

EFEKTIVITAS EVALUASI KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU LAYANAN AKADEMIK DI PERGURUAN TINGGI

Harapan Tua R.F.S¹ Faiza Yania Yasmin², Rahmawati Saragih³, Fadilla Lolicorima⁴,
Dini Tia Anggriani⁵

¹²³⁴⁵Prodi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Email: harapan.tua@lecturer.unri.ac.id¹ faiza.yania4466@student.unri.ac.id²,

Saragih_rahmawati.br2849@student.unri.ac.id³, fadilla.lolicorima3593@student.unri.ac.id⁴,

dini.tia0052@student.unri.ac.id⁵

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji efektivitas evaluasi kinerja tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas layanan akademik di perguruan tinggi. Pendekatan yang digunakan adalah metode kualitatif melalui studi literatur yang mengumpulkan berbagai temuan empiris mengenai praktik evaluasi kinerja, kompetensi tenaga kependidikan, serta pengaruhnya terhadap mutu layanan. Hasil kajian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja berperan sebagai alat strategis dalam pengembangan sumber daya manusia, baik dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, meningkatkan kompetensi teknis dan administratif, maupun memperkuat budaya kerja. Evaluasi yang dijalankan secara objektif, terukur, dan konsisten terbukti mampu meningkatkan ketepatan layanan, keandalan administrasi, serta kepuasan mahasiswa. Faktor pendukung meliputi ketersediaan SOP dan indikator kinerja, budaya organisasi yang terbuka, digitalisasi sistem administrasi, dan program pengembangan berkelanjutan. Sebaliknya, hambatan yang ditemui antara lain beban kerja yang tidak proporsional, minimnya supervisi, keterbatasan fasilitas dan infrastruktur, dan rendahnya literasi digital. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa mengintegrasikan hasil evaluasi kinerja ke dalam manajemen mutu berkelanjutan menjadi kunci utama dalam mewujudkan layanan akademik yang profesional, responsif, dan kompetitif.

Kata Kunci: Evaluasi Kinerja, Tenaga Kependidikan, Layanan Akademik, Kompetensi, Manajemen Mutu

Abstract

This study aims to examine the effectiveness of performance evaluation for administrative staff in improving the quality of academic services in higher education institutions. Using a qualitative approach through a literature-based review, the study synthesizes empirical findings on performance evaluation practices, staff competencies, and their influence on service quality. The results indicate that performance evaluation functions as a strategic tool for human resource development by identifying training needs, strengthening technical and administrative competencies, and fostering a productive work culture. Objective, measurable, and consistent evaluation processes are shown to enhance service accuracy, administrative reliability, and student satisfaction. Supporting factors include the availability of SOPs and performance indicators, an open organizational culture, digitalized administrative systems, and continuous development programs. Meanwhile, challenges arise from disproportionate workloads, limited supervision, inadequate facilities and infrastructure, and low digital literacy. Overall, the study emphasizes that integrating performance evaluation outcomes into continuous quality management is essential for establishing professional, responsive, and competitive academic services.

Keywords: Performance Evaluation, Administrative Staff, Academic Services, Competence, Quality Management

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan tinggi memiliki tanggung jawab besar dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, kompetitif, dan berdaya saing di era global. Untuk mencapai hal tersebut, perguruan tinggi dituntut untuk senantiasa meningkatkan mutu layanan akademik, baik yang bersifat langsung seperti kegiatan pembelajaran, maupun tidak langsung seperti layanan administrasi, keuangan, dan kemahasiswaan. Peningkatan mutu layanan akademik tidak hanya bergantung pada kualitas dosen sebagai tenaga pendidik, tetapi juga pada tenaga kependidikan sebagai

unsur penting dalam penyelenggaraan kegiatan akademik dan non-akademik.

Menurut Permendiknas No. 24 Tahun 2010, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Artinya, tenaga kependidikan memiliki peran vital dalam memastikan setiap aspek layanan pendidikan berjalan dengan efektif, efisien, dan berkualitas. Dalam praktiknya, tenaga kependidikan bertanggung jawab dalam bidang administrasi akademik, keuangan, layanan kemahasiswaan, serta dukungan teknis terhadap kegiatan tridharma perguruan tinggi. Oleh karena itu, kinerja mereka secara langsung mempengaruhi kepuasan mahasiswa, dosen, dan masyarakat terhadap mutu layanan akademik di perguruan tinggi.

Secara analitis, efektivitas evaluasi kinerja memiliki hubungan kausal dengan mutu layanan akademik. Pelaksanaan evaluasi kinerja yang efektif dapat meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan profesionalisme tenaga kependidikan dalam melayani mahasiswa dan dosen. Sementara itu, penelitian Sutrisno (2019) juga menegaskan bahwa ada hubungan positif antara penerapan sistem evaluasi kinerja berbasis kompetensi dengan peningkatan mutu layanan akademik di perguruan tinggi. Artinya, semakin baik pelaksanaan evaluasi kinerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan dan kualitas layanan akademik yang dirasakan pengguna.

Oleh karena itu, penelitian mengenai efektivitas evaluasi kinerja tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu layanan akademik di perguruan tinggi menjadi penting dilakukan. Penelitian ini tidak hanya akan memberikan gambaran empiris mengenai pelaksanaan evaluasi kinerja di lingkungan perguruan tinggi, tetapi juga menganalisis sejauh mana evaluasi tersebut berdampak terhadap peningkatan mutu layanan akademik.

Dalam praktiknya, efektivitas evaluasi kinerja mencakup sejauh mana proses penilaian dilakukan secara objektif, transparan, dan mampu menghasilkan perbaikan nyata. Saat ini, banyak perguruan tinggi mulai beradaptasi dengan kemajuan teknologi dalam melaksanakan evaluasi kinerja. Penggunaan sistem berbasis digital memungkinkan proses penilaian dilakukan lebih cepat, akurat, dan terintegrasi antarbagian. Selain meningkatkan efisiensi, sistem ini juga membantu menciptakan budaya kerja yang lebih terbuka dan akuntabel. Ketika hasil evaluasi dapat diakses secara transparan dan ditindaklanjuti dengan program pengembangan yang tepat, tenaga kependidikan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Budaya organisasi juga berperan besar dalam keberhasilan pelaksanaan evaluasi kinerja. Ketika tenaga kependidikan merasa bahwa evaluasi dilakukan dengan adil dan hasilnya benar-benar digunakan untuk perbaikan, maka komitmen mereka terhadap mutu layanan akademik akan semakin kuat.

Pada akhirnya, efektivitas evaluasi kinerja tenaga kependidikan akan berdampak langsung pada peningkatan mutu layanan akademik di perguruan tinggi. Layanan administrasi yang cepat, sistem informasi yang tertata, serta pelayanan kemahasiswaan yang responsif merupakan hasil nyata dari pelaksanaan evaluasi yang berjalan baik. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu terus memperkuat sistem evaluasi kinerja agar tidak hanya menjadi rutinitas, tetapi benar-benar berfungsi sebagai instrumen strategis dalam membangun sumber daya manusia yang profesional dan berintegritas.

1. Efektivitas

Efektivitas merupakan sebuah konsep fundamental dalam manajemen dan organisasi yang menggambarkan tingkat keberhasilan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang tetapkan sebelumnya. Menurut Siagian (2008) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan orasaranan dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur efektivitas kinerja, antara lain:

1. Pencapaian tujuan. Keseluruhan upaya sebuah institusi dalam pencapaian tujuan harus dipandang sebagai bentuk suatu proses. Pencapaian tujuan bisa dikelompokkan ke dalam dua kategori lebih lanjut yaitu kurun waktu dan sasaran.
2. Integritas. Integritas adalah pengukuran terhadap tingkat kemampuan organisasi untuk mengadakan sosialisasi, komunikasi, dan pengembangan konsensus di tengah masyarakat.
3. Adaptasi. Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan. Berkaitan dengan kesesuaikan pelaksanaan program yang akan dilaksanakan dengan kegiatan di lapangan.

2. Evaluasi Kinerja

Evaluasi atau penilaian kinerja merupakan proses control kerja yang menggunakan standar tertentu dalam praktik penilaian atau evaluasinya. Menurut Nasir (2022), evaluasi kinerja penting untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan memenuhi tujuan akademik dan administratif, sekaligus mendeteksi deviasi (penyimpangan) supaya segera dikoreksi. Tujuan evaluasi kinerja meliputi pemberian umpan balik (feedback), menghargai kontribusi pegawai, serta menjadi dasar perbaikan dan pengembangan profesional tenaga kependidikan.

Penelitian Saraswati & Sujaarwo (2024), menyebutkan bahwa kompetensi, pengalaman kerja dan budaya kerja terbukti menjadi faktor signifikan yang memengaruhi kinerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi. Selain itu, faktor eksternal seperti pelatihan, promosi dan sistem penghargaan juga mempengaruhi kinerja. Evaluasi kinerja juga relevan jika dikaitkan dengan beban kerja tenaga kependidikan. Beban kerja yang tidak proporsional dapat menurunkan kualitas pelayanan akademik, seperti kecepatan respon, akurasi data, dan konsistensi layanan yang diberikan. Sistem evaluasi kinerja harus mempertimbangkan distribusi beban kerja agar penilaian adil dan intervesi peningkatan kinerja tepat sasaran.

3. Tenaga Kependidikan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional (2003:5) pasal 1 ayat 5 berbunyi tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Pasal 39 ayat 1 berbunyi tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (2003:7).

Tenaga kependidikan memainkan peranan penting dalam berbagai aspek operasional perguruan tinggi untuk mendukung proses akademik dan administratif. Tenaga kependidikan memiliki peranan dalam mengelola administrasi akademik, pelayanan mahasiswa, dan pengelolaan data akademik. Selain itu, kompetensi multidimensional juga diperlukan yang dimana meliputi kompetensi teknis, administratif, layanan, komunikasi diperlukan agar tenaga kependidikan dapat memberikan layanan akademik berkualitas.

4. Mutu Layanan Akademik

Mutu layanan akademik adalah kualitas pelayanan akademik yang diberikan perguruan tinggi kepada mahasiswa dalam proses administrasi, penyediaan informasi akademik, dan dukungan kegiatan belajar. Menurut Tjiptono dan Chandra (2016), kualitas layanan terdiri dari lima dimensi utama yaitu;

1. Tangibles, mencakup fasilitas dan bukti fisik layanan akademik.
2. Reliability, yaitu kenadalan petugas dalam memberikan layanan yang tepat dan akurat.
3. Responsiveness, yaitu ketanggapan petugas dalam membantu mahasiswa dengan cepat.
4. Assurance, berupa jaminan kompetensi, keamanan, dan profesionalitas petugas.
5. Empathy, berupa perhatian dan pemahaman terhadap kebutuhan mahasiswa.

Mutu layanan pendidikan, termasuk layanan akademik dapat dilihat melalui tiga komponen yaitu:

1. Input, yaitu kualitas tenaga kependidikan, fasilitas, dan sistem informasi akademik.
2. Proses, yaitu bagaimana pelaksanaan layanan seperti kecepatan, ketepatan prosedur, dan interaksi petugas.
3. Output, yaitu kepuasan mahasiswa dan keakuratan hasil layanan.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas evaluasi kinerja tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu layanan akademik di perguruan tinggi. Jenis Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan salah satu pendekatan studi pustaka (literature review). Menurut Zed (2014), studi literatur merupakan teknik penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan, pembacaan, pencatatan, dan pengolahan sumber pustaka secara sistematis. Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis secara mendalam berbagai sumber pustaka yang relevan terkait evaluasi kinerja tenaga kependidikan dan dampaknya terhadap peningkatan mutu layanan akademik di perguruan tinggi. Dengan menggunakan teknik studi literatur, penelitian ini mengkaji berbagai hasil penelitian, artikel ilmiah dan buku yang membahas praktik evaluasi kinerja serta implementasinya dalam konteks perguruan tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis Tahun	Metode	Judul	Hasil
------------------	--------	-------	-------

(Sanda et al., 2021)	Kualitatif (studi kasus)	Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi melalui Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menemukan bahwa pengelolaan SDM mulai dari pembinaan, rekrutmen, hingga evaluasi berperan penting dalam peningkatan mutu layanan perguruan tinggi.
(Merdekawaty et al., 2023)	Kualitatif (wawancara, observasi, dokumentasi)	Peran Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Layanan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Samawa	Tenaga kependidikan berperan besar dalam kelancaran layanan. Pelayanan yang baik berdampak pada tingkat kepuasan pengguna layanan yang tergolong tinggi.
(Rahmawati et al., 2024)	Kualitatif (studi kasus, wawancara, observasi)	Evaluasi Efektivitas Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kinerja Guru	Tenaga kependidikan berperan dalam mendukung kinerja guru melalui pelatihan dan pendampingan yang menyebabkan efektivitas layanan meningkat.
Dwidiani et al., (2024)	Kualitatif deskriptif	Analisis Kinerja Tenaga Kependidikan pada Bidang Administrasi Kesiswaan	Kinerja tenaga kependidikan dinilai maksimal dalam kualitas, ketepatan waktu, inisiatif, dan kompetensi. Dalam penelitian ini ditemukan faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan administrasi kesiswaan.

1. Evaluasi Kinerja sebagai Alat Manajerial dan Pengembangan

Selain berfungsi sebagai mekanisme kontrol administratif, evaluasi kinerja tenaga kependidikan juga berfungsi sebagai intrumen pengembangan yang strategis. Dalam penelitian (Sanda et al., 2022), menekankan manajemen SDM yang memasukkan evaluasi sebagai bagian dari tahap pembinaan berkontribusi pada peningkatan mutu institusi. Hasil evaluasi digunakan untuk menyusun program pengembangan seperti coaching, training, penataan, dan beban kerja yang hasilnya berupa peningkatan kompetensi dan profesionalitas staf administratif yang berdampak pada akurasi dan kecepatan layanan akademik yang diberikan. Selain itu, hubungan natra rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja pada institusi pendidikan berkontribusi baik terhadap efektivitas kinerja.

2. Evaluasi Kinerja sebagai Mekanisme Penguatan Kompetensi Tenaga Kependidikan

Evaluasi kinerja berperan sebagai mekanisme guna mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan tenaga kependidikan. Pada penelitian yang telah dilakukan (Sanda et al., 2022), menegaskan bahwa evaluasi memungkinkan perguruan tinggi mengenali kompetensi teknis dan kompetensi non-teknis. Temuan serupa diperkuat oleh (Rahmawati et al., 2024) yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja menjadi landasan dalam merencang program peningkatan kapasitas seperti pelatihan, pelayanan prima, manajemen arsip akademik, dan literasi digital. Evaluasi yang efektif bukan hanya menilai

hasil, tetapi juga proses dan perilaku kerja. Ketika proses evaluasi dilakukan secara konsisten dan terukur, tenaga kependidikan akan menunjukkan peningkatan kompetensi yang signifikan.

3. Dampak Evaluasi Kinerja Terhadap Peningkatan Mutu Layanan Akademik

Evaluasi kinerja yang dilakukan secara terencana dan konsisten memberikan dampak signifikan terhadap mutu layanan akademik di perguruan tinggi. Berdasarkan penelitian Merdekawaty et al. (2023), tenaga kependidikan yang memperoleh penilaian kinerja secara rutin menunjukkan peningkatan profesionalitas dalam pelayanan administrasi, seperti ketepatan waktu, akurasi data, serta kualitas komunikasi dengan mahasiswa. Hal ini terjadi karena evaluasi menjadi sarana umpan balik (feedback loop) yang memungkinkan tenaga kependidikan memahami standar layanan yang diharapkan oleh institusi maupun mahasiswa.

4. Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Evaluasi Kinerja

Berbagai faktor baik internal dan eksternal dapat menjadi pengaruh dalam mengevaluasi kinerja. Beberapa penelitian menunjukkan pola yang konsisten tentang faktor pendukung dan penghambat.

4.1 Faktor Pendukung

Berdasarkan Sanda et al. (2022) serta Saraswati & Sujaarwo (2024), faktor-faktor yang mendukung efektivitas evaluasi kinerja meliputi:

- a) Ketersediaan SOP dan indikator kinerja yang jelas Indikator kinerja memungkinkan proses evaluasi berjalan terukur, objektif, dan berorientasi kualitas layanan.
- b) Budaya organisasi yang mendukung transparansi dan komunikasi terbuka Lingkungan kerja yang kondusif memudahkan pemberian umpan balik tanpa memunculkan resistensi.
- c) Sistem administrasi berbasis digital Digitalisasi evaluasi (e-performance) meningkatkan akurasi data dan mengurangi subjektivitas penilaian.
- d) Program pelatihan dan pengembangan berkala Pelatihan menjadi kunci utama agar hasil evaluasi dapat ditindaklanjuti secara konkret.

4.2 Faktor Penghambat

Di sisi lain, terdapat beberapa faktor yang menjadi penghambat evaluasi kinerja diantara nya yaitu:

- a) Beban kerja yang tidak proporsional Hakim, Purnomo & Iman (2023) menyebut bahwa tenaga kependidikan yang menangani banyak tugas dalam waktu bersamaan sering mengalami penurunan kualitas layanan.
- b) Kurangnya supervisi dan monitoring Evaluasi yang hanya dilakukan pada akhir periode tanpa monitoring berkala menyebabkan data penilaian tidak menggambarkan kinerja yang sebenarnya.
- c) Minimnya dukungan fasilitas dan infrastruktur Keterbatasan perangkat teknologi informasi dapat menghambat pelaksanaan evaluasi secara efektif.
- d) Rendahnya literasi digital tenaga kependidikan

Hambatan kompetensi ini berdampak pada ketidakefektifan administrasi akademik berbasis sistem.

5. Integrasi Hasil Evaluasi Kinerja dalam Perbaikan Mutu Layanan Akademik

Agar evaluasi kinerja benar-benar berdampak pada peningkatan mutu layanan akademik, perguruan tinggi perlu mengintegrasikan hasil evaluasi dalam proses manajemen mutu berkelanjutan. Hal ini selaras dengan konsep PDCA (Plan–Do–Check–Act) yang dikemukakan oleh Deming (1993), di mana hasil evaluasi menjadi dasar perencanaan perbaikan layanan (Plan), pelaksanaan intervensi (Do), peninjauan efektivitas (Check), dan penetapan standar baru (Act).

Beberapa bentuk integrasi yang dapat dilakukan antara lain:

1. Perancangan pelatihan berbasis kebutuhan (need-based training) Temuan evaluasi digunakan untuk mengidentifikasi aspek kompetensi yang harus ditingkatkan, misalnya literasi digital, manajemen dokumen, atau komunikasi layanan.
2. Penyesuaian beban kerja dan redistribusi tugas Berdasarkan hasil evaluasi, perguruan tinggi dapat menyeimbangkan beban kerja agar tidak terjadi overload yang berdampak pada kualitas layanan.
3. Perbaikan SOP pelayanan akademik Data evaluasi dapat menunjukkan prosedur mana yang lambat, tidak relevan, atau perlu diperbarui.
4. Pemberian penghargaan (reward) bagi tenaga kependidikan berprestasi Rivai & Sagala (2018) menegaskan bahwa penghargaan meningkatkan motivasi dan menciptakan budaya kerja produktif.

6. Implikasi Temuan terhadap Peningkatan Mutu Pelayanan Akademik

Berdasarkan rangkaian temuan dari berbagai penelitian, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja memiliki beberapa implikasi penting, yaitu:

1. Meningkatkan kepuasan mahasiswa melalui layanan yang lebih cepat, akurat, dan responsif.
2. Mengurangi kesalahan administratif seperti kesalahan data akademik, keterlambatan layanan, dan tumpang tindih informasi.
3. Mendukung kelancaran proses pembelajaran dan penelitian melalui dukungan administratif yang profesional.
4. Meningkatkan daya saing institusi karena mutu layanan merupakan salah satu indikator penilaian akreditasi perguruan tinggi.

Dengan demikian, efektivitas evaluasi kinerja tenaga kependidikan terbukti menjadi faktor krusial dalam membangun layanan akademik yang berkualitas, akuntabel, dan berorientasi kepuasan pengguna.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian pustaka, menegaskan bahwa evaluasi kinerja tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu layanan akademik di perguruan tinggi. Proses penilaian yang dilakukan secara terarah, transparan, dan konsisten memungkinkan institusi mengidentifikasi kemampuan individu, hambatan kerja, serta kebutuhan pengembangan yang relevan. Data evaluasi yang dimanfaatkan dengan baik mendorong peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan pada aspek administrasi, ketepatan layanan, akurasi data, serta responsivitas terhadap kebutuhan mahasiswa dan dosen. Evaluasi kinerja bukan hanya menjadi alat pengawasan, tetapi juga sarana pembinaan dan peningkatan kapasitas yang berdampak langsung pada kualitas layanan akademik. Oleh karena itu, Perguruan tinggi perlu memperkuat sistem evaluasi kinerja tenaga kependidikan dengan menerapkan penilaian yang terstruktur, objektif, dan berbasis indikator kinerja yang jelas supaya hasilnya mampu menggambarkan kondisi kerja secara akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwidiani, N. d. (2024). Analisis Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bidang Administrasi Kesiswaan. EDUSTUDENT: Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pengembangan Pembelajaran, 63-69.
- Hakim, C. B. (2024). Evaluasi Beban Kerja Staf Administrasi dalam Mendukung Perbaikan Kualitas Pelayanan Akademik. Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri, 43-51.
- Handoko, T. H. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE.
- M.S.P, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Merdekawaty, A. &. (2023). Peran Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Layanan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Samawa. Jurnal Kependidikan, 82-88.
- Rahmawati, d. d. (2024). Evaluasi Efektifitas Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia, 203-209.
- Rivai, V. &. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Rajawali Pers.
- Sanda, y. d. (2022). Peningkatan mutu perguruan tinggi melalui manajemen pendidikan dan tenaga kependidikan. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 85-94.
- Saraswati, A. &. (2024). Analisis Kinerja Tenaga Kependidikan Berdasarkan Kompetensi, Pengalaman, dan Budaya Kerja di Perguruan Tinggi. DIKLUS: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah, 181.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. kencana Prenada Media.
- Wibowo. (2020). Manajemen Kinerja. Rajawali Pers.