

Efektifitas Supervisi Kepala Madrasah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru

A. Tsabat Izzudin¹, Sri Susilowardani²

¹ SDN 100 Bengkulu Utara, Marga Jaya, Kec. Padang Jaya, Kab. Bengkulu Utara, Bengkulu

² MI Darul Hikmah Bengkulu Utara, Jl. Jendral Ahmad Yani, Bengkulu Utara, Bengkulu
abdullahtsabatizzudin11@gmail.com

Abstrack

To carry out its duties and responsibilities, a teacher is required to have several abilities and skills, which are shown in the form of a teacher's performance. It's just that not all teachers have good performance qualities, so it is necessary to make various kinds of efforts to improve the performance of these teachers. The purpose of this research is to find out efforts to improve teacher performance through the supervision of the principal. This research is a type of action research, which is carried out in 2 research cycles, namely, cycle I and cycle II. In each cycle, there are stages of planning, action, observation and evaluation, and reflection. The subjects involved in this study were 10 people, consisting of 12 teachers and 1 administrative employee. Data collection in the study was carried out using observation, interviews, documentation, and questionnaires. The research data were then analyzed using descriptive statistical analysis techniques, namely by looking for the average teacher performance improvement which was then converted into a fivescale PAP to determine the teacher's high performance after supervision by the principal. The results showed that there was an increase in teacher performance in each cycle where at the pre-cycle stage the average performance appraisal only reached 75%, then increased in the first cycle to 90%, and increased again in the second cycle to 100%, where all teachers have had a good performance. the good one. So based on these results it can be concluded that the principal's supervision can significantly improve teacher performance.

Keywords: Supervision, Head of Madrasah, Teacher Performance

Abstrak

Tugas dan tanggung jawab seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan ketrampilan, yang ditunjukkan dalam bentuk kinerja seorang guru. Hanya saja tidak semua guru memiliki kualitas kinerja yang baik, sehingga perlu dilakukan berbagai macam upaya untuk meningkatkan kinerja guru tersebut. Adapun tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui upaya peningkatan kinerja guru melalui supervisi kepala sekolah. Penelitian ini merupakan jenis penelitian tindakan, yang dilaksanakan dalam 2 siklus penelitian yakni siklus I dan siklus II. Pada masing-masing siklus terdapat tahap perencanaan, tindakan, observasi serta evaluasi dan refleksi. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 13 orang, yang terdiri dari 12 orang guru dan 1 orang pegawai tata usaha. Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi dan pemberian kuisioner. Data hasil penelitian kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis analisis statistik deskriptif yaitu dengan mencari rata-rata peningkatakan kinerja guru yang kemudian dikonfersikan kedalam PAP skala lima untuk menentukan tinggi kinerja guru setelah dilakukan supervisi kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat peningkatan kinerja guru pada setiap siklusnya dimana pada tahap prasiklus rata-rata penilaian kinerja hanya mencapai 75%, kemudian meningkat pada siklus I menjadi 90%, dan meningkat kembali pada siklus II menjadi 100%, dimana semua guru telah memiliki kinerja yang baik. Sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara signifikan supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci: Supervisi, Kepala Madrasah, Kinerja Guru

Copyright (c) 2023 A. Tsabat Izzudin, Sri Susilowardani

Corresponding author: Achmad Solichin

Email Address: abdullahtsabatizzudin11@gmail.com

Received 06 January 2023, Accepted 16 January 2023, Published 26 January 2023

PENDAHULUAN

Peran efektivitas kepala madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru sangat penting dikaji karena dalam setiap rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan ketrampilan, yang ditunjukkan dalam bentuk kinerja seorang guru. Hanya

saja tidak semua guru memiliki kualitas kinerja yang baik, sehingga perlu dilakukan berbagai macam upaya untuk meningkatkan kinerja guru tersebut (Ginting, R. 2020).

Kepala sekolah adalah supervisor pendidikan di sekolah ia memiliki kewajiban membimbing serta membina guru dan staf lainnya yang berhubungan dengan penyelenggaraan, pengembangan pendidikan dan pengajaran untuk menciptakan situasi pembelajaran yang lebih baik. Supervise penting diadakan oleh kepala sekolah karena dapat meningkatkan kemampuan profesional dan proses pendidikan di sekolah agar dapat lebih baik dan berkualitas. Upaya yang bias dilakukan oleh kepala sekolah adalah dapat memfasilitasi guru untuk mengikuti pelatihan, menugaskan guru untuk dapat mengikuti musyawara guru mata pelajaran. Mengupayakan sarana untuk musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), Mengupayakan sarana dan prasarana yang memadai, Memaksimalkan kedisiplinan guru, Pembinaan kompetensi kepala sekolah dari pengawas, dan Pihak yayasan mendatangkan nara sumber (Sanglah, I. N. 2021)

Hanya saja permasalahan yang sering terjadi dilapangan menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa guru yang memiliki kinerja serta motivasi kurang. Hal ini sejalan dengan hasil observasi yang dilakukan di MI Darul Hikmah Bengkulu Utara. Hasil observasi menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa guru yang memiliki kinerja serta motivasi mengajar rendah. Hal ini ditunjukkan dengan adanya beberapa guru yang absen pada hari efektif tanpa adanya surat keterangan, selain itu terdapat pula beberapa guru yang melas untuk melaksanakan proses pembelajaran sehingga siswa hanya diberikan tugas, tanpa memberikan pemahaman materi.

Rendahnya kinerja guru tersebut jika dibiarkan secara terus menerus akan berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran yang ada di sekolah. Untuk itu perlu upaya yang dapat dilakukan dalam rangka mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja guru di sekolah. Salah satu upaya yang dirasakan paling efektif dalam rangka meningkatkan kinerja dan motivasi kerja guru adalah mengoptimalkan peran kepala sekolah melalui supervisi. (Novianti, H. 2015)

Supervisi pendidikan diartikan sebagai suatu proses pemberian layanan bantuan profesional kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Pelaksanaan supervisi dapat dilakukan dengan memberikan perhatian terhadap kegiatan-kegiatan supervisi kepala kelas, memberikan perhatian terhadap kesejahteraan guru, memotivasi guru. Supervisi menjadi salah satu upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menyebutkan bahwa supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru disekolah.

METODE

Model evaluasi system pendidikan bertitik tolak dari pandangan bahwa keberhasilan suatu program pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, ciri anak didik maupun lingkungan sekitarnya, tujuan program dan peralatan yang dipakai, serta prosedur dan mekanisme pelaksanaan program itu

sendiri. Evaluasi model ini dimaksudkan untuk membandingkan kinerja dari berbagai dimensi program yang sedang dikembangkan dengan sejumlah kriteria tertentu, untuk akhirnya sampai pada suatu deskripsi mengenai program yang dinilai tersebut.

Subjek yang terlibat dalam penelitian tindakan sekolah ini adalah guru-guru di MI Darul Hikmah yang berjumlah 13 orang, yang terdiri dari 12 orang guru dan 1 orang pegawai tata usaha. Waktu penelitian dilakukan pada bulan September sampai Oktober 2022. Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini berupa data primer. Data primer ini merupakan data yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan penyelidikan yang sedang ditangani. Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan teknik pemberian kuisioner, observasi, wawancara, serta dokumentasi. Data hasil penelitian kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif yaitu dengan mencari rata-rata peningkatan kinerja guru yang kemudian dikonversikan kedalam PAP skala lima untuk menentukan tinggi kinerja guru setelah dilakukan supervisi kepala sekolah.

HASIL DAN DISKUSI

Kegiatan penelitian diawali pada tahap prasiklus dengan melakukan observasi untuk mengetahui keadaan awal kinerja guru. Hasil penilaian kondisi awal kinerja guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Tahun Pelajaran 2022/2023 menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru pada kondisi awal (pra siklus) menunjukkan bahwa guru yang mempunyai penilaian kinerja yang cukup baik ada 13 orang atau mencapai 75% dari total guru yang diamati. Sedangkan guru yang mempunyai penilaian kinerja yang kurang baik terdapat 1 guru atau 25% dari total guru yang diamati dalam penelitian ini. Selain itu dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian kinerja guru pada kondisi awal (pra siklus) menunjukkan nilai 5,98 atau masuk dalam kategori kurang baik.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah. sebelum adanya tindakan supervisi kepala sekolah masih sangat rendah. Berdasarkan hasil penilaian terhadap kondisi awal terkait dengan penilaian kinerja guru yang masih rendah, maka perlu mendapatkan tindakan untuk dapat meningkatkan kinerja guru. Salah satu upaya yang diterapkan di Madrasah Ibtidaiyah., yaitu dengan melaksanakan observasi dan supervisi kelas. Untuk meningkatkan kinerja guru penelitian dilanjutkan pada siklus I. Dalam siklus I dilaksanakan sebagai bentuk upaya untuk dapat mengatasi masalah rendahnya motivasi dan kinerja guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah. Dalam pelaksanaan observasi dan supervisi guru pada siklus I dilakukan dengan menggunakan teknik supervisi perorangan seperti kunjungan kelas, percakapan pribadi, kunjungan antar kelas, penilaian sendiri. Sedangkan teknik supervisi kelompok meliputi kegiatan kepanitiaan, kursus, laboratorium kelompok, bacaan terpimpin, demonstrasi pembelajaran, perjalanan staf, diskusi panel, perpustakaan profesional, organisasi profesional, bulletin supervisi, sertifikasi guru, tugas belajar, pertemuan guru. Dari hasil pelaksanaan supervisi tersebut guru akan dapat melakukan penilaian atau evaluasi kinerja guru yang sesungguhnya. Supervisi dilakukan tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu. Dalam setiap pelaksanaan supervisi kepala sekolah memberikan penilaian terhadap aspek kinerja sesuai

dengan yang telah direncanakan untuk mengetahui penilaian motivasi dan kinerja setiap guru dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan penilaian kinerja guru pada siklus I dapat diketahui bahwa guru yang mempunyai penilaian kinerja yang cukup baik ada 12 orang atau mencapai 90% dari total guru yang diamati. Sedangkan guru yang mempunyai penilaian kinerja yang baik terdapat 1 guru atau 10% dari total guru yang diamati dalam penelitian ini. Selain itu dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian kinerja guru pada siklus I menunjukkan nilai 6,69 atau masuk dalam kategori cukup baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja guru yang ada di MiDarulHikmah tahun 2022/2022 mengalami peningkatan setelah dilaksanakannya supervisi guru. Dari yang semula mempunyai rata-rata penilaian 5,95 meningkat menjadi 6,69. Meskipun demikian peningkatan motivasi dan kinerja guru pada siklus ini belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan yaitu 75% guru mempunyai penilaian motivasi dan kinerja yang baik. Dari hasil pelaksanaan supervisi guru pada siklus I masih terdapat banyak kekurangan yang masih perlu diperbaiki agar mampu menghasilkan aktivitas supervisi yang efektif. Dimana dalam pelaksanaan supervisi pada siklus I belum dilaksanakan secara matang mengingat perencanaan yang dilakukan masih terbatas pada perencanaan yang sederhana.

Perencanaan kegiatan supervisi yang dilaksanakan pada siklus I belum dilakukan secara terstruktur dengan baik. Selain itu kurangnya koordinasi antara kepala sekolah dengan guru dalam pelaksanaan supervisi. Kepala sekolah kurang dapat memanfaatkan fasilitas dan sumber daya yang ada di sekolah guna mendukung kegiatan supervisi. Sebagai bentuk refleksi dalam penelitian ini, masih dibutuhkan perencanaan yang lebih matang untuk menghasilkan supervisi kepala sekolah yang lebih efektif. Selain itu diperlukan adanya koordinasi antara kepala sekolah dengan guru guna meningkatkan efektifitas pelaksanaan supervisi ini. Untuk itu dalam pelaksanaan supervisi ini perlu dilakukan perbaikan pada siklus II.

Siklus II dilaksanakan sebagai bentuk refleksi dari pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang telah dilakukan pada siklus I dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SD MI Darul Hikmah tahun pelajaran 2021/2022. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah pada siklus II pada dasarnya sama dengan apa yang telah dilaksanakan pada siklus I dengan menggunakan teknik supervisi perorangan seperti: kunjungan kelas, percakapan pribadi, kunjungan antar kelas, penilaian sendiri. Sedangkan teknik supervisi kelompok meliputi: kepanitiaan, kursus, laboratorium kelompok, bacaan terpimpin, demonstrasi pembelajaran, perjalanan staf, diskusi panel, perpustakaan profesional, organisasi profesional, bulletin supervisi, sertifikasi guru, tugas belajar, pertemuan guru. Meskipun demikian pelaksanaan supervisi pada siklus II ini dilakukan perencanaan yang lebih matang dengan melibatkan guru dan melakukan koordinasi antara kepala sekolah dengan guru dalam rangka upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Kepala sekolah lebih serius dalam melakukan kegiatan supervisi. Kepala sekolah secara rutin melakukan kunjungan ke masing-masing kelas, melakukan diskusi dengan guru kelas, menanyakan tentang keadaan dan perkembangan kelas yang diarahkan masing-masing guru, kepala sekolah juga melibatkan guru-guru dalam aktivitas diluar kelas, dan kepala sekolah juga memberikan kesempatan

kepada guru untuk berupaya mengembangkan kreativitasnya dalam mengajar. Kepala sekolah juga memberikan arahan kepada setiap guru untuk memanfaatkan segala fasilitas dan sumber daya yang ada di sekolah guna mendukung proses belajar yang lebih baik. Dalam pelaksanaan supervisi pada siklus II ini, kepala sekolah juga menanyakan kepada anak didik dan wali murid tentang kondisi belajar yang ada di kelas masing-masing, selain itu kepala sekolah juga selalu berupaya untuk memberikan dukungan baik fisik maupun mental terhadap semua guru maupun peserta didik dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada para guru untuk menyampaikan aspirasi atau pendapatnya dalam upaya mengembangkan proses belajar di sekolah. Dengan adanya kegiatan supervisi pada siklus II ini, maka dapat diketahui hasil penilaian terhadap kinerja guru di MI Darul Hikmah. Berdasarkan penilaian kinerja guru pada siklus II dapat diketahui bahwa terdapat 10 guru atau 100% dari seluruh guru yang diamati dalam penelitian yang sudah mampu menunjukkan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa target pencapaian dalam pelaksanaan tindakan pada penelitian ini sudah tercapai. Dimana lebih dari 75% guru telah mampu mendapatkan penilaian motivasi yang baik.

Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian tindakan sekolah yang terkait dengan upaya meningkatkan kinerja guru melalui pelaksanaan supervisi kepala sekolah menunjukkan bahwa terdapat peningkatan kinerja guru setelah dilaksanakan supervisi kepala sekolah. Kinerja guru pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang guru, bagaimana seorang guru melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru (Noor, 2018; Tengko et al., 2021).

Peningkatan kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru. Kinerja guru yang baik akan berpengaruh terhadap proses belajar siswa, seorang guru yang memiliki kinerja yang baik tentunya akan mampu melaksanakan proses pembelajaran dengan baik serta mampu mengkondisikan kelasnya dengan baik (Pane & Darwis Dasopang, 2017; Putri & Imaniyati, 2017). Kualitas kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal dapat berupa motivasi kerja serta kondisi fisik dan psikis seorang guru (Kamijan, 2021). Guru yang memiliki motivasi kerja serta memiliki dorongan dalam diri untuk melaksanakan pendidikan yang bermakna akan berdampak pada peningkatan kinerja guru tersebut begitu pula sebaliknya (Rivai, 2021; Sya'roni et al., 2018). Selain itu kondisi fisik serta psikis guru juga akan mempengaruhi kinerja guru, guru yang memiliki kondisi fisik kurang sehat akan cenderung memiliki kinerja yang kurang baik, begitu pula sebaliknya (Pujiyanto et al., 2020).

Selain dipengaruhi oleh faktor internal, kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja, budaya sekolah, gaya kepemimpinan serta supervisi kepala sekolah (Pratiwi

& Negara, 2021; Utami & Negara, 2021). Jika ada salah satu komponen peningkatan kinerja tidak dalam kondisi optimal maka kualitas kinerja juga kurang optimal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru secara signifikan adalah supervisi kepala sekolah. Supervisi kepala sekolah pada dasarnya merupakan kegiatan akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk membantu guru mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran demi tercapinya tujuan pembelajaran

KESIMPULAN

Pelaksanaan supervisi kepala sekolah terbukti dapat meningkatkan kinerja guru MI Darul Hikmah Tahun Pelajaran 2021/2022 terlihat dari peningkatan nilai supervise pada kinerja guru dari tahap prasiklus, siklus I, dan siklus II.

Perencanaan kegiatan supervisi yang dilaksanakan pada siklus I belum dilakukan secara trstruktur dengan baik. Selain itu kurangnya koordinasi antara kepala sekolah dengan guru dalam pelaksanaan supervisi. Kepala sekolah kurang dapat memanfaatkan fasilitas dan sumber daya yang ada di sekolah guna mendukung kegiatan supervisi. Sebagai bentuk refleksi dalam penelitian ini, masih dibutuhkan perencanaan yang lebih matang untuk menghasilkan supervisi kepala sekolah yang lebih efektif. Selain itu diperlukan adanya koordinasi antara kepala sekolah dengan guru guna meningkatkan efektifitas pelaksanaan supervisi ini. Untuk itu dalam pelaksanaan supervisi ini perlu dilakukan perbaikan pada siklus II. Siklus II dilaksanakan sebagai bentuk refleksi dari pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang telah dilakukan pada siklus I dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SD MI Darul Hikmah tahun pelajaran 2021/2022. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah pada siklus II pada dasarnya sama dengan apa yang telah dilaksanakan pada siklus I dengan menggunakan teknik supervisi perorangan seperti: kunjungan kelas, percakapan pribadi, kunjungan antar kelas, penilaian sendiri. Sedang teknik supervisi kelompok meliputi: kepanitiaan, kursus, laboratorium kelompok, bacaan terpimpin, demonstrasi pembelajaran, perjalanan staf, diskusi panel, perpustakaan profesional, organisasi profesional, bulletin supervisi, sertifikasi guru, tugas belajar, pertemuan guru.

REFERENSI

- Abidin, M. (2019). Penerapan Pendidikan Karakter Pada Kegiatan Ekstrakurikuler Melalui Metode Pembiasaan. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 12(2), 183–196. <https://doi.org/10.30863/didaktika.v12i2.185>.
- Ahmadi, M. Z., Haris, H., & Akbal, M. (2020). Implementasi Program Penguatan Pendidikan Karakter Di Sekolah. *Phinisi Integration Review*, 3(2), 305. <https://doi.org/10.26858/pir.v3i2.14971>.
- Amalda, N., & Prasojo, L. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i1.7515>.

- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan MTS Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147–173. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i1.79>.
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 160–164. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.16>.
- Arini, N. W. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Dalam Mencapai Hasil Belajar Siswa. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(2), 126. <https://doi.org/10.25078/aw.v4i2.1114>.
- Astawa, I. N. T. (2017). Memahami Peran Masyarakat Dan Pemerintah Dalam Kemajuan Mutu Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(2), 197. <https://doi.org/10.25078/jpm.v3i2.200>.
- Asyari, S. (2020). Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru. *Jieman: Journal Of Islamic Educational Management*, 2(1). <https://doi.org/10.35719/jieman.v2i1.14>.
- Dewi, R. S. (2018). Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 150–159. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11581>.
- Diwiyani, D., & Sarino, A. (2018). Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Sebagai Determinan Kinerja Guru. *Jurnal Manajerial*, 17(1), 83. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v17i1.9763>.
- Friantary, H. (2019). Budaya Membaca Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Hidup Masyarakat. *Disastra: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 1(1), 66. <https://doi.org/10.29300/disastra.v1i1.1485>.
- Ginting, R. (2020). Fungsi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1(2), 88–92. <https://ummaspul.e-journal.id/JENFOL/article/view/409/230>. Harefa, D. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Dengan Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 225. <https://doi.org/10.37905/aksara.6.3.225-240.2020>.
- Kamijan, Y. (2021). Faktor Internal Dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 630–638. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.589>.
- Mulyani, N. (2019). Pengembangan Profesionalisme Guru Pada MTSN 1 Serang Melalui Peningkatan Kompetensi Profesional Dan Pedagogik. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 5(01), 87. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v5i01.1826>.
- Nisa, N. Z., Sunandar, S., & Miyono, N. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(2). <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i2.8114>.

- Noor, M. (2018). Peningkatan Kinerja Guru melalui Supervisi Edukatif Kolaboratif secara Periodik. *Journal of Al-Adzka: Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 8(1), 45. <https://doi.org/10.18592/aladzkapgmi.v8i1.2177>.
- Notanubun, Z. (2019). Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru di Era Digital (Abad 21). *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Terapan*, 3(2). <https://doi.org/10.30598/jbkt.v3i2.1108>.
- Pane, A., & Darwis Dasopang, M. (2017). Belajar Dan Pembelajaran. *FITRAH:Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman*, 3(2), 333. <https://doi.org/10.24952/fitrah.v3i2.945>.
- Pratiwi, N. L. A. M., & Negara, I. G. A. O. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 5(1). <https://doi.org/10.23887/jppp.v5i1.32884>.
- Pujianto, P., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek. *Journal of Education Research*, 1(2), 106–113. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.8>.
- Putri, A. D. K., & Imaniyati, N. (2017). Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 93. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8109>.
- Raberi, A., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Al-Qiyam*, 1(2), 11–20. <http://ojs.staialfurqan.ac.id/alqiyam/article/view/123/80>.
- Rahmawati, A. S., & Astuti, A. P. (2017). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Kimia Terhadap Keterampilan Pembelajaran Laboratorium Siswa Kelas XII SMA N 11 Semarang. *Jurnal Pendidikan Sains*, 5(1). <https://doi.org/10.26714/jps.5.1.2017.47-55>.
- Ratnawati, S., & Atmaja, H. E. (2020). Pentingnya Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Mendorong Prestasi Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(1). <https://doi.org/10.47686/bbm.v6i01.283>.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v4i1.6715>.
- Saifullah, S. (2020). Determinasi Motivasi Dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus Di SMAN Negeri 1 Kota Bima) Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i2.340>.