja guru 4. Adanya keharmonisan guru dengan siswa 5. Akreditasi Sekolah A 	<p>Kelemahan (W):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sarana dan prasarana 2. Kesejahteraan guru masih rendah 3. Belum adanya target di SMA favorit 4. Kurangnya pensosialisasian terhadap masyarakat sekitar 5. Kurangnya minat masyarakat
<p>Peluang (O):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan pemerintahLingkungan sekitar sekolah beragama Islam 2. Dukungan masyarakat 3. Komite Sekolah 4. Kemajuan ekonomi masyarakat 	<p>Strategi SO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dengan lokasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim yang strategis, akan memudahkan dalam menghimpun dan mendapatkan dukungan pemerintah 2. Tenaga Pedidik / guru mayoritas Sarjana, memudahkan melakukan pensosialisasian dilingkungan sekitar sekolah 3. Guru dengan semangat kerja yang tinggi akan lebih mudah mendapatkan dukungan dari masyarakat 4. Dengan adanya keharmonisan guru dengan siswa akan memudahkan komite sekolah dalam melaksanakan pengawasan 5. Akreditasi Sekolah A sangat mendukung pengembangan pendidikan dalam mendayagunakan kemajuan ekonomi masyarakat 	<p>Strategi WO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menarik dukungan pemerintah untuk melengkapi prasarana yang dibutuhkan 2. Dengan lingkungan sekitar sekolah beragama Islam, akan memudahkan menarik minat masyarakat 3. Dengan adanya dukungan dari masyarakat ayng bekerja sama dengan pihak sekolah untuk mengupayakan adanya target di SMA favorit 4. Dengan adanya komite sekolah akan menambah pensosialisasian terhadap masyarakat sekitar 5. Dengan adanya kemajuan ekonomi masyarakat akan memungkinkan menambah minat masyarakat
<p>Ancaman (T):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persaingan dengan lembaga sejenis 2. Banyaknya masyarakat memilih sekolah umum 3. Pengaruh masuknya budaya asing 4. Pengaruh kemajuan teknologi menjadi gangguan terhadap proses pembelajaran 5. Kurangnya pengawasan orang tua terhadap siswa 	<p>Strategi ST:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dengan lokasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim yang strategis akan mampu meningkatkan minat masyarakat 2. Tenaga Pedidik / guru mayoritas Sarjana meyakinkan orang tua calon siswa / siswa untuk memilih 3. Semangat kerja guru akan mengimbangi masuknya pengaruh budaya asing 4. Adanya keharmonisan guru dengan siswa akan merubah pengaruh positif dari kemajuan teknologi dalam membantu proses pembelajaran 5. Dengan akreditasi Sekolah A menarik minat orang tua siswa 	<p>Strategi WT:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memanfaatkan prasarana yang ada untuk mengatasi persaingan 2. Dengan meningkatkan kesejahteraan guru agar para guru memiliki semangat untuk meraih minat masyarakat 3. Menentukan target SMA favorit untuk mengatasi persaingan 4. Menambah personil dalam melakukan sosialisasi kepada masyarakat 5. Melakukan pengawasan terhadap siswa

Matriks Analisis SWOT

Alternatif strategi berdasarkan matriks analisis swot diatas adalah sebagai berikut :

1.Strategi SO

Strategi SO ini adalah strategi mengandalkan kekuatan untuk mendapatkan peluang. Adapun strategi SO antara lain :

- a. Dengan lokasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim yang strategis, akan memudahkan dalam menghimpun dan mendapatkan dukungan pemerintah
- b. Tenaga Pendidik / guru mayoritas Sarjana, memudahkan melakukan pensosialisasian dilingkungan sekitar sekolah
- c. Guru dengan semangat kerja yang tinggi akan lebih mudah mendapatkan dukungan dari masyarakat
- d. Dengan adanya keharmonisan guru dengan siswa akan memudahkan komite sekolah dalam melaksanakan pengawasan
- e. Akreditasi Sekolah A sangat mendukung pengembangan pendidikan dalam mendayagunakan kemajuan ekonomi masyarakat

2.Strategi ST

Strategi ST ini adalah strategi menggunakan kekuatan untuk menghadapi ancaman. Adapun strategi ST antara lain :

- a. Dengan lokasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim yang strategis akan mampu meningkatkan minat masyarakat
- b. Tenaga Pendidik / guru mayoritas Sarjana meyakinkan orang tua calon siswa / siswa untuk memilih
- c. Semangat kerja guru akan mengimbangi masuknya pengaruh budaya asing
- d. Adanya keharmonisan guru dengan siswa akan merubah pengaruh positif dari kemajuan teknologi dalam membantu proses pembelajaran
- e. Dengan akreditasi Sekolah A menarik minat orang tua siswa

3.Strategi WO

Strategi WO ini adalah strategi meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang. Adapun strategi WO antara lain :

- a. Menarik dukungan pemerintah untuk melengkapi prasarana yang dibutuhkan
- b. Dengan lingkungan sekitar sekolah beragama Islam, akan memudahkan menarik minat masyarakat
- c. Dengan adanya dukungan dari masyarakat ayng bekerja sama dengan pihak sekolah untuk mengupayakan adanya target di SMA favorit
- d. Dengan adanya komite sekolah akan menambah pensosialisasian terhadap masyarakat sekitar
- e. Dengan adanya kemajuan ekonomi masyarakat akan memungkinkan menambah minat masyarakat.

4.Strategi WT

Strategi WT ini adalah strategi yang meminimalkan kelemahan untuk mengatasi ancaman. Adapun strategi WT antara lain :

- a. Memanfaatkan prasarana yang ada untuk mengatasi persaingan
- b. Dengan meningkatkan kesejahteraan guru agar para guru memiliki semangat untuk meraih minat masyarakat
- c. Menentukan target SMA favorit untuk mengatasi persaingan
- d. Menambah personil dalam melakukan sosialisasi kepada masyarakat
- e. Melakukan pengawasan terhadap siswa

Berdasarkan data hasil analisis SWOT di atas, bahwa strategi peningkatan mutu pendidik yang dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim diawali dengan menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Dalam strategi yang diterapkan oleh Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim menggunakan kekuatan dari dalam lingkungan sekolah serta mengambil peluang dari luar sekolah. Pada diskripsi data diketahui bahwa Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim dengan posisi sekolah harus mampu menangkap peluang dengan memaksimalkan kekuatan yang dimiliki. Strategi pada strategi SO yaitu dapat dilakukan dengan :

1. Memaksimalkan lokasi yang strategis, memaksimalkan promosi
2. Memiliki tenaga pengajar mayoritas sarjana sesuai dengan kompetensi menjadi peluang dalam melakukan nilai tambah terhadap promosi

3. Guru memiliki motivasi yang tinggi, menjadikan peluang dalam meningkatkan kompetensi
4. Menjalinkan hubungan baik dengan warga sekolah, menjadi peluang dalam menjalin komunikasi dengan komite dan masyarakat

Posisi saat ini mengindikasikan sebuah organisasi memiliki peluang yang cukup baik dengan memaksimalkan kekuatan yang dimiliki, namun masih memiliki kelemahan. Oleh karena itu, pihak sekolah harus mampu meminimalisir kelemahan yang dimiliki. Rekomendasi strategi yang diberikan adalah Strategi Growth, artinya kondisi internal organisasi berada pada pilihan yang cukup baik. Oleh karenanya organisasi disarankan untuk menggunakan strategi growth, yaitu merupakan strategi yang harus berani melakukan ekspansi untuk mendapatkan pangsa pasar yang lebih luas. Dalam implementasinya strategi ini dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan di antaranya melalui keunggulan biaya menyeluruh, diferensiasi dan focus strategy.

Guru merupakan pendidik yang memiliki hak dan kewajiban dalam dunia pendidikan yang digelutinya, hak guru dengan profesi yang dimilikinya dan kewajiban guru sebagai tenaga pengajar dalam menjalankan aktivitasnya di lingkungan sekolah. Guru dengan tugas memberikan pengajaran dimana mengajar merupakan pelaksanaan proses pembelajaran dan menjadi proses yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan yang ada di sekolah. Pengabdian guru di sekolah sangat memberikan kontribusi yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan mencerdaskan generasi bangsa.

Motivasi suatu keadaan atau kondisi yang membangkitkan, mengarahkan dan diperlihatkan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan atau keadaan kerja. Motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong yang menimbulkan sebab seseorang mau melakukan suatu pekerjaan dan aktivitasnya dengan keadaan sadar. Motivasi adalah sebagai daya dorong yang menyebabkan seseorang dalam sebuah organisasi mau dan rela untuk bekerja dalam menggerakkan kemampuan yang dimilikinya untuk mewujudkan pelaksanaan tugas dan kewajiban yang semestinya harus dikerjakan dan dipertanggungjawabkan kepada atasan.

Motivasi merupakan daya penggerak yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja agar mereka mau bekerja sama lebih baik dan lebih tepat dengan segala daya dan upaya untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Motivasi juga merupakan kegiatan dan usaha yang membuat seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi tertentu bergerak dan melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan untuk mendapatkan kepuasan dari apa yang dilakukannya. Motivasi merupakan suatu perangsang atau pendorong kepada seseorang untuk melakukan sesuatu dengan inisiatif sendiri dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi.

Guru sebagai aset memegang peranan yang sangat besar dalam sebuah sekolah karena secanggih apapun perangkat software maupun hardware dalam menerima masukan, mengolah dan menyajikan berbagai materi pembelajaran jika tidak didukung sumber daya dalam hal ini guru yang memadai, maka kecanggihan perangkat tersebut tidak memiliki manfaat yang maksimal. Sebaik dan sesempurna apapun suatu perencanaan sekolah, sebaik dan secanggih apapun teknologi yang digunakan jika tidak didukung oleh guru yang cakap, terampil, kreatif, cerdas dan kualitatif di bidangnya, maka proses pencapaian tujuan sekolah akan mengalami banyak masalah.

Saling memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan antara kepala sekolah, guru dan pegawai lainnya akan memberikan rasa nyaman untuk dapat mengembangkan diri, mengekspresikan gagasan, berinovasi dan memotivasi diri untuk berprestasi lebih tinggi untuk sekolah. Kedua meningkatkan kesejahteraan secara baik dan wajar. Sejahtera tidak selalu identik dengan materi. Pemberian kesempatan dan peluang kepada guru dan pegawai lainnya untuk memberdayakan dirinya dalam mengeksplorasi seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki akan membantu dan mempertahankan motivasi kerjanya. Ketiga, menanamkan kepedulian dan rasa memiliki yang tinggi kepada warga sekolah. Sekolah yang berdaya selalu dipenuhi oleh guru dan pegawai lainnya yang memiliki kepedulian dan keterlibatan dalam pencapaian visi dan misi. Penanaman rasa memiliki merupakan suatu bentuk ikatan kerja atas dasar komitmen dan sebagai suatu usaha untuk membuat semua warga sekolah terlibat akan memberikan sumbangan positif dalam menjaga dan mempertahankan motivasi kerja guru.

Sekolah merupakan bentuk kesatuan dari berbagai jenis, sifat, perilaku dan karakter dari warga sekolah sehingga dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya seringkali mengalami berbagai persoalan internal yang pelik dan kompleks. Salah satu penyebabnya adalah minimnya komunikasi warga sekolah. Maka dalam interaksi antar warga sekolah, kepala sekolah harus mampu menjaga dan selalu memberikan dorongan atau motivasi kerja agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga menghasilkan kinerja sekolah yang optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan yaitu, diketahui bahwa Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim dengan posisi sekolah harus mampu menangkap peluang dengan memaksimalkan kekuatan yang dimiliki. Strategi pada strategi SO yaitu dapat dilakukan dengan memaksimalkan lokasi yang strategis, memaksimalkan promosi, memiliki tenaga pengajar mayoritas sarjana sesuai dengan kompetensi menjadi peluang dalam melakukan nilai tambah terhadap promosi, guru memiliki motivasi yang tinggi, menjadikan peluang dalam meningkatkan kompetensi dan menjalin hubungan baik dengan warga sekolah, menjadi peluang dalam menjalin komunikasi dengan komite dan masyarakat. Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim harus berhati-hati terhadap persaingan sejenis karena hal ini pengaruhnya cukup kuat dalam memperebutkan pangsa pasar yang ada.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka ada beberapa saran dalam penelitian ini yaitu :

1. Ketersediaan tenaga kerja / guru yang berkompentensi hendaknya dipertahankan, motivasi kerja guru dan keharmonisan warga sekolah harus ditingkatkan agar sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim dapat menggapai peluang secara eksternal.
2. Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim hendaknya mampu memanfaatkan kebijakan dan dukungan pemerintah dalam membanguan pendidikan yang berkualitas
3. Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim dengan basis sekolah Islami hendaknya mampu mempertahankan dukungan masyarakat dan senantiasa menjaga kepercayaan masyarakat agar menimbulkan minat orang tua yang cukup tinggi dalam menyekolahkan anaknya.
4. Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Muara Enim harus berhati-hati terhadap persaingan sejenis karena hal ini pengaruhnya cukup kuat dalam memperebutkan pangsa pasar yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Arikunto, (2021), Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Bambang Haryadi (2018), Strategi Manajemen. Jakarta: Bayumedia Publishing.
- Buwono (2019), Analisis swot adalah metode dalam perencanaan strategik yang dipakai mengidentifikasi 4 faktor utama yang mempengaruhi kegiatan organisasi sepanjang masa.
- Ghozali, (2018), Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima,. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Handoko, (2019), Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Hardiyansyah, (2019), Kualitas Pelayanan Publik Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya. Yogyakarta : Gava Media.
- Hardiyansyah, (2022). Analisis Pengembangan Organisasi Pelayanan Publik melalui Proses Diagnosa dan Intervensi.
- Hardiyansyah, (2021), Survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Pada RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim Masa Pandemi Covid-19.
- Hardiyansyah, (2017). Manajemen pelayanan dan pengembangan organisasi publik. Gava Media, Yogyakarta. ISBN 978-602-6948-70-0
- Hasibuan (2018), Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Hidjrachman dan Husnan (2020). Manajemen Personalial,. Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta
- Mulyadi (2021), manajemen strategi adalah sebuah proses yang dilakukan oleh manajer dan pegawai untuk merumuskan dan melaksanakan strategi dalam penyediaan customer value terbaik untuk mewujudkan visi organisasi.
- Rivai dan Sagala, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti, (2019), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Siagian (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara,. Jakarta.

- Sunyoto Danang (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Sugiyono, (2019), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Bandung: Alfabeta
- Tegowati, 2018. Strategi Meningkatkan Prestasi Kerja Guru Berdasarkan Motivasi, Kompensasi, Stres Kerja, dan Kepemimpina
- Winardi (2019). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.