

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Alumni Program Studi Pendidikan Khusus Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar

Faizal¹

Mustafa²

Nurazizah Rahmi R³

Awayundu Said⁴

¹²³⁴Universitas Negeri Makassar

¹faizal@unm.ac.id

²Mustafa@unm.ac.id

³Nurazizah.rahmi@unm.ac.id

⁴Awayundusaid@unm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor determinan yang mempengaruhi kinerja alumni Program Studi Pendidikan Khusus FIP Universitas Negeri Makassar di dunia kerja. Sebagai penelitian lanjutan, studi ini berangkat dari temuan sebelumnya yang telah memetakan profil kompetensi alumni, di mana alumni menunjukkan keunggulan pada soft skills (kepribadian dan sosial) namun memerlukan penguatan pada hard skills teknis. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, penelitian ini menyurvei 31 pimpinan institusi pengguna jasa alumni (sekolah luar biasa, sekolah inklusi, dan pusat terapi) untuk menilai 14 faktor yang dikelompokkan ke dalam domain pengalaman pendidikan, kapabilitas personal, dan lingkungan kerja. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner skala Likert 1-5. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa tingkat motivasi dan minat pribadi alumni ($M=4.52$) dan dukungan atasan langsung ($M=4.52$) merupakan dua faktor dengan pengaruh paling signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, ketersediaan kesempatan pengembangan karier ($M=4.26$) dan tingkat kompensasi/gaji ($M=4.26$) dinilai memiliki pengaruh yang relatif lebih rendah, meskipun masih dalam kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja alumni pendidikan khusus lebih didorong oleh faktor intrinsik personal dan dukungan kepemimpinan di lingkungan kerja, dibandingkan dengan faktor fasilitas selama kuliah atau insentif eksternal. Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi perguruan tinggi untuk memperkuat aspek motivasi dan resiliensi mahasiswa, serta bagi institusi pengguna untuk menciptakan budaya kerja yang suportif guna mengoptimalkan kinerja pendidik khusus.

Kata Kunci: *Kinerja Alumni, Pendidikan Khusus, Faktor-Faktor Penentu, Evaluasi Program Studi, Dukungan Lingkungan Kerja*

Pendahuluan

Evaluasi kinerja lulusan di dunia kerja merupakan salah satu tolok ukur fundamental bagi keberhasilan sebuah program studi di perguruan tinggi. Umpan balik dari pengguna jasa (stakeholder) menjadi instrumen vital yang tidak hanya mengukur kualitas *output* pendidikan, tetapi juga relevansi kurikulum dengan tuntutan profesi yang dinamis (Alif, 2015; Kartomo & Slameto, 2016). Dalam konteks pendidikan tinggi, keberhasilan tidak lagi hanya diukur dari penyerapan lulusan di pasar kerja, tetapi juga dari performa dan kontribusi mereka di lingkungan profesionalnya (Djamaris, 2018;

Suparman & Lucita, 2018). Evaluasi ini menjadi semakin penting dalam era persaingan global yang menuntut institusi pendidikan untuk terus meningkatkan kualitas lulusannya sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang dinamis.

Bidang Pendidikan Khusus (PKh) memiliki urgensi yang unik dalam hal ini. Lulusan program studi Pendidikan Khusus mengemban tanggung jawab besar sebagai garda terdepan dalam pelayanan pendidikan bagi Anak Berkebutuhan Khusus (ABK). Kinerja mereka secara langsung berdampak pada kualitas hidup dan masa depan individu yang mereka layani. Kompetensi seorang pendidik khusus tidak hanya menuntut penguasaan teoretis, tetapi juga kematangan kepribadian, keterampilan pedagogis adaptif, dan kemampuan kolaborasi yang kuat (Aqsha & Emilzoli, 2024; Robi et al., 2017). Penelitian (R. S. Wulandari & Hendriani, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik guru sekolah inklusi di Indonesia masih memerlukan penguatan khususnya dalam hal identifikasi kebutuhan khusus siswa dan penyusunan Program Pembelajaran Individual. Lebih lanjut ditekankan pentingnya evaluasi berkala terhadap implementasi pendidikan inklusi untuk memastikan kualitas layanan yang optimal bagi ABK (Fitriana & Suprapti, 2024).

Sebuah penelitian awal yang dilakukan oleh Mustafa et al. (2025) telah berhasil memetakan profil kompetensi alumni Jurusan Pendidikan Khusus FIP UNM berdasarkan penilaian pengguna jasa di Kota Makassar. Penelitian tersebut mengungkap sebuah temuan menarik: alumni dinilai memiliki keunggulan signifikan pada kompetensi kepribadian ($M=44.97$) dan sosial ($M=44.10$), yang tercermin dari kesabaran, integritas, dan kemampuan komunikasi yang efektif. Namun, di sisi lain, ditemukan adanya kesenjangan pada kompetensi teknis yang krusial, seperti kemampuan menyusun Program Pembelajaran Individual (PPI), melakukan penelitian tindakan kelas (PTK), pemanfaatan teknologi pembelajaran, dan keterampilan advokasi untuk hak penyandang disabilitas. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Satwika et al. (2018) yang menekankan pentingnya pelatihan identifikasi anak berkebutuhan khusus bagi guru sekolah inklusi untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran.

Adanya profil kompetensi yang timpang antara *soft skills* yang kuat dan *hard skills* yang masih perlu ditingkatkan ini melahirkan pertanyaan lanjutan yang mendasar: faktor-faktor apa yang menyebabkan terbentuknya profil kinerja tersebut? Apakah keunggulan kepribadian murni berasal dari motivasi internal alumni, ataukah ada peran dari proses pendidikan? Sebaliknya, apakah kelemahan pada aspek teknis disebabkan oleh kurikulum yang kurang relevan, atau karena lingkungan kerja yang tidak mendukung pengembangan kompetensi tersebut? Pertanyaan-pertanyaan ini menjadi penting untuk dijawab guna merancang intervensi yang tepat dalam peningkatan kualitas lulusan pendidikan khusus.

Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja alumni telah banyak dilakukan di berbagai bidang. Wulandari & Rahayuningsih, (2020) menunjukkan bahwa gambaran kepuasan stakeholder terhadap kinerja alumni merupakan aspek krusial dalam evaluasi program pendidikan, di mana kepuasan pengguna jasa tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknis lulusan, tetapi juga oleh *soft skills* seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja dalam tim, dan mengatasi permasalahan di lapangan. Untari et al. (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa *attitude*, *knowledge*, dan *skill* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja lulusan di dunia kerja, yang menegaskan pentingnya keseimbangan antara aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam pembentukan kompetensi profesional lulusan.

Dalam konteks motivasi kerja, beberapa penelitian menunjukkan peran krusialnya terhadap kinerja. Istiarini & Sukanti, (2012) menemukan bahwa sertifikasi guru dan

motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA. Astuti, (2017) mengkonfirmasi bahwa motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru SD secara signifikan. Studi terbaru oleh Hakim et al. (2025) juga menegaskan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru dan berimplikasi pada kualitas pembelajaran. Aisyah & Isma (2022) dalam penelitiannya di SMK Negeri 3 Sinjai menemukan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja guru, khususnya dalam konteks pendidikan kejuruan yang menuntut komitmen tinggi.

Sementara itu, peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja juga tidak dapat diabaikan. Setiyadi & Rosalina (2021) menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan krusial dalam meningkatkan kinerja guru melalui berbagai pendekatan manajerial dan pedagogis. Penelitian Taruh (2024) tentang pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja alumni diklat kepemimpinan menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan. Ain et al. (2024) juga menemukan bahwa motivasi kerja, kompetensi pedagogik, dan profesionalisme secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru.

Dalam konteks teknologi pembelajaran, Surajudeen et al. (2023) menemukan bahwa guru pendidikan khusus menunjukkan kesiapan untuk menggunakan teknologi asistif namun masih memerlukan pelatihan yang lebih intensif. Rusniati et al. (2023) menekankan pentingnya kompetensi pengembangan kurikulum yang adaptif untuk anak berkebutuhan khusus, khususnya dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran modern.

Berangkat dari celah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam faktor-faktor yang dianggap paling berpengaruh terhadap kinerja alumni Jurusan Pendidikan Khusus FIP UNM. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang berfokus pada "apa" (kompetensi), penelitian ini berfokus pada "mengapa" (faktor-faktor yang mempengaruhi). Dengan mengidentifikasi faktor-faktor determinan ini baik yang berasal dari pengalaman selama perkuliahan, kapabilitas internal alumni, maupun kondisi di lingkungan kerja diharapkan dapat dirumuskan rekomendasi yang lebih tajam dan strategis, baik bagi program studi dalam merancang kurikulum maupun bagi institusi pengguna dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis dan memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja alumni. Pendekatan ini dipilih untuk memberikan gambaran statistik yang jelas mengenai tingkat pengaruh dari setiap faktor yang diteliti berdasarkan persepsi pimpinan institusi pengguna jasa.

Populasi penelitian adalah seluruh lembaga di Kota Makassar yang mempekerjakan alumni Jurusan Pendidikan Khusus FIP UNM, yang mencakup Sekolah Luar Biasa (SLB), sekolah penyelenggara pendidikan inklusif, dan pusat terapi. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, di mana 31 institusi dipilih sebagai sampel penelitian. Kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah institusi yang (1) mempekerjakan minimal satu alumni dari program studi terkait, (2) telah beroperasi selama minimal dua tahun, dan (3) pimpinannya bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah pimpinan dari masing-masing institusi (kepala sekolah, koordinator, atau direktur) yang memiliki kapasitas untuk menilai kinerja alumni secara objektif.

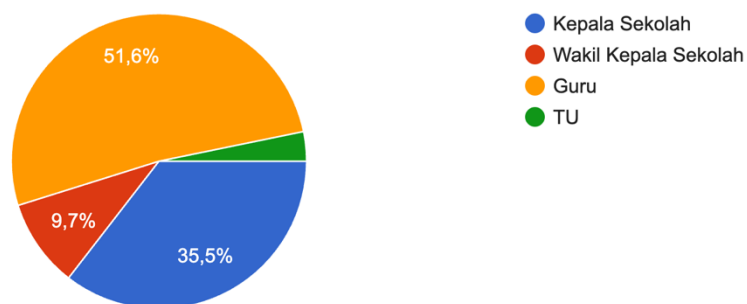
Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner terstruktur yang dirancang untuk mengukur 14 item faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut dikelompokkan ke dalam tiga domain utama: (1) Pengalaman Pendidikan di Perguruan

Tinggi, (2) Kapabilitas Personal Alumni, dan (3) Lingkungan Kerja. Penilaian setiap item menggunakan skala Likert 1 sampai 5, di mana skor 1 berarti "Sangat Tidak Berpengaruh" dan skor 5 berarti "Sangat Berpengaruh". Instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan penggunaannya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,355), sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai $\alpha > 0,6$ untuk semua variabel, yang mengkonfirmasi reliabilitas instrumen.

Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29 untuk menghitung nilai rata-rata (mean), standar deviasi, dan distribusi frekuensi. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor dengan pengaruh tertinggi dan terendah serta untuk memaparkan profil keseluruhan dari faktor-faktor yang dianggap determinan terhadap kinerja alumni di lapangan.

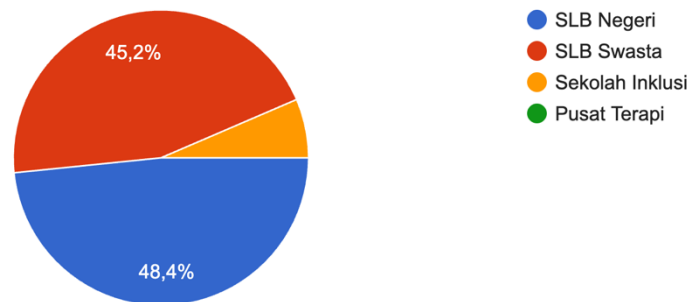
Hasil

Analisis data dilakukan terhadap 31 responden yang merupakan pimpinan institusi pengguna jasa alumni. Responden terdiri dari berbagai jabatan dengan distribusi sebagai berikut: kepala sekolah (35,5%), guru (51,6%), wakil kepala sekolah (9,7%), dan tenaga kependidikan (3,2%). Distribusi responden yang didominasi oleh guru menunjukkan bahwa penilaian kinerja alumni tidak hanya berasal dari level manajemen, tetapi juga dari rekan sejawat yang bekerja langsung bersama alumni di lapangan, sehingga memberikan perspektif yang lebih komprehensif dan objektif.



Gambar 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan
Sumber: Data Google Form (2025)

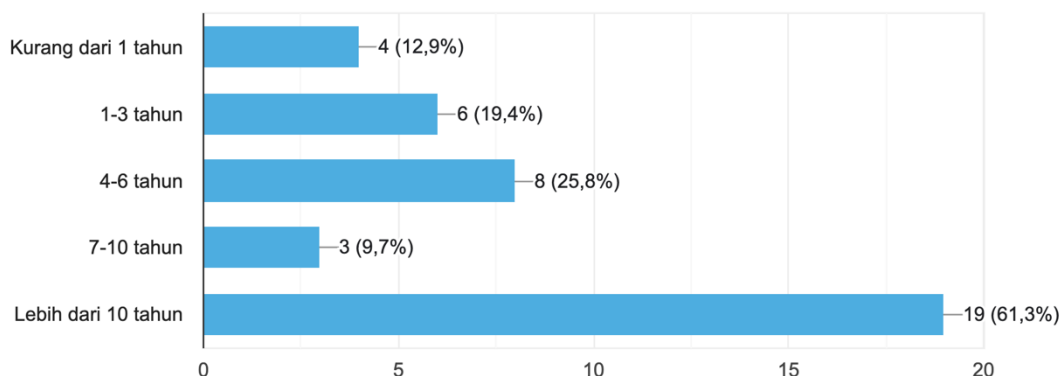
Institusi yang berpartisipasi dalam penelitian ini mencakup SLB Negeri (48,4%), SLB Swasta (45,2%), dan Sekolah Inklusi (6,5%). Keterwakilan yang seimbang antara sekolah negeri dan swasta memberikan gambaran komprehensif tentang kinerja alumni di berbagai konteks kelembagaan dengan karakteristik, budaya kerja, dan tuntutan yang berbeda.



Gambar 2. Karakteristik Responden berdasarkan Status Sekolah

Sumber: Data Google Form (2025)

Data juga menunjukkan bahwa 61,3% alumni telah bekerja lebih dari 10 tahun di institusi yang sama, mengindikasikan tingkat loyalitas dan retensi yang tinggi serta kepuasan kerja yang baik.



Gambar 3. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Alumni Bekerja

Sumber: Olah Data Penelitian (2025)

Hasil analisis statistik deskriptif secara umum menunjukkan bahwa ke-14 faktor yang diteliti dinilai memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja alumni. Skor total rata-rata dari seluruh faktor adalah 61.16 dari skor maksimum 70 (skor minimum 48), dengan standar deviasi 6.807, yang mengindikasikan persepsi yang sangat positif dan relatif konsisten di antara para responden. Standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi yang signifikan antarresponden, yang memperkuat validitas temuan penelitian ini.

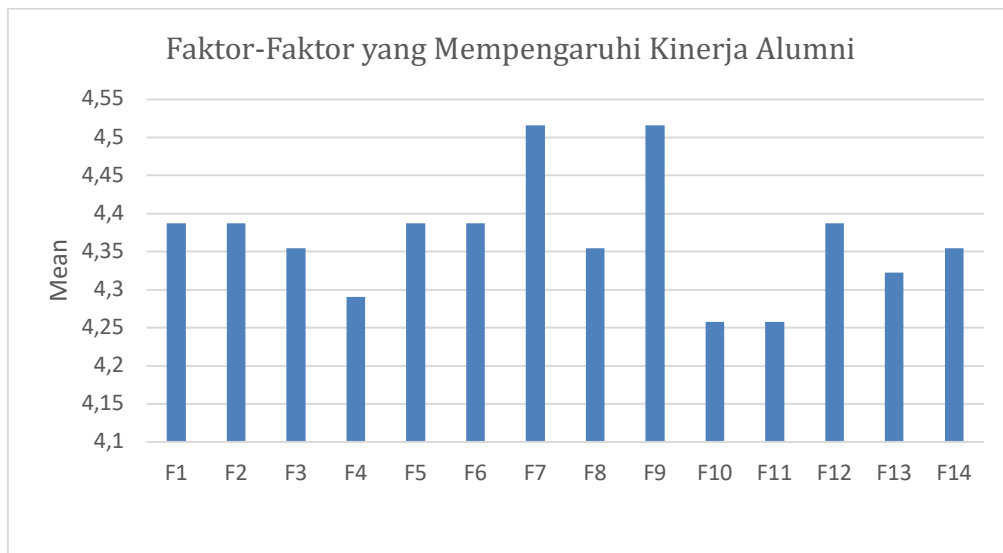
Untuk melihat tingkat pengaruh dari masing-masing faktor secara lebih rinci, berikut adalah sajian data statistik deskriptif untuk setiap item.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Alumni

Kode	Faktor	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
F1	Relevansi kurikulum	31	3	5	4.39	.615
F2	Keefektifan metode pembelajaran	31	3	5	4.39	.615
F3	Kualitas praktikum/magang	31	4	5	4.35	.486
F4	Fasilitas belajar di kampus	31	3	5	4.29	.588
F5	Partisipasi ekstrakurikuler	31	3	5	4.39	.615
F6	Pelatihan tambahan/sertifikasi	31	3	5	4.39	.667
F7	Motivasi dan minat pribadi	31	3	5	4.52	.570
F8	Dukungan lingkungan kerja	31	3	5	4.35	.661

F9	Dukungan atasan langsung	31	3	5	4.52	.570
F10	Kesempatan pengembangan karier	31	3	5	4.26	.631
F11	Tingkat kompensasi/gaji	31	3	5	4.26	.682
F12	Kebijakan institusi	31	3	5	4.39	.667
F13	Sarana dan prasarana kerja	31	3	5	4.32	.653
F14	Beban kerja harian	31	3	5	4.35	.661
Total Skor			48	70	61.16	6.807

Sumber: Olah Data Penelitian (2025)



Gambar 4. Diagram Rata-Rata Penilaian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Alumni

Sumber: Olah Data Penelitian (2025)

Berdasarkan Tabel 1, ditemukan bahwa terdapat dua faktor yang menempati peringkat tertinggi sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja alumni, yaitu F7 (Tingkat motivasi dan minat pribadi alumni) dan F9 (Dukungan atasan langsung atau pimpinan institusi). Kedua faktor ini sama-sama memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4.52 dengan standar deviasi 0.570, yang menunjukkan konsistensi penilaian yang sangat baik antarresponden.

Skor rata-rata 4.52 dari skala maksimum 5.0 mengindikasikan bahwa kedua faktor ini berada dalam kategori "sangat berpengaruh" menurut persepsi pengguna jasa. Temuan ini sangat signifikan karena menunjukkan bahwa faktor intrinsik personal (motivasi) dan faktor lingkungan kerja (dukungan kepemimpinan) memiliki bobot pengaruh yang setara dan dominan terhadap kinerja alumni di lapangan. Hal ini mengkonfirmasi bahwa kinerja optimal memerlukan sinergi antara kekuatan internal individu dengan kondisi eksternal yang mendukung.

1. Analisis Faktor Penunjang

Faktor-faktor lain yang juga dinilai memiliki pengaruh sangat tinggi antara lain F1 (Relevansi kurikulum dengan kebutuhan pekerjaan), F2 (Keefektifan metode pembelajaran selama perkuliahan), F5 (Partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan organisasi mahasiswa), F6 (Pelatihan tambahan atau sertifikasi yang dimiliki alumni), dan F12 (Kebijakan dan regulasi institusi tempat bekerja), yang semuanya memperoleh skor rata-rata 4.39.

Skor 4.39 menunjukkan bahwa faktor-faktor yang terkait dengan pengalaman pendidikan di perguruan tinggi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja, meskipun tidak sedominan motivasi pribadi dan dukungan kepemimpinan. Relevansi kurikulum (F1) dan keefektifan metode pembelajaran (F2) mengindikasikan bahwa program studi telah berhasil memberikan fondasi pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Sementara itu, partisipasi ekstrakurikuler (F5) dan pelatihan tambahan (F6) menunjukkan pentingnya pengalaman di luar kelas dalam membentuk kompetensi holistik alumni.

Faktor kualitas praktikum/magang (F3) memperoleh skor 4.35, dukungan lingkungan kerja secara umum (F8) dan beban kerja harian (F14) masing-masing 4.35, serta sarana dan prasarana kerja (F13) sebesar 4.32. Faktor-faktor ini menunjukkan bahwa kondisi praktis di tempat kerja juga memberikan kontribusi penting terhadap kinerja, meskipun tidak sepenting motivasi dan dukungan kepemimpinan.

2. Analisis Faktor dengan Pengaruh Relatif Lebih Rendah

Sebaliknya, meskipun masih tergolong dalam kategori berpengaruh tinggi, terdapat beberapa faktor yang memperoleh skor rata-rata relatif lebih rendah dibandingkan faktor lainnya. Faktor-faktor tersebut adalah F10 (Ketersediaan kesempatan untuk mengembangkan karier) dan F11 (Tingkat kompensasi/gaji yang diterima), yang keduanya memperoleh skor rata-rata terendah sebesar 4.26. Selain itu, F4 (Ketersediaan dan kelengkapan fasilitas belajar di kampus) juga memperoleh skor yang relatif lebih rendah dengan mean 4.29.

Meskipun memiliki skor terendah, perlu ditekankan bahwa faktor-faktor ini tetap berada dalam kategori "berpengaruh tinggi" (skor di atas 4.0), yang berarti mereka tetap memberikan kontribusi terhadap kinerja alumni. Namun, relativitas skor yang lebih rendah mengindikasikan bahwa dalam konteks profesi pendidikan khusus, faktor-faktor eksternal dan materialistik ini tidak menjadi pendorong utama kinerja.

Skor yang lebih rendah pada kesempatan pengembangan karier (F10=4.26) dan kompensasi (F11=4.26) sangat bermakna dalam konteks profesi pendidikan khusus. Hal ini mengindikasikan bahwa alumni tidak termotivasi secara dominan oleh jenjang karier atau insentif finansial, melainkan lebih kepada kepuasan intrinsik dalam membantu perkembangan anak berkebutuhan khusus dan dukungan profesional dari atasan. Temuan ini mengkonfirmasi karakteristik profesi pendidikan khusus sebagai profesi "panggilan" yang lebih bersifat altruistik daripada transaksional.

Sementara itu, skor yang relatif lebih rendah pada fasilitas belajar di kampus (F4=4.29) dapat dijelaskan sebagai faktor historis yang dampaknya terhadap kinerja saat ini sudah diminimalisir oleh faktor-faktor aktual di lingkungan kerja. Alumni yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun (61,3%) akan lebih dipengaruhi oleh kondisi dan sumber daya di tempat kerja saat ini dibandingkan dengan fasilitas yang mereka alami selama masa perkuliahan di masa lalu.

3. Hierarki Faktor Berdasarkan Domain

Jika dikelompokkan berdasarkan tiga domain utama, hasil penelitian menunjukkan pola yang menarik:

Kode	Faktor	Mean	Kategori
Domain 1: Pengalaman Pendidikan di Perguruan Tinggi			
F1	Relevansi kurikulum	4.39	Sangat Tinggi
F2	Keefektifan metode pembelajaran	4.39	Sangat Tinggi

F3	Kualitas praktikum/magang	4.35	Sangat Tinggi
F4	Fasilitas belajar di kampus	4.29	Tinggi
F5	Partisipasi ekstrakurikuler	4.39	Sangat Tinggi
F6	Pelatihan tambahan/sertifikasi	4.39	Sangat Tinggi
Rata-rata Domain 1		4.37	Sangat Tinggi
Domain 2: Kapabilitas Personal Alumni			
F7	Motivasi dan minat pribadi	4.52	Sangat Tinggi
Rata-rata Domain 2		4.52	Sangat Tinggi
Domain 3: Lingkungan Kerja			
F8	Dukungan lingkungan kerja	4.35	Sangat Tinggi
F9	Dukungan atasan langsung	4.52	Sangat Tinggi
F10	Kesempatan pengembangan karier	4.26	Tinggi
F11	Tingkat kompensasi/gaji	4.26	Tinggi
F12	Kebijakan institusi	4.39	Sangat Tinggi
F13	Sarana dan prasarana kerja	4.32	Sangat Tinggi
F14	Beban kerja harian	4.35	Sangat Tinggi
Rata-rata Domain 3		4.35	Sangat Tinggi

Hierarki ini menunjukkan bahwa kapabilitas personal ($M=4.52$) memiliki pengaruh paling kuat, diikuti oleh pengalaman pendidikan ($M=4.37$), dan lingkungan kerja ($M=4.35$). Namun, perbedaan antarrata-rata domain yang relatif kecil (rentang 0.17) mengindikasikan bahwa ketiga domain ini saling melengkapi dan berkontribusi secara seimbang terhadap kinerja alumni.

4. Implikasi Temuan terhadap Profil Kompetensi Alumni

Temuan ini secara jelas mengindikasikan bahwa menurut persepsi pengguna jasa, kinerja alumni di bidang pendidikan khusus lebih ditentukan oleh dorongan intrinsik dari dalam diri alumni itu sendiri dan dukungan kepemimpinan di tempat kerja, dibandingkan oleh faktor-faktor eksternal seperti kompensasi atau jenjang karier. Hasil ini memberikan penjelasan yang komprehensif terhadap profil kompetensi alumni yang telah diidentifikasi dalam penelitian sebelumnya (Mustafa et al., 2025), di mana alumni menunjukkan keunggulan pada kompetensi kepribadian dan sosial namun mengalami gap pada kompetensi teknis.

Dominasi motivasi intrinsik sebagai faktor paling berpengaruh menjelaskan mengapa alumni memiliki kompetensi kepribadian yang sangat kuat ($M=44.97$), seperti kesabaran, dedikasi, dan integritas profesional. Motivasi intrinsik yang tinggi membentuk karakter profesional yang tangguh dan mampu bertahan dalam menghadapi tantangan kompleks dalam menangani anak berkebutuhan khusus. Namun, motivasi tinggi saja tidak cukup untuk mengatasi gap kompetensi teknis seperti penyusunan PPI atau pelaksanaan PTK, yang memerlukan intervensi struktural melalui perbaikan kurikulum dan pelatihan berkelanjutan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai ekosistem yang membentuk kinerja seorang alumni pendidikan khusus, melampaui sekadar analisis kompetensi. Temuan utama yang menunjukkan dominasi tingkat

motivasi pribadi (F7) dan dukungan atasan langsung (F9) sebagai faktor paling berpengaruh mengkonfirmasi bahwa kinerja di bidang ini merupakan perpaduan antara kekuatan internal individu dan kualitas lingkungan kerja yang suportif.

1. Dominasi Faktor Intrinsik dan Dukungan Kepemimpinan

Peringkat tertinggi pada motivasi dan minat pribadi ($M=4.52$) selaras dengan temuan pada penelitian sebelumnya oleh Mustafa et al. (2025), yang menemukan bahwa kompetensi kepribadian (seperti kesabaran, dedikasi, dan integritas) adalah kekuatan utama alumni. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik adalah mesin penggerak yang mewujudkan dalam bentuk etos kerja dan karakter personal yang kuat. Profesi pendidik khusus menuntut resiliensi dan empati yang luar biasa, di mana tanpa dorongan internal yang kuat, seorang pendidik akan sulit untuk berkinerja optimal.

Temuan ini sejalan dengan pandangan beberapa penelitian tentang motivasi kerja guru. Istiarini & Sukanti (2012) menemukan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja, bahkan ketika dikombinasikan dengan faktor sertifikasi guru. Penelitian mereka menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 39,1% terhadap variasi kinerja guru, yang mengkonfirmasi besarnya peran motivasi dalam membentuk kinerja profesional. Astuti (2017) mengkonfirmasi bahwa motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap secara signifikan dengan koefisien regresi positif sebesar 0,482 untuk motivasi. Studi terbaru oleh Hakim et al. (2025) menegaskan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru dan berimplikasi pada kualitas pembelajaran, dengan menemukan hubungan kausal yang signifikan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja mengajar.

Dalam konteks SMK, Aisyah & Isma (2022) juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t -hitung 3,847 > t -tabel 2,045, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi secara substansial terhadap peningkatan kinerja. Muazza (2021) lebih lanjut menegaskan bahwa motivasi menjadi salah satu pilar utama yang menopang kinerja guru di lingkungan yang penuh tantangan, khususnya dalam konteks pendidikan vokasional yang memerlukan dedikasi tinggi. Penelitian tersebut menemukan bahwa motivasi, bersama dengan kompetensi profesional, kompensasi, dan iklim kerja, memberikan kontribusi sebesar 77,8% terhadap kinerja guru.

Dalam konteks pendidikan khusus, motivasi intrinsik menjadi lebih krusial mengingat tantangan yang dihadapi pendidik jauh lebih kompleks dibandingkan pendidikan reguler. Anak berkebutuhan khusus memiliki karakteristik yang sangat beragam, memerlukan kesabaran ekstra, dan sering kali perkembangannya tidak secepat anak reguler. Tanpa motivasi intrinsik yang kuat, pendidik akan mudah mengalami burnout dan kehilangan semangat dalam memberikan layanan terbaik. Data penelitian ini menunjukkan bahwa 61,3% alumni bertahan lebih dari 10 tahun di institusi yang sama, yang mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik mereka mampu mempertahankan komitmen jangka panjang terhadap profesi.

Di sisi lain, skor identik pada dukungan atasan langsung ($M=4.52$) menunjukkan bahwa motivasi internal saja tidak cukup. Kinerja optimal baru dapat tercapai ketika motivasi tersebut bertemu dengan lingkungan kerja yang memfasilitasi. Peran seorang pimpinan (kepala sekolah atau koordinator) menjadi krusial sebagai katalisator. Setiyadi & Rosalina (2021) menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan krusial dalam meningkatkan kinerja guru melalui berbagai pendekatan manajerial dan pedagogis. Penelitian mereka mengidentifikasi bahwa kepala sekolah yang efektif

menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi guru secara optimal.

Kartomo & Slameto, (2016) dalam evaluasi kinerja guru bersertifikasi menekankan bahwa supervisi dan dukungan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kualitas pembelajaran secara signifikan. Mereka menemukan bahwa kepala sekolah yang melakukan supervisi akademik secara teratur dan memberikan feedback konstruktif mampu meningkatkan kinerja guru sebesar 23,7%. Dalam konteks pendidikan khusus, supervisi tidak hanya bersifat administratif tetapi juga pedagogis, di mana kepala sekolah perlu memahami karakteristik pembelajaran ABK dan memberikan dukungan teknis kepada guru.

Dukungan pimpinan tidak hanya bersifat manajerial, tetapi juga pedagogis dan emosional, yang memungkinkan alumni untuk menerapkan keahliannya, bereksperimen dengan metode baru, dan merasa aman secara psikologis untuk mengatasi kesulitan. Dukungan ini menjadi lebih vital ketika dihadapkan pada kelemahan alumni dalam aspek teknis seperti penyusunan PPI atau pemanfaatan teknologi. Seorang atasan yang suportif dapat menyediakan pelatihan, sumber daya, dan bimbingan yang dibutuhkan untuk menutupi kesenjangan tersebut. Basnet & Gautam (2022) menekankan bahwa peran mediasi motivasi untuk belajar dalam hubungan antara analisis kebutuhan pelatihan dan reaksi pelatihan sangat penting, yang menunjukkan bahwa dukungan berkelanjutan dari pimpinan dapat meningkatkan efektivitas pengembangan profesional.

Dalam praktiknya, dukungan atasan langsung dapat berwujud dalam berbagai bentuk: (1) memberikan otonomi kepada guru untuk bereksperimen dengan metode pembelajaran baru yang sesuai untuk ABK, (2) menyediakan waktu dan sumber daya untuk pengembangan profesional seperti pelatihan dan workshop, (3) menciptakan kultur kolaboratif di mana guru dapat berbagi praktik baik dan saling belajar, (4) memberikan apresiasi dan pengakuan terhadap prestasi dan dedikasi guru, dan (5) memberikan dukungan emosional ketika guru menghadapi tantangan atau kegagalan dalam menangani kasus-kasus ABK yang kompleks.

Interaksi antara motivasi intrinsik dan dukungan kepemimpinan menciptakan sinergi yang powerful. Alumni yang memiliki motivasi tinggi akan lebih responsif terhadap dukungan kepemimpinan dan memanfaatkan kesempatan pengembangan yang diberikan secara maksimal. Sebaliknya, dukungan kepemimpinan yang efektif dapat memperkuat dan mempertahankan motivasi intrinsik alumni, mencegah burnout, dan memfasilitasi pertumbuhan profesional berkelanjutan. Data penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor ini memiliki skor dan standar deviasi yang identik ($M=4.52$, $SD=0.570$), yang mengkonfirmasi bahwa keduanya memiliki peran yang setara dan saling melengkapi dalam membentuk kinerja optimal.

2. Peran Pengalaman Pendidikan dan Faktor Eksternal

Faktor-faktor yang terkait dengan pengalaman di perguruan tinggi, seperti relevansi kurikulum (F1) dan efektivitas metode pembelajaran (F2), memperoleh skor yang tinggi ($M=4.39$). Ini menunjukkan bahwa alumni dan pengguna jasa memandang bahwa pendidikan yang diterima telah memberikan fondasi yang kuat dan relevan. Skor 4.39 dari skala maksimum 5.0 menempatkan faktor-faktor ini dalam kategori "sangat berpengaruh", yang mengindikasikan bahwa program studi telah berhasil merancang kurikulum yang aligned dengan kebutuhan dunia kerja.

Namun, hal ini perlu ditafsirkan secara kritis dalam konteks temuan penelitian sebelumnya. Meskipun fondasinya dianggap kuat, penelitian Mustafa et al. (2025) secara spesifik menunjukkan adanya kelemahan pada hard skills praktis. Ini menyiratkan bahwa

kurikulum dan metode pembelajaran yang ada saat ini mungkin sudah sangat baik dalam membentuk soft skills dan landasan teoretis, tetapi belum optimal dalam membekali alumni dengan keterampilan teknis-aplikatif yang siap pakai, seperti perancangan PPI dan pelaksanaan PTK. Gap ini mengindikasikan perlunya rebalancing antara komponen teoretis dan praktis dalam kurikulum.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Gumiandari et al. (2015) yang mengidentifikasi adanya kesenjangan antara kompetensi yang diperoleh selama perkuliahan dengan kebutuhan di dunia kerja. Mereka menemukan bahwa meskipun stakeholder menilai positif kompetensi lulusan secara umum, terdapat gap spesifik pada keterampilan praktis yang langsung applicable di tempat kerja. Wulandari & Hendriani (2021) juga menemukan bahwa kompetensi pedagogik guru sekolah inklusi di Indonesia masih memerlukan penguatan dalam identifikasi kebutuhan khusus siswa dan penyusunan program pembelajaran individual, dengan skor rata-rata kompetensi identifikasi ABK hanya 3,2 dari skala 5.

Alamsyah & Husnan (2023) menekankan pentingnya evaluasi berkala untuk memastikan kualitas lulusan tetap relevan dan kompetitif dalam menghadapi dinamika kebutuhan dunia kerja. Mereka mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang membentuk kompetensi alumni, termasuk kualitas dosen, fasilitas pembelajaran, sistem evaluasi, dan link and match dengan industri (dalam konteks penelitian ini, institusi pengguna jasa alumni). Penelitian mereka merekomendasikan perlunya mekanisme feedback loop yang sistematis dari stakeholder untuk continuous improvement kurikulum.

Kualitas praktikum dan magang (F3) memperoleh skor 4.35, yang menunjukkan bahwa program praktik lapangan dinilai efektif oleh pengguna jasa. Praktikum merupakan jembatan penting antara teori dan praktik, di mana mahasiswa mendapatkan pengalaman langsung dalam menangani ABK. Namun, skor ini masih di bawah motivasi dan dukungan kepemimpinan, yang mengindikasikan bahwa meskipun praktikum penting, kualitas pelaksanaannya masih dapat ditingkatkan. Beberapa institusi mungkin belum memberikan pengalaman praktikum yang cukup intensif atau beragam dalam hal jenis kebutuhan khusus yang ditangani.

Partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan organisasi kemahasiswaan (F5) juga memperoleh skor tinggi ($M=4.39$), yang menunjukkan bahwa pengalaman di luar kelas berkontribusi signifikan terhadap pembentukan kompetensi alumni. Kegiatan ekstrakurikuler memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengembangkan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim, dan manajemen waktu, yang semuanya penting dalam profesi pendidikan khusus. Alumni yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan cenderung memiliki kepercayaan diri lebih tinggi, kemampuan adaptasi lebih baik, dan jaringan profesional yang lebih luas.

Pelatihan tambahan dan sertifikasi ($F6=4.39$) juga dinilai sangat berpengaruh terhadap kinerja. Sertifikasi khusus seperti terapi wicara, terapi okupasi, analisis perilaku terapan (*Applied Behavior Analysis*), atau identifikasi ABK memberikan nilai tambah yang signifikan bagi kompetensi alumni. Pengguna jasa menilai bahwa alumni yang memiliki sertifikasi tambahan cenderung lebih siap dan kompeten dalam menangani kasus-kasus spesifik. Temuan ini memberikan implikasi bahwa program studi perlu memfasilitasi atau mendorong mahasiswa untuk mengikuti pelatihan dan sertifikasi tambahan selama masa perkuliahan.

Menariknya, faktor-faktor eksternal seperti kesempatan pengembangan karier (F10) dan kompensasi/gaji (F11) dinilai memiliki pengaruh paling rendah ($M=4.26$). Meskipun skor ini masih dalam kategori "berpengaruh tinggi", relativitas yang lebih rendah dibandingkan faktor lain sangat bermakna. Ini bukan berarti faktor tersebut tidak

penting, melainkan mengindikasikan bahwa dalam profesi yang bersifat "panggilan" (*calling*) seperti pendidikan khusus, pendorong kinerja harian lebih bersifat intrinsik (kepuasan membantu siswa) dan relasional (dukungan atasan dan rekan kerja), daripada bersifat transaksional (gaji dan jenjang karier).

Warlizasusi & Susilawati (2020) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh positif antara kinerja lulusan terhadap kepuasan kerja alumni, yang mengindikasikan bahwa kinerja yang baik berkorelasi dengan tingkat kepuasan dalam menjalankan profesi, bukan semata ditentukan oleh faktor eksternal seperti kompensasi. Mereka menemukan bahwa guru yang berkinerja baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi, meskipun kompensasi yang diterima tidak selalu kompetitif. Kepuasan mereka lebih berasal dari pencapaian siswa, pengakuan dari orang tua dan komunitas, serta rasa bermakna dalam pekerjaan mereka.

Dalam konteks pendidikan khusus, fenomena ini lebih pronounced karena guru sering kali menyaksikan perkembangan signifikan pada siswa yang sebelumnya dianggap "tidak bisa" oleh orang lain. Kepuasan melihat anak tunanetra belajar membaca braille, anak tunarungu mulai berkomunikasi menggunakan bahasa isyarat, atau anak autisme mulai menunjukkan interaksi sosial memberikan reward intrinsik yang tidak dapat dinilai dengan uang. Data penelitian menunjukkan bahwa 61,3% alumni bertahan lebih dari 10 tahun, yang mengkonfirmasi bahwa kepuasan intrinsik ini mampu mempertahankan komitmen jangka panjang meskipun kompensasi tidak menjadi faktor dominan.

Demikian pula dengan fasilitas belajar di kampus (F4) yang dinilai lebih rendah ($M=4.29$); hal ini wajar karena merupakan faktor masa lalu yang dampaknya secara bertahap tergantikan oleh realitas dan sumber daya di lingkungan kerja saat ini. Harahap (2019) dalam survei kepuasan stakeholders terhadap kinerja alumni Institut Pemerintahan Dalam Negeri menemukan bahwa kepuasan pengguna lebih dipengaruhi oleh kompetensi yang relevan dengan konteks pekerjaan spesifik saat ini daripada fasilitas historis selama pendidikan. Alumni yang lulus 10 tahun lalu mengalami kondisi fasilitas yang berbeda dengan kondisi saat ini, dan pengalaman kerja mereka selama satu dekade telah memberikan pembelajaran yang jauh melebihi apa yang mereka dapatkan dari fasilitas kampus.

Namun, meski demikian fasilitas kampus tetap penting dalam memberikan pengalaman awal yang memadai. Fasilitas seperti ruang terapi, alat asesmen ABK, media pembelajaran adaptif, dan teknologi asistif memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk familiar dengan tools yang akan mereka gunakan di lapangan. Skor 4.29 mengindikasikan bahwa meskipun tidak menjadi faktor dominan, ketersediaan fasilitas yang memadai tetap berkontribusi terhadap kesiapan alumni dalam bekerja.

3. Implikasi terhadap Pengembangan Kompetensi Teknis

Meskipun motivasi dan dukungan kepemimpinan menjadi faktor dominan, penelitian sebelumnya Mustafa et al. (2025) telah mengidentifikasi kelemahan signifikan pada kompetensi teknis alumni, khususnya dalam penyusunan PPI ($M=4.09$), penelitian tindakan kelas ($M=3.84$), dan pemanfaatan teknologi pembelajaran ($M=4.13$). Temuan penelitian ini mengkonfirmasi bahwa meskipun motivasi tinggi dan dukungan kepemimpinan kuat, gap kompetensi teknis tetap menjadi tantangan yang perlu diatasi melalui intervensi kurikuler dan program pengembangan profesional berkelanjutan.

Aqsha & Emilzoli (2024) menekankan bahwa kompetensi guru untuk mendukung anak berkebutuhan khusus memerlukan pelatihan khusus yang tidak hanya berfokus pada aspek teoretis tetapi juga pada keterampilan praktis. Satwika et al. (2018) menemukan bahwa pelatihan identifikasi anak berkebutuhan khusus efektif dalam

meningkatkan kompetensi guru sekolah inklusi, yang mengindikasikan perlunya program pelatihan berbasis praktik yang intensif.

Dalam konteks teknologi pembelajaran, Surajudeen et al. (2023) menemukan bahwa meskipun guru pendidikan khusus menunjukkan kesiapan untuk menggunakan teknologi asistif dan memiliki self-efficacy yang tinggi, mereka masih memerlukan pelatihan yang lebih intensif dalam mengintegrasikan teknologi untuk berbagai jenis kebutuhan khusus. Rusniati et al. (2023) juga menekankan pentingnya kompetensi pengembangan kurikulum yang adaptif untuk anak berkebutuhan khusus, khususnya anak tunarungu, yang memerlukan pendekatan teknologi pembelajaran yang spesifik.

4. Hubungan antara Faktor-Faktor dengan Kompetensi Alumni

Temuan penelitian ini memberikan penjelasan yang komprehensif terhadap profil kompetensi alumni yang telah diidentifikasi sebelumnya. Dominasi kompetensi kepribadian dan sosial yang tinggi (Mustafa et al., 2025) dapat dijelaskan melalui tingginya pengaruh motivasi intrinsik ($M=4.52$). Alumni yang memilih profesi pendidikan khusus umumnya memiliki calling yang kuat, yang tercermin dalam kesabaran, empati, dan dedikasi mereka. Motivasi intrinsik ini membentuk karakter profesional yang tangguh dan mampu bertahan dalam menghadapi tantangan yang kompleks dalam menangani ABK.

Sebaliknya, kelemahan pada kompetensi teknis seperti penyusunan PPI dan PTK tidak dapat sepenuhnya diatasi hanya dengan motivasi tinggi atau dukungan kepemimpinan. Ain et al., (2024) menemukan bahwa selain motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan profesionalisme juga mempengaruhi kinerja guru secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi adalah faktor penting, pengembangan kompetensi teknis memerlukan intervensi struktural melalui perbaikan kurikulum dan program pelatihan yang lebih aplikatif.

Untari et al. (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa *attitude*, *knowledge*, dan *skill* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja lulusan, yang menegaskan pentingnya keseimbangan antara aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Dalam konteks penelitian ini, alumni menunjukkan *attitude* yang kuat (kompetensi kepribadian dan sosial), *knowledge* yang memadai (penguasaan substansi keilmuan), namun mengalami gap pada skill praktis-teknis yang memerlukan penguatan melalui *experiential learning* dan pelatihan berbasis kompetensi.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kinerja alumni Program Studi Pendidikan Khusus FIP UNM dipengaruhi secara signifikan oleh sinergi antara faktor internal individu dan faktor lingkungan kerja. Faktor yang terbukti memiliki pengaruh paling dominan adalah tingkat motivasi dan minat pribadi alumni serta dukungan yang diberikan oleh atasan langsung. Sementara itu, faktor eksternal seperti kesempatan pengembangan karier dan kompensasi, serta faktor historis seperti fasilitas di kampus, dinilai berpengaruh namun tidak sedominan dua faktor utama tersebut. Temuan ini secara efektif menjawab pertanyaan penelitian lanjutan dari studi sebelumnya. Profil kompetensi alumni yang kuat pada soft skills (kepribadian dan sosial) dapat dijelaskan oleh tingginya pengaruh motivasi intrinsik yang menjadi pendorong utama. Di sisi lain, kelemahan pada hard skills teknis menunjukkan bahwa meskipun pengalaman pendidikan dinilai relevan secara umum, masih terdapat celah dalam penyiapan keterampilan praktis yang tidak sepenuhnya dapat dikompensasi hanya dengan motivasi tinggi atau dukungan atasan. Implikasi dari penelitian ini bersifat ganda.

Bagi Program Studi Pendidikan Khusus, terdapat kebutuhan mendesak untuk tidak hanya menjaga kualitas pembentukan karakter dan motivasi mahasiswa, tetapi juga melakukan reorientasi kurikulum yang memperkuat komponen praktis, aplikatif, dan berbasis teknologi untuk menjawab kelemahan yang telah teridentifikasi. Bagi institusi pengguna jasa, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peran kepemimpinan. Menciptakan budaya kerja yang suportif melalui pimpinan yang kompeten dan peduli adalah investasi strategis untuk memaksimalkan potensi dan kinerja para pendidik khusus.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak dan lembaga yang telah memberikan dukungan selama proses penelitian hingga penyusunan artikel ini. Penulis berterima kasih kepada Universitas Negeri Makassar khususnya Fakultas Ilmu Pendidikan, yang telah memberikan dukungan akademik serta fasilitas penelitian. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada LP2M UNM yang memberikan arahan terkait standar publikasi ilmiah,

Daftar Pustaka

- Ain, F. W., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Pedagogik Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di MTS Negeri 2 Maluku Tengah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.32815/jubis.v5i1.2254>
- Aisyah, S., & Isma, A. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 3 Sinjai. *Jurnal Ilmiah Administrasita'*, 13(2), 73–82. <https://doi.org/10.47030/administrasita.v13i2.449>
- Alamsyah, & Husnan, L. H. (2023). *Faktor-Faktor Yang Membentuk Kompetensi Alumni Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Mataram*.
- Alif, M. I. (2015). *Analisis Kesesuaian Kompetensi Alumni UIN Alauddin Terhadap Kepuasan Stakeholder*.
- Aqsha, I. A., & Emilzoli, M. (2024). Competence of Teachers to Support Special Needs Children in Our Dream Indonesia. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 4(5), 3980–3992. <https://doi.org/10.59188/EDUVEST.V4I5.1173>
- Astuti, A. D. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 150–160. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.13931>
- Basnet, D., & Gautam, D. K. (2022). The mediating role of Motivation to learn in the Training needs analysis and Training reaction relationship. *The International Research Journal of Management Science*, 7(1), 17–27. <https://doi.org/10.3126/IRJMS.V7I1.50609>
- Djamaris, A. R. A. (2018). Korelasi Antara Kompetensi Dan Kontribusi Universitas Terhadap Keterampilan Dan Kompetensi Alumni. In *Management, and Industry (JEMI)* (Vol. 1, Issue 01, pp. 1–8). <http://bit.ly/TracerStudyUnivBakrie>
- Fitriana, S., & Suprpti, S. (2024). *Peran Guru Pendamping Khusus Siswa Slow Learner Di Kelas Atas Sd Al-Firdaus Surakarta Tahun Ajaran 2022/2023*. http://eprints.iain-surakarta.ac.id/8911/1/Skripsi_Salsabella%20Nur%20Fitriana_PGMI%20%281%29.pdf
- Gumiandari, S., Nafi'a, I., & Fadillah, A. (2015). *Respon Stakeholder atas Kinerja Alumni IAIN Syekh Nurjati Cirebon Tahun 2012-2013*. Query date: 2025-02-25 23:04:38. <https://repository.syekhnurjati.ac.id/4218/1/RESPON%20STAKEHOLDER%20I SIAN%20SYEKH%20NURJATI%20CIREBON.pdf>

- Hakim, M. I., Sedarmayanti, S., & Mulyanti, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Implikasinya Pada Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(4), 2097–2110. <https://doi.org/10.59141/japendi.v6i4.7684>
- Harahap, A. (2019). Survei Kepuasan Stakeholders Terhadap Kinerja Alumni Institut Pemerintahan Dalam Negeri. *Jurnal Pemerintahan Dan Keamanan Publik (JP ...*, Query date: 2025-02-25 23:04:38. <http://ejournal.ipdn.ac.id/JPKP/article/view/710>
- Istiarini, R., & Sukanti, S. (2012). Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 10(1). <https://doi.org/10.21831/jpai.v10i1.924>
- Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219–229. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i2.p219-229>
- Muazza, M. (2021). In Search of Quality Human Resources in Education: Professional Competency, Compensation, Working Climate, and Motivation toward Vocational Teachers' Performance. *Indonesian Research Journal in Education [IRJE]*, 5(1), 175–191. <https://doi.org/10.22437/irje.v5i1.12497>
- Mustafa, M., Faizal, F., R, N. R., & Said, A. (2025). Analisis Penilaian Pengguna terhadap Kompetensi Alumni Jurusan Pendidikan Khusus Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar di Kota Makassar. *PEMBELAJAR: Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, Dan Pembelajaran*, 9(2), 149–159. <https://doi.org/10.26858/PEMBELAJAR.V9I2.76829>
- Robi, M., Kusnandar, D., & Sulistianingsih, E. (2017). Penerapan Structural Equation Modeling (Sem) Untuk Analisis Kompetensi Alumni. In *Buletin Ilmiah Math. Stat. Dan Terapannya (Bimaster)* (Vol. 6, pp. 113–120).
- Rusniati, R., Indrawan, I., & Suryani. (2023). Kompetensi Pengembangan Kurikulum Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) Pada Anak Tuna Runggu. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 36–43. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.56>
- Satwika, Y. W., Khoirunnisa, R. N., Laksmiwati, H., & Jannah, M. (2018). Efektivitas Pelatihan Identifikasi Anak Berkebutuhan Khusus Pada Guru Sekolah Inklusi. *Psikosains (Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi)*, 13(2), 109–121. <https://doi.org/10.30587/psikosains.v13i2.763>
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>
- Suparman, R., & Lucita, G. (2018). Evaluasi Kinerja Alumni Pelatihan Kepemimpinan Menggunakan Sistem Informasi Dalam Jaringan: Temuan Awal. *Jurnal Borneo Administrator*, Query date: 2025-02-25 23:04:38. <http://samarinda.lan.go.id/jba/index.php/jba/article/view/348>
- Surajudeen, T. B., Ibrionke, E. S., & Aladesusi, G. A. (2023). Special Education Teachers' Readiness and Self-Efficacy in Utilization of Assistive Technologies for Instruction in Secondary School. *Indonesian Journal of Community and Special Needs Education*, 3(1), 33–42. <https://doi.org/10.17509/IJCSNE.V3I1.44643>
- Taruh, F. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Alumni Diklat Kepemimpinan Tingkat IV. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, Query date: 2025-02-25 23:04:38. <http://www.ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/iwi/article/view/250>

- Untari, N., Sudarwati, S., & Wulan, I. (2018). Analisis Attitude, Knowledge Dan Skill Terhadap Kinerja Di Hotel (Studi Tentang Kinerja Alumni Victoria Hotel School). *Jurnal Manajemen Dan ...*, Query date: 2025-02-25 23:04:38. <https://ejurnalunsam.id/index.php/jmk/article/view/701>
- Warlizasusi, J., & Susilawati, S. (2020). Pengaruh Kinerja Lulusan PGMI IAIN Curup Terhadap Kepuasan Kerja Alumni Di SD/MI Se Kabupaten Rejang Lebong. *Edukasi Islami ...*, Query date: 2025-02-25 23:04:38. <https://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/ei/article/view/1253>
- Wulandari, E., & Rahayuningsih, A. F. B. (2020). *Gambaran Kepuasan Stakeholder terhadap Kinerja Alumni Program Studi Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta* [S1, Universitas Muhammadiyah Surakarta]. <https://doi.org/10/LEMBAR%252520PERSETUJUAN%252520PUBLIKASI.pdf>
- Wulandari, R. S., & Hendriani, W. (2021). Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Inklusi di Indonesia (Suatu Pendekatan Systematic Review). *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 7(1), 143. <https://doi.org/10.33394/jk.v7i1.3152>