

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU BAHASA INDONESIA DI SMP NEGERI KOTA TANGERANG

Sumiyani¹

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa¹,
Universitas Muhammadiyah Tangerang
sumiyani.kinanti@gmail.com

Sholeh Hidayat²

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
sholeh.hidayat@gmail.com

Aceng Hasani³

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
aceng.hasani@untirta.ac.id

ABSTRAK

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Untuk itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Bahasa Indonesia di SMP Negeri Kota Tangerang khususnya di tiga sekolah di Kecamatan Cipondoh yaitu SMP Negeri 10 Tangerang, SMP Negeri 18 Tangerang, SMP Negeri 32 Kota Tangerang dengan sampel 19 orang guru mata pelajaran Bahasa Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe studi kasus. Instrumen penelitian ini melalui observasi, angket, dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru Bahasa Indonesia di SMP Negeri Kota Tangerang yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dominan adalah faktor individual dan psikologis, sedangkan faktor eksternal adalah faktor organisasi. Kedua faktor tersebut berperan dalam pembentukan kinerja guru dan menentukan sejauh mana kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang telah dijalankan di sekolah.

Kata kunci: Kinerja guru, bahasa Indonesia

A. PENDAHULUAN

Pendahuluan mencakup latar belakang atas suatu permasalahan serta urgensi dan Pendidikan pada era globalisasi seperti saat ini menjadi sangat penting. Bekal pendidikan yang telah dimiliki suatu masyarakat akan berkembang secara baik. Dalam suasana kompetitif yang saat ini terjadi, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan dan terampil dalam berbagai aktivitas kehidupan. Sumber daya manusia berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga

pendidikan sekolah. Sekolah dapat memberikan dan mengantarkan generasi anak bangsa agar bisa bersaing dalam kompetisi global yang semakin maju di era modern ini. Guru merupakan pekerjaan yang harus ditekuni untuk mewujudkan keahlian secara maksimal. Guru memegang tanggung jawab dan peranan yang sangat penting dalam melaksanakan proses belajar di sekolah.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan, dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi, dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun nonfinansial. Guru merupakan salah satu SDM kunci di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Tinggi rendahnya prestasi siswa berkaitan erat dengan kinerja guru yang sehari-hari mendampingi siswanya. Oleh karena itu guru yang memiliki kinerja yang baik merupakan guru yang diharapkan oleh lembaga maupun siswanya untuk terus melakukan tugasnya dengan baik.

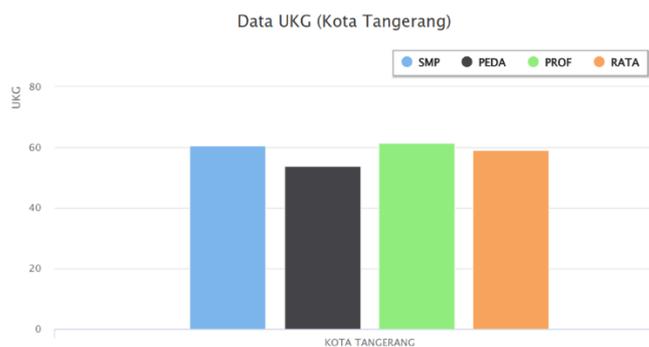
Guru memegang peranan yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya pada bidang pendidikan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa kinerja guru merupakan perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya (Amin, 2022). Peningkatan kinerja guru memiliki peran yang penting terutamanya berpengaruh terhadap hasil belajar peserta didiknya. Semakin baik kinerja yang dimiliki oleh seorang guru akan berdampak positif pada prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru akan dinilai efektif dan optimal apabila guru mempunyai kompetensi yang memadai.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa (T Simorangkir, 2022). Untuk itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal (Septiana & Hidayati, 2022). Untuk mewujudkannya diperlukan adanya komponen yang mendukung, salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Guru profesional adalah guru yang memiliki kemampuan

dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal (Khairuddin et al., 2022).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru pada Pasal 2 disebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional. Dijelaskan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang baik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keseluruhan kompetensi tersebut merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, serta kemudian diaktualisasikan oleh guru dalam tugasnya. Apabila guru mampu menguasai kompetensi tersebut, maka guru dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik, sehingga mampu memberikan dan merealisasikan harapan masyarakat dan semua pihak yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam mendidik peserta didik. (Muspawi, 2021) menjelaskan bahwa kinerja guru memberikan pengaruh terhadap keberhasilan tujuan pembelajaran yang di dalamnya terdiri atas tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Data statistik yang disajikan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia untuk Kota Tangerang menunjukkan hasil UKG guru SD sebesar 56.83, guru SMP sebesar 60.54, guru SMA sebesar 65.85, dan guru SMK sebesar 58.96 dengan nilai rerata secara keseluruhan untuk kompetensi pedagogik sebesar 53.78 dan kompetensi profesional sebesar 61.40 (<https://npd.kemdikbud.go.id/?appid=ukg>). Adapun informasi UKG untuk guru pada jenjang SMP Negeri di Kota Tangerang dapat divisualisasikan sebagai berikut.



Gambar 1.1 Grafik Hasil UKG Kota Tangerang

Keseluruhan kondisi yang disampaikan di atas menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh guru SMP Negeri di Kota Tangerang masih cukup rendah dan berada di bawah harapan bersama. Pertama, kompetensi yang dimiliki guru secara nasional belum memuaskan ditinjau dari skor kompetensi guru di Kota Tangerang secara umum belum mampu melampaui nilai minimal yang ditetapkan. Kedua, kinerja guru Bahasa Indonesia dalam melaksanakan tugas belum maksimal, baik dalam perencanaan (penyusunan silabus dan RPP) maupun dalam pelaksanaan pembelajaran (disiplin, pengelolaan kelas, dan kreativitas). Ketiga, rendahnya partisipasi guru Bahasa Indonesia, seperti rendahnya jumlah guru yang menghandiri kegiatan MGMP serta partisipasi yang ditunjukkan karena penugasan dari kepala sekolah.

Istilah kinerja sering juga disebut dengan hasil atau prestasi atau tingkat keberhasilan kerja baik secara individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi atau lembaga. (Supardi, 2016) mengemukakan kinerja sebagai hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Lebih lanjut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab II Pasal 6 menyebutkan bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional yang bertujuan untuk melaksanakan pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, kreatif, mandiri, cakap, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab (Republik Indonesia, 2005). Berdasarkan kedua uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepada dirinya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik kualitas maupun kuantitasnya. Adapun kinerja guru dalam kesehariannya

tercermin pada peran dan fungsinya yang meliputi merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh sikap mental dan profesionalisme guru.

Menurut (Kartomo & Slameto, 2016) kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas selain mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Dalam hubungan dunia pendidikan bahwa kinerja guru dapat dikatakan sejauh mana seorang guru melakukan aktivitas atau pekerjaan secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam upaya untuk mencapai tujuan pembelajaran atau pendidikan (Sholeh, 2017). Kinerja guru bukan berarti banyaknya pekerjaan mengajar yang telah dilakukan tetapi ia merupakan sebagai suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses pembelajaran dan untuk mencapai kinerja yang maksimal guru harus berusaha mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki dan memanfaatkan serta menciptakan situasi lingkungan sekolah/madrasah sesuai dengan peraturan yang berlaku (Sakban et al., 2019).

Untuk meningkatkan kinerja guru, terlebih dahulu harus mengetahui fungsi-fungsi dan tugas guru. Fungsi dan tugas guru dalam proses pembelajaran adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, dan pelatih. Agar tugas dan tanggung jawab guru dapat dilaksanakan dengan baik, maka fungsi dan tugas guru harus dipahami dan dilaksanakan dengan baik. Davies mengemukakan bahwa seseorang mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, yaitu: (1) Merencanakan, yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar, (2) Mengorganisasikan, yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara efektif, efisien, dan ekonomis mungkin, (3) Memimpin, yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulus murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar, (4) Mengawasi, yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan (Dewi, 2015).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya atau hasil dari kerja baik secara

kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja guru adalah kemampuan dan tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan memiliki keahlian dalam proses pembelajaran dalam rangka mewujudkan tujuan dan standar pendidikan yang telah ditetapkan.

Pendapat di atas menegaskan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari bagaimana guru merencanakan, melaksanakan, hingga mengevaluasi pembelajaran. Melihat dari kegiatan tersebut maka akan dapat menilai bagaimana kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (Uno et al., 2019) menyatakan bahwa dalam kaitannya dengan kinerja guru, kinerja mereka dapat terefleksi dalam tugasnya sebagai pengajar dan sebagai seorang pelaksana administrator kegiatan mengajarnya. Dengan kata lain, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesional guru. Dengan demikian, kinerja guru dapat dilihat dari bagaimana guru menjalankan tugas utamanya. Dalam hal ini tugas yang dimaksud adalah tugas guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan pelaksanaan tugas-tugas utama guru yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran dengan baik dan sesuai aturan yang telah ditentukan.

Kemampuan seorang guru dalam proses pembelajaran sangat dibutuhkan, karena guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh kinerja guru yang profesional. Dengan kata lain perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula. Namun demikian, posisi strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi juga oleh kinerja guru. Jika kompetensi tersebut terlaksana dengan baik dalam proses pembelajaran maka akan melahirkan kinerja guru yang berkualitas yang dapat dilihat dari segi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Salah satunya dituangkan dalam bentuk perangkat pembelajaran, semakin baik dan maksimal persiapan dilakukan maka semakin baik pula hasil yang dicapai. Apabila hasil kerja sesuai dengan standar

kerja maka dapat dikatakan bahwa kinerja itu tercapai, dan ketika melebihi standar berarti kinerja itu mengalami peningkatan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesinya yang ditunjukkan melalui perbuatan yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditentukan oleh sekolah, meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, serta melaksanakan evaluasi/ penilaian pembelajaran.

(Supardi, 2016) juga menjelaskan bahwa beberapa faktor yang memengaruhi perilaku dan prestasi atau kinerja, yaitu faktor individual (meliputi penggajian, demografis umur, asal-usul, jenis kelamin), faktor organisasional (meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur), dan faktor psikologis (meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi). Faktor organisasional yang memengaruhi kinerja guru yang dimaksudkan salah satunya adalah supervisi kepala sekolah sedangkan faktor psikologis yang dimaksudkan adalah motivasi kerja. Berdasarkan uraian di atas perlu dilakukan kajian yang mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, serta partisipasi guru terhadap kinerja guru Bahasa Indonesia pada jenjang SMP Negeri di Kota Tangerang.

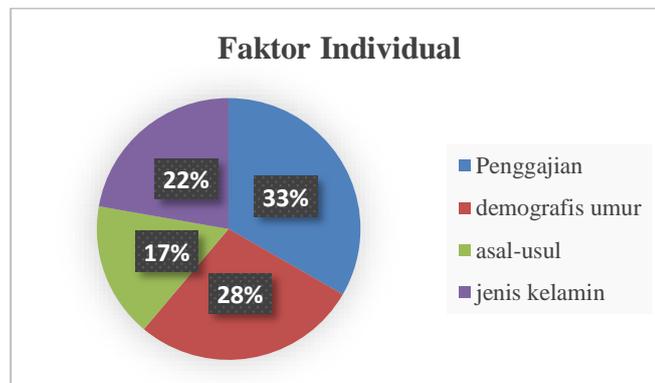
B. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Pada penelitian kualitatif ini akan dilakukan pada MGMP Bahasa Indonesia di SMP Negeri Kota Tangerang khususnya di tiga sekolah di Kecamatan Cipondoh yaitu SMP Negeri 10 Tangerang, SMP Negeri 18 Tangerang, SMP Negeri 32 Kota Tangerang dengan sampel 19 orang guru mata pelajaran Bahasa Indonesia. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara tipe terstruktur. Sebuah wawancara dapat dilakukan secara langsung antara peneliti dan narasumber. Peneliti harus menentukan siapa yang akan diwawancarai dan juga mengetahui topik wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model Miles and Huberman, mereka mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Dalam analisis data ini yang akan menciptakan sebuah kesimpulan yang akan yang akan

menjadi akhir dari penelitian, yang diharapkan akan dimengerti oleh diri peneliti itu sendiri dan orang lain.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

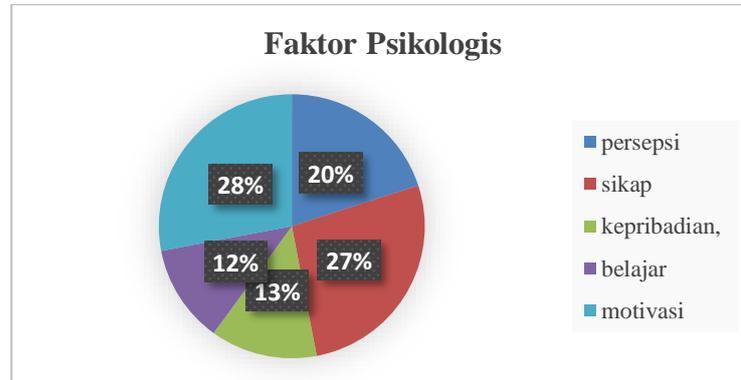
Tantangan yang dihadapi guru di sekolah menengah pertama sangatlah bervariasi. Beberapa tantangan tersebut antara lain mengelola beragam kebutuhan dan perilaku siswa, beradaptasi dengan perubahan kurikulum, menghadapi sumber daya yang terbatas, dan fasilitas pembelajaran yang masih terbatas seperti ruangan kelas, alat bantu pembelajaran dan lain sebagainya. Selain itu, guru mungkin menghadapi tantangan seperti menjaga keseimbangan kehidupan kerja, mengatur waktu secara efektif, dan menangani tekanan dan stres terkait dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka. Untuk analisis factor yang mempengaruhi kinerja guru dibagi menjadi factor internal dan factor eksternal (Kamijan, 2021).



Gambar 1. Faktor Individual dari Kinerja Guru

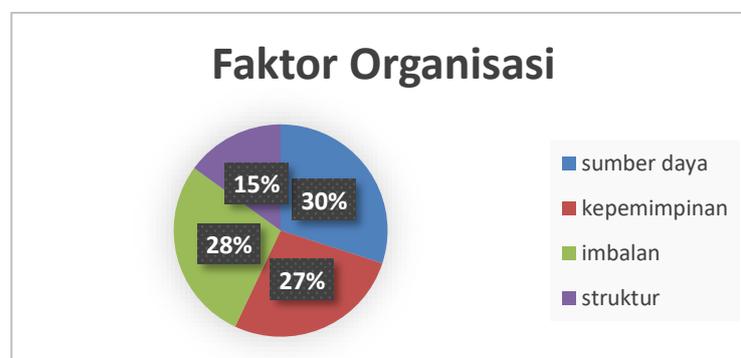
Beberapa faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru di SMP dari aspek individual yaitu penggajian (33%), demografis umur (28%), asal usul (17%), dan jenis kelamin (22%). Salah satu factor individual yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah gaji. Mengingat seberapa sering gaji dan upah digunakan dalam kehidupan sehari-hari, beberapa orang menganggap keduanya mendefinisikannya dimana gaji adalah sejumlah uang tetap yang diterima seorang guru pada awal setiap bulan. Keberadaan gaji bagi setiap guru di sekolah tersebut guna memotivasi peningkatan kinerja di lingkungan kerja guru tersebut (Widayati et al., 2020). Sementara untuk factor lain yaitu demografis umur yaitu perbedaan kinerja pegawai dari usia rata-rata guru, asal-usul yaitu latar belakang dan jenis kelamin guru tersebut. Setiap guru akan bekerja sesuai

dengan kemampuan atau potensi yang dimilikinya dan berusaha mengembangkan kemampuan individu yang dimilikinya untuk mencapai kinerja maksimal yang telah dicita-citakan (Hamid, 2017).



Gambar 2. Faktor Psikologis dari Kinerja Guru

Faktor internal lain yang mempengaruhi kinerja seorang guru di sekolah menengah pertama dapat mencakup motivasi (28%), sikap individual (27%), persepsi (20%), kepribadian (13%), dan kemauan untuk belajar (12%). Peranan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja guru sangatlah dominan. Motivasi dalam hal ini adalah berupa dorongan psikologis atau kebutuhan akan keterlibatan individu dalam pencapaian target kerjanya. Dengan adanya motivasi kerja maka akan dapat mengontrol atau memastikan sejauh mana tugas-tugas guru akan berbanding lurus dengan ketercapaian target tersebut. Faktor motivasi akan ditentukan oleh sumber daya manusia atau guru itu sendiri. Jika motivasi dapat dipupuk atau diterapkan dengan maksimal akan menimbulkan gairah kerja dan kinerja guru dapat diraih dengan sepenuhnya (Alfianika Maharani et al., 2023).



Gambar 3. Faktor Organisasi dari Kinerja Guru

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru di SMP antara lain adalah sumber daya sekolah (30%), kepemimpinan (27%), imbalan seperti tunjangan atau insentif dari sekolah (28%), dan struktur sekolah (15%). Selain itu, tingkat dukungan dan

kolaborasi antar rekan kerja dan pimpinan sekolah juga dapat berdampak signifikan terhadap kinerja seorang guru di SMP. Sumber daya sekolah merupakan factor paling utama yang mempengaruhi kinerja guru. Sekolah yang secara konsisten mengembangkan atau memaksimalkan asset atau potensi sumber daya yang dimilikinya akan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru (Suhada, 2021). Sekolah yang aman, nyaman, disiplin adalah sekolah yang terbebas dari segala intimidasi dan rasa takut, dimana seluruh warga sekolah dapat menjalankan segenap tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Elly & Soraya, 2020).

Faktor-faktor ini dapat meningkatkan atau menghambat kemampuan guru untuk mengajar dan melibatkan siswa secara efektif dalam proses pembelajaran. Selain itu, tingkat dukungan dan kolaborasi antar rekan kerja dan pimpinan sekolah juga dapat berdampak signifikan terhadap kinerja seorang guru di SMP. Misalnya, jika seorang guru tidak memiliki kualifikasi atau pengalaman yang memadai dalam mengajar siswa sekolah menengah pertama, mereka mungkin kesulitan menyampaikan pelajaran dan melibatkan siswa secara efektif. Selain itu, jika seorang guru kurang motivasi atau akses terhadap peluang pengembangan profesional, mereka mungkin merasa stagnan dalam praktik pengajarannya dan kesulitan beradaptasi dengan kebutuhan dan tuntutan siswa yang terus berkembang.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hasil temuan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat dua factor yang mempengaruhi kinerja guru Bahasa Indonesia di SMP Negeri Kota Tangerang, yaitu faktor internal dan factor eksternal. Faktor internal terdiri dari dua komponen yaitu dimensi fisiologis, yaitu dimensi yang menunjuk bahwa manusia akan bekerja dengan baik, bila bekerja dalam berbagai ragam tugas-tugas dan ritme kecepatan yang disesuaikan dengan fisiknya. Sementara dimensi psikologis, yaitu dimensi yang merupakan aspek-aspek kepribadian dimana seorang guru memperoleh kepuasan pekerjaan, manakala menyenangkan pekerjaannya. Dilain sisi, factor eskternal yaitu hubungan sosial, yaitu dimensi yang mengacu pada suatu ungkapan hubungan sosial di antara sesama guru, staff pendidik, peserta didik maupun kepala sekolah.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., Puspitawati, E., & Perwira Purbalingga, U. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga*. 14(1), 66–77. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>
- Amin, M. A. S. (2022). Perilaku Komunikasi dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Dasar. *Jurnal Cakrawala Pendas*, 8(2), 511–519. <https://doi.org/10.31949/jcp.v8i2.2256>
- Dewi, T. anggia. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 3(1). <https://doi.org/10.24127/ja.v3i1.148>
- Elly, Y., & Soraya, J. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 14(2), 55–61. <https://doi.org/10.21067/jppi.v14i2.4856>
- Hamid, A. (2017). Guru Profesional. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(2), 274–285. <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i2.26>
- Kamijan, Y. (2021). Faktor Internal dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 630–638. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.589>
- Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i2.p219-229>
- Khairuddin, K., Febriyanni, R., & Sari, G. (2022). Peran Guru Profesional Dalam Pengembangan Bahan Ajar di Mas Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura. *Jurnal Iqtirahaat*, 47–58. <https://doi.org/10.56446/ji.v6i1.69>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Sakban, S., Nural, I., & Bin Ridwan, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Septiana, M., & Hidayati, D. (2022). Kepemimpinan Guru Dalam Pembelajaran di Era Digital. *Manajemen Pendidikan*, 17(2), 101–116. <https://doi.org/10.23917/jmp.v17i2.19354>

- Sholeh, M. (2017). Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(1), 41. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p41-54>
- Suhada, M. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Mi Islamiyah Wareng, Butuh, Purworejo, Jawa Tengah. *IBTIDA- Jurnal Kajian Pendidikan Dasar*, 1(1), 67–89. <https://doi.org/10.33507/ibtida.v1i1.194>
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680>
- T Simorangkir, S. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah Tahun Ajaran 2020/2021. *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(4), 305–314. <https://doi.org/10.55927/fjst.v1i4.996>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, Republik Indonesia 1 (2005).
- Uno, H. B., Panjaitan, K., Lamatenggo, N., & Yahiji, K. (2019). The Leadership Style of Headmaster in Guiding the Character of Teachers in the Public Senior High School 2 Limboto. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 5(3), 189–195. <https://doi.org/10.22161/ijaems.5.3.5>
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>