

# PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI KUNCI MENINGKATKAN KINERJA GURU MUHAMMADIYAH KOTA BANDUNG

*by* Wandy Zulkarnaen

---

**Submission date:** 15-Nov-2022 06:17AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1954122286

**File name:** vol\_1\_no.1-5-wandy.docx (26.05K)

**Word count:** 2743

**Character count:** 18054

# PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI KUNCI MENINGKATKAN KINERJA GURU MUHAMMADIYAH KOTA BANDUNG

Wandy Zulkarnaen<sup>1</sup>; Ikhsan Kamil<sup>2</sup>; Hilman<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Bandung<sup>1,2,3</sup>

Email : wandy.zulkarnaen@umbandung.ac.id<sup>1</sup>; ikhsan.kamil@umbandung.ac.id<sup>2</sup>; hilman@umbandung.ac.id<sup>3</sup>

## ABSTRAK

Aspek psikologis guru dapat dilihat dari perspektif manajemen sumber daya manusia yang mampu mengukur keterampilan kinerja guru yang ternyata dipengaruhi oleh tiga aspek manajemen SDM seperti motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja. Generasi 4.0 merupakan era sosial dimana perangkat teknologi telah menjadi bagian dari gaya hidup sehari-hari. Tak terkecuali perilaku guru sebagai praktisi pendidik yang tentunya memiliki hubungan moral yang tidak dapat di pisahkan dengan perangkat canggih yang sudah menjadi bagian dari kehidupan. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian ini berlokasi di sebuah sekolah komersial yang berada di bawah naungan Muhammadiyah Kota Bandung.

Kata Kunci : Manajemen; SDM; Kinerja Guru; Muhammadiyah Kota Bandung

## ABSTRACT

The psychological aspects of teachers can be seen from the perspective of human resource management that is able to measure teacher performance skills that turned out to be affected by three aspects of HR management such as work motivation, compensation and job satisfaction. Generation 4.0 is a social era in which technological tools have become part of everyday lifestyle. No exception to the behavior of teachers as educator practitioners who certainly have a moral relationship that can not be separated by sophisticated devices that have become part of life. The number of respondents who were the object of research were 60 teachers. This research is located in a commercial school under the auspices of the Muhammadiyah of Bandung City.

Keywords : Management; HR; Teachers Performance; Muhammadiyah of Bandung City

## PENDAHULUAN

Dalam generasi 4.0 kegiatan guru mulai dipengaruhi dengan kemudahan fungsi dari perangkat teknologi. Saat ini bermunculan kelas online, atau belajar melalui multimedia di dunia maya.

Peran guru adalah salah satu yang belum dapat tergantikan peranan dan posisinya. Guru memiliki pengaruh besar terhadap masa depan sebuah keluarga dan bangsa. Guru dinilai sebagai pembawa visi dan sekaligus praktisi dari sebuah misi untuk menciptakan sebuah generasi yang memiliki kematangan holistik. Ikatan batin dan psikis

antara guru dan murid sejalan dengan orang tua yang juga berperan sebagai pendidik tatkala berada di luar lingkungan sekolah.

Tentunya kegiatan belajar mengajar online lebih terasa mempermudah para murid yang memiliki kendala jarak dan waktu. Namun tetap saja diperlukan guru sebagai sumber penyampai ilmu pengetahuan yang mampu memberikan konsep kegiatan belajar yang berinteraksi satu dan dua arah. Ini menandakan bahwa peran guru di era generasi 4.0 masih belum dapat digantikan posisinya bahkan menjelang memasuki era generasi 5.0 diprediksi keberadaan guru masih diperlukan. Karena pada dasarnya pendidikan adalah sebuah proses alami yang akan terjadi baik secara formal maupun informal. Dan guru adalah praktisi yang sangat penting dalam dunia pendidikan.

Untuk itu diperlukan sebuah strategi manajemen sumber daya manusia untuk memelihara energi positif dan antusiasme guru untuk menjalankan tugasnya agar kinerjanya ternilai baik bahkan mampu memberikan dampak luar biasa dalam dunia Pendidikan. Strategi manajemen sumber daya manusia yang akan diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru di era generasi 4.0 ini adalah motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan tiga strategi manajemen SDM tersebut maka beberapa hipotesa akan diuji untuk menjawab apa yang menjadi kebutuhan para guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Di dalam era masyarakat 4.0 teknologi merupakan bukan hal yang susah didapat. Teknologi bahkan sudah menjadi bagian dari hidup dan mampu membantu manusia untuk meringankan setiap menjalankan aktivitasnya. Bahkan perangkat teknologi ini kerap digunakan untuk mencapai tujuan dari sebuah usaha termasuk di bidang Pendidikan. Saat ini akses ilmu pengetahuan begitu dengan mudah dicapai oleh siapapun. Dengan adanya fitur-fitur dan aplikasi yang menjajikan kemudahan untuk mendapatkan informasi bagi siapapun yang memerlukannya. Hal ini ditunjukkan dengan biaya untuk mendapatkan perangkat tersebut dinilai dengan harga yang murah. Dengan kondisi ini, gaya masyarakat saat ini cenderung menganggap enteng terhadap sebuah keseriusan profesi analog yang belum dapat tergantikan peran dan posisinya.

## LITERATUR

<sup>8</sup> Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (Zulkarnaen W., 2021:88). <sup>5</sup> Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai

seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya seturut tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara,2005:9). Kita dapat melihat kinerja sebagai sebuah proses atau hasil yang ditimbulkan dari pekerjaan. Kinerja adalah proses sebuah pekerjaan yang dilaksanakan untuk mencapai hasil kerja terbaik. Namun efek dari pekerjaan itu sendiri juga menyatakan kinerja.

Merujuk pada teori Anwar Prabu Mangkunegara (2009:84) bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai ternyata dipengaruhi oleh kepuasan dan motivasi kerja dan juga kinerja karyawan. Hal itu selaras dengan Veitzhal (2005 : 357-358) yang menyatakan jika pengelolaan dengan baik, kompensasi turut mendukung untuk meraih tujuan, memelihara semangat pegawai dengan baik akan menimbulkan motivasi untuk bekerja. Jika dibalik maka pemberian kompensasi yang tidak cukup, kemungkinan pegawai yang ada tidak menggunakan seluruh upayanya secara optimal untuk mencapai target misi organisasi (Abraham Maslow dalam Veithzal, 2006:458), dan hal ini membuat pegawai memungkinkan untuk meninggalkan perusahaan.

Insentif yang merupakan salah satu penghasilan tidak tetap, Mathis & Jackson (2009:459) sebuah upaya yayasan/perusahaan memberikan penghargaan yang nyata kepada pegawai yang mampu menampilkan kinerja diatas rata-rata juga merupakan bagian dari kompensasi, keuntungan dari insentif yang lain yaitu mampu meningkatkan produktivitas, mempertahankan karyawan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Motivasi merupakan sumber kekuatan bagi karyawan/pekerja untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kinerja bagus yang menjadi ekspektasi perusahaan akan mudah tercapai jikalau terdapat pemetaan motivasi dalam sebuah agenda kegiatan operasional perusahaan/yayasan. Menurut Sutarto Wijono (2010:65) ditemukan pengaruh antara motivasi kerja dengan prestasi kerja atau yang kita kenal dengan istilah kinerja, selain itu memiliki pengaruh serta hubungan terhadap kepuasan karyawan ketika bekerja. Selaras dengan opini Rhodes dan Steers (Edy Sutrisno, 2010:81) bahwa motivasi karyawan/pegawai untuk selalu hadir bekerja dan untuk sejalan dengan target organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam sebuah proses kerja yang memuat beberapa tantangan dan rintangan untuk dating bekerja.

Dari hasil observasi yang terjadi di Sekolah Muhammadiyah Kota Bandung, ternyata banyak guru yang merasa bahwa penempatan tugasnya telah sesuai dengan apa yang mereka inginkan. Hal ini dinyatakan dengan kepuasan para orang tua murid atas

kompetensi para guru-guru atas mata pelajaran yang sesuai dengan bidang ilmunya masing-masing. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam pekerjaan, diakibatkan dampak dari kepuasan kerja yang tak terpenuhi mampu menyebabkan berbagai permasalahan sumber daya manusia seperti keterlambatan hadir, permasalahan kedisiplinan, seringkali absen yang pada akhirnya keadaan tersebut dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun dan menjadikan pegawai menjadi tidak produktif (Sutarto Wijono 2010:118).

Penelitian berdasarkan indikator-indikator dari berbagai variabel independen motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja diasumsikan masing-masing mampu mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Indikator untuk motivasi antara lain kebutuhan pengakuan dan perhatian, lalu indikator kompensasi terbagi menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, sedangkan indikator kepuasan kerja terdiri dari aspek pekerjaan, promosi, rekan kerja dan atasan. Dan sebagai variabel dependen, kinerja dilihat dari kuantitas dan kualitas hasil, ketepatan waktu hadir, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

## METODOLOGI PENELITIAN

<sup>2</sup> Berdasarkan model hipotesis penelitian yang telah dibuat diatas maka dirumuskan hipotesis-hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru
2. Hipotesis 2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
3. Hipotesis 3 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

<sup>30</sup> Atas hipotesis yang tertera, maka berikut ini pembagian variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini:

1. Variabel Terikat (Dependent), yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas yakni kinerja (Y).
2. Variabel Bebas (Independent) adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan mempunyai hubungan yang positif maupun negatif bagi variabel terikat lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas ada 3 variabel yaitu motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (X3).

<sup>19</sup> Analisis pada menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software Smart PLS versi 3.8.

Penelitian ini dilaksanakan di empat Sekolah milik Muhammadiyah Kota Bandung menaungi sekolah berjenjang PAUD-SD & SMP di kota Bandung dan sebagai subjek dari penelitian ini adalah guru-gurunya. Objek dari penelitian ini adalah <sup>25</sup> **motivasi kerja**, kompensasi, **kepuasan kerja dan** dampaknya **terhadap kinerja**

Populasi dalam **penelitian ini** adalah guru yang berjumlah 60 orang dan penentuan jumlah sample menggunakan rumus Slovin dengan derajat kepercayaan sebesar 95%. <sup>10</sup> Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan simple random sampling dimana berdasarkan pengundian nomor induk karyawan diambil secara acak sebanyak 60 orang.

Berdasarkan dibawah, bahwa adanya jalur path coefficient antara ketiga variable independent terhadap variable dependen. Dapat kita lihat bahwa ketiga variabel berpengaruh positif terhadap variable Y, sedangkan diantara ketiga variable x, yang tertinggi pengaruhnya terhadap variable Y adalah variable X1.

### PEMBAHASAN

<sup>17</sup> Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa upaya untuk memotivasi guru secara verbal kurang begitu berdampak pada <sup>34</sup> **kinerja guru**. Hal ini **dibuktikan dengan** adanya strategi yang baik dari pimpinan terhadap guru tentang dengan memberikan tugas-tugas motivasional dan tulisan-tulisan yang membangun sebagai hiasan dinding sekolah. Hasil uji <sup>20</sup> menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa adanya keinginan guru untuk dipenuhi segala kebutuhan dan kesejahteraannya. Dalam penelitian ini kinerja dilihat dari kerapian hasil pekerjaan dan penguasaan guru mengenai prosedur kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan, kemampuan guru dalam menyelesaikan sejumlah hasil kerja sesuai dengan target, kemampuan guru bekerja sama dalam suatu tim kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, serta kesediaan guru untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi atas kelalaiannya dalam melaksanakan pekerjaan. Pengujian diatas membuktikan bahwa <sup>24</sup> **Kepuasan kerja, secara simultan** memberikan **pengaruh** <sup>1</sup> positif terhadap kinerja guru. Hasil **penelitian ini** konsisten menyatakan setiap guru **dalam suatu** sekolah **perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi (2016, p. 33) yang menyatakan** bahwa



kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengujian hipotesis secara parsial atau secara individu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang berarti, bila motivasi kerja meningkat maka kinerja guru pun ikut meningkat atau jika motivasi kerja maka kinerja guru juga dapat ikut naik tinggi. Para responden memberikan persepsi yang baik terhadap variabel motivasi kerja dengan berskala tinggi. Item pertanyaan yang tertinggi pada variabel motivasi kerja ini yaitu hiasan berupa tulisan- tulisan inspiratif dan motivatif di lingkungan sekolah.

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang memiliki arti jika kompensasi meningkat maka kinerja pegawai ikut meningkat, dan itu berlaku sebaliknya. Para responden memberikan persepsi yang baik dengan berskala tinggi, yang artinya para guru sudah memiliki kompensasi yang sudah baik. Ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi merupakan aspek yang mempengaruhi kinerja guru.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang berarti apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja guru akan akan meningkat pula, atau jika kepuasan kerja menurun maka kinerja pegawai pun akan turun. Para responden memberikan persepsi yang baik yang berarti bahwa guru sudah memiliki rasa nyaman dan puas jika segala kebutuhannya sudah dipenuhi. Dapat disimpulkan bahwa dalam lingkungan kerja non fisik pada guru disini sudah baik, namun kepuasan kerja akan terjadi jika penempatan guru yang ditempatkan sesuai dengan keahlian, minat dan bakatnya mampu meningkatkan kinerja guru/pegawai. Hal ini menyatakan bahwa kepuasan kerja yang akan terjadi dikarenakan indikator-indikator variabel independent sebelumnya Menurut Luthans (1997:431).

Bagian ini berisi tentang karakteristik data subjek/objek/sampel/responden penelitian, hasil analisis data, alat uji dan hipotesis (jika ada), jawaban pertanyaan

penelitian, interpretasi temuan dan temuan. Bagian ini jika memungkinkan, dapat dibuat grafiknya untuk setiap variabel penelitian. Selanjutnya disajikan nilai statistik deskriptif (misalnya Mean, SD, Maksimum, Minimum) beserta interpretasinya. Pada bagian akhir menunjukkan hasil penelitian hipotesis dan pembahasannya secara lengkap.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Dari olah data statistic menunjukan bahwa kepuasan memiliki nilai 2.180 mempengaruhi kinerja guru. Hasil uji statistik terkuat yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru, artinya jika semakin motivasi dihilangkan atau ditambah, maka kinerja guru akan ikut berpengaruh juga. Dari olah data statistik diatas menunjukan bahwa nilai korelasi antara motivasi dan kinerja guru sebesar 4.647. Berikut ini adalah hasil dari kesimpulan penelitian Peran Manajemen SDM untuk meningkatkan kinerja guru di era generasi 4.0. Hasil uji statistic menunjukan kompensasi dinilai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru artinya jika semakin kompensasi ditingkatkan, maka kinerja guru akan ikut meningkat juga. Dari olah data statistic menunjukan bahwa kompensasi memiliki nilai 3.724 memengaruhi Kinerja guru. Hasil uji statistik kepuasan kerja menunjukan berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja Guru, artinya jika semakin kepuasan kerja berkurang, maka kinerja guru akan berpengaruh.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menandakan bahwa kinerja guru di era generasi 4.0 terpengaruh besar dengan adanya pemenuhan kompensasi dari para guru sesuai dengan ranah pekerjaannya masing-masing. Perangkat teknologi yang ada saat ini tidak membuat peran guru tergantikan. Hal ini disebabkan kekuatan bonding antara guru dan murid juga dengan orang tua masih menjadi sarana yang digunakan dalam sebuah proses kegiatan belajar mengajar. Oleh karena peran guru tak tergantikan, maka tak heran jika kompensasi masih menjadi variable yang kuat mempengaruhi kinerja guru. Disarankan bagi para pemilik Yayasan/PDM Kota Bandung untuk lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan guru yang tertuang dalam kompensasi yang



disepakati dari saat awal melakukan perjanjian kerja dan juga menambahkan beberapa bonus yang tentunya menghadirkan rasa senang bagi para guru.

3  
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penempatan guru sesuai bidang dan minatnya ternyata dinilai dapat menaikkan kinerja guru. Guru memang dituntut untuk dapat menguasai apa saja, sebagai pendidik holistik yang sebaiknya mampu menyajikan ilmu pengetahuan dan hidmat bagi para muridnya. Namun dari olah data diatas, ternyata menempatkan guru di tempat yang tepat justru menjadikan guru bekerja lebih efektif dan efisien dan terutama menimbulkan rasa Bahagia dalam menjalankan tugasnya. Sehingga ide-ide kreatif bermunculan dan tentunya membuat sebuah aktivitas belajar mengajar lebih menyenangkan dan kaya akan ilmu.

3  
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja salah satunya indikatornya adalah kompensasi, namun disini sengaja dipisahkan karena motivasi disini dalam konteks non materialis, dibutuhkan sebuah dorongan yang bersifat psikis dan spiritual. Secara umum, ketua Yayasan/PDM Kota Bandung memberikan motivasi dengan cara menyapaikan pesan inspiratif secara oral. Namun ternyata, jika dilakukan dengan frekuensi sering, maka akan menimbulkan kesan bosan bahkan kebal terhadap pesan inspiratif tersebut. Maka dalam penelitian ini didapatkan peran motivasi non oral yang cukup berdampak baik terhadap kinerja guru. Seperti contohnya, menampilkan spanduk-spanduk yang bertuliskan pesan inspiratif, atau poster dengan muatan pesan-pesan yang membangun. Bahkan segala motivasi yang tersirat dalam sebuah kegiatan pun secara langsung mempengaruhi kinerja guru, seperti kegiatan berdoa Bersama sebelum memulai kelas, kegiatan-kegiatan gathering atau outbond yang ekonomis tapi meriah sampai dengan merayakan ulang tahun guru dengan cara menyediakan kartu ucapan khusus dan kue ulang tahun mini untuk guru yang berulang tahun. Hal ini adalah bentuk perhatian kecil yang mampu menjadi motivasi guru untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Karlan, D. S., & Zinman, J. (2012). List randomization for sensitive behavior: An application for measuring use of loan proceeds. *Journal of Development Economics*, 98(1), 71-75.
- Hariyanto, A., Nasaruddin, N., & Munir, A. R. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(2).
- Hidayati, Tetra dan Rahmawati. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai serta Kinerja Layanan. *MADIC (Management Dynamics Conference)* 7 Oktober 2015.
- Martinus, Erik dan Budiyanto. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 1, Januari 2016.
- Nurhidayati. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Tempeh. Skripsi Tidak Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang.
- Pratiwi, E. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang. Skripsi Tidak Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang.
- Rohman, D. (2015). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Ranuyoso Kabupaten Lumajang. Skripsi Tidak Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang.
- Sutrisno, Edi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Setyobakti, M. H., & Murniati, W. (2018, August). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Pada Pemerintah Desa di Kabupaten Lumajang. In *Proceedings Progress Conference* (Vol. 1, No. 1, pp. 121-127)
- Wibowo, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang. Skripsi Tidak Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. Profile PT. Bank Rakyat Indonesia.
- Wibowo, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang. Skripsi Tidak Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang.
- Zulkarnaen W., (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia-1*. Bandung : Gunung Djati Publishing.

# PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI KUNCI MENINGKATKAN KINERJA GURU MUHAMMADIYAH KOTA BANDUNG

## ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[e-journal.uajy.ac.id](http://e-journal.uajy.ac.id)

Internet Source

1%

2

Submitted to Universitas Brawijaya

Student Paper

1%

3

[jmp.ejournal.unri.ac.id](http://jmp.ejournal.unri.ac.id)

Internet Source

1%

4

[etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id)

Internet Source

1%

5

[repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id)

Internet Source

1%

6

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

1%

7

[muhammadbudisetiawan.blogspot.com](http://muhammadbudisetiawan.blogspot.com)

Internet Source

1%

8

[www.pps.unud.ac.id](http://www.pps.unud.ac.id)

Internet Source

1%

[journal.ummgl.ac.id](http://journal.ummgl.ac.id)

9	Internet Source	1 %
10	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://repository.pelitabangsa.ac.id">repository.pelitabangsa.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	1 %
13	Ni Luh Indah Armantari, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, Ida Ayu Mashyuni. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar", Widya Amrita, 2021 Publication	1 %
14	<a href="http://journals.usm.ac.id">journals.usm.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://e-jurnal.stie-ibek.ac.id">e-jurnal.stie-ibek.ac.id</a> Internet Source	1 %
17	<a href="http://publishing-widyagama.ac.id">publishing-widyagama.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://repository.um.ac.id">repository.um.ac.id</a> Internet Source	<1 %

[repository.stie-mce.ac.id](http://repository.stie-mce.ac.id)

19

Internet Source

&lt;1 %

20

[jurnal.unidha.ac.id](http://jurnal.unidha.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

21

[repositorio.ufscar.br](http://repositorio.ufscar.br)

Internet Source

&lt;1 %

22

[repository.iainkudus.ac.id](http://repository.iainkudus.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

23

[ejournal.umpwr.ac.id](http://ejournal.umpwr.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

24

[eprints.unmas.ac.id](http://eprints.unmas.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

25

[repository.uhn.ac.id](http://repository.uhn.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

26

[sehansnza.blogspot.com](http://sehansnza.blogspot.com)

Internet Source

&lt;1 %

27

[boganinews.com](http://boganinews.com)

Internet Source

&lt;1 %

28

[id.berita.yahoo.com](http://id.berita.yahoo.com)

Internet Source

&lt;1 %

29

[jkm.itbwigalumajang.ac.id](http://jkm.itbwigalumajang.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

30

[journal.stieamkop.ac.id](http://journal.stieamkop.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

31	<a href="http://journal.uinsgd.ac.id">journal.uinsgd.ac.id</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="http://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="http://ejournal.stiewidyagamalumajang.ac.id">ejournal.stiewidyagamalumajang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
34	Adilla Juita Siska. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam", JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi), 2017 Publication	<1 %
35	Husni Anwar, Yusra Defawati, Mrs. Demina, Sufyarma Marsidin. "Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Individu (Guru)", JIRA: Jurnal Inovasi dan Riset Akademik, 2021 Publication	<1 %
36	Sitti Fatimah, Mursalim Umar Gani, Sunusi Hamid, Abdurrahman Basalamah. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyaputra Suryagemilang", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2020 Publication	<1 %
37	<a href="http://elifatiwaruwu.wordpress.com">elifatiwaruwu.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %



---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On