

## UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU : TINJAUAN TERHADAP PENDEKATAN DAN STRATEGI EFEKTIF

Verry Albert Jekson Mardame Silalahi<sup>1</sup>, Rahel Sintadevi Siahaan<sup>2</sup>, Mei Wanita Simanjuntak<sup>3</sup>, Amoi Sanyo Simanjuntak<sup>4</sup>, Nisa Anjarsari<sup>5</sup>, Sri Sundari<sup>6</sup>, Marisi Pakpahan<sup>7</sup>

[vicoletta.silalahi@gmail.com](mailto:vicoletta.silalahi@gmail.com)<sup>1</sup>, [rahelsiahaan03@gmail.com](mailto:rahelsiahaan03@gmail.com)<sup>2</sup>, [meiwsimanjuntak12@gmail.com](mailto:meiwsimanjuntak12@gmail.com)<sup>3</sup>, [amoisanyo04simanjuntak@gmail.com](mailto:amoisanyo04simanjuntak@gmail.com)<sup>4</sup>, [nisaanjarsari@gmail.com](mailto:nisaanjarsari@gmail.com)<sup>5</sup>, [sri.sundari@idu.ac.id](mailto:sri.sundari@idu.ac.id)<sup>6</sup>, [marisipakpahan@ibmasmi.ac.id](mailto:marisipakpahan@ibmasmi.ac.id)<sup>7</sup>

Institut Bisnis Dan Multimedia Asmi Jakarta

### ABSTRAK

Studi ini mengeksplorasi strategi dan praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja guru, dengan penekanan pada pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan manajemen SDM. Dalam era pembelajaran online, lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong guru sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka. Manajemen SDM yang efektif, yang memastikan bahwa karyawan menerima dukungan dan dukungan, juga dapat membantu meningkatkan kinerja guru. Tujuan dari studi ini adalah untuk mendapatkan pemahaman baru tentang bagaimana manajemen SDM, motivasi, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Studi ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan kebijakan dan program pendidikan yang bertujuan untuk mendukung peningkatan kinerja guru, terutama dalam pembelajaran modern. Studi ini mengidentifikasi dan meninjau strategi untuk meningkatkan kinerja guru, termasuk penerapan teknologi dalam pengajaran, pengembangan profesional, dan peningkatan keterampilan. Selain itu, studi ini menganalisis penerapan strategi ini, melihat bagaimana mereka berdampak pada fakta.

**Kata Kunci:** Kinerja Guru, Motivasi Guru, Strategi Efektif.

### ABSTRACT

*This study explores useful strategies and practices for improving teacher performance, with an emphasis on the impact of the work environment, motivation, and human resource management (HRM). In the era of online learning, a supportive and encouraging work environment is crucial for enhancing their performance. Effective HRM, ensuring that employees receive support and support, can also help improve teacher performance. The goal of this study is to gain new insights into how HRM, motivation, and the work environment can influence teacher performance in improving educational quality. This study can serve as a foundation for developing educational policies and programs aimed at supporting the improvement of teacher performance, especially in modern learning. This study identifies and reviews strategies for improving teacher performance, including the application of technology in teaching, professional development, and skill enhancement. Additionally, this study analyzes the implementation of these strategies, looking at how they impact facts.*

**Keywords:** Teacher Performance, Teacher Motivation, Effective Strategies.

### PENDAHULUAN

Pendidikan semakin penting untuk pembangunan masyarakat yang berkualitas tinggi di era digitalisasi dan globalisasi saat ini. Guru adalah bagian penting dari sistem pendidikan dan memiliki peran penting dalam proses pembelajaran dan pengembangan siswa. Namun, kinerja guru sering menjadi perhatian utama karena banyak faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Untuk meningkatkan kinerja, terutama dalam konteks pembelajaran jarak jauh, yang menjadi kebutuhan utama selama pandemi, adalah salah satu tantangan yang dihadapi oleh guru.

Penelitian ini bertujuan untuk meninjau pendekatan dan strategi yang telah diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru, dengan fokus pada pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan manajemen SDM. Dalam era online learning, lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai kinerja guru menjadi semakin penting. Motivasi guru juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja mereka, dengan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Selain itu, manajemen SDM yang efektif dapat membantu dalam meningkatkan kinerja guru dengan memastikan bahwa mereka mendapatkan dukungan dan peluang untuk berkembang.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan baru tentang bagaimana lingkungan kerja, motivasi, dan manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Penemuan-penemuan ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kebijakan dan program pendidikan yang bertujuan untuk mendukung peningkatan kinerja guru, khususnya dalam konteks pembelajaran modern.

## **METODOLOGI**

Tujuan penelitian deskriptif kualitatif ini adalah untuk memberikan gambaran tentang kondisi di lapangan, khususnya di SMA X Jakarta. Dengan populasi sebanyak 20 orang, subjek penelitian adalah guru. Data yang lebih mendalam dikumpulkan melalui wawancara dan dokumen yang relevan sebagai sumber skunder.

Menurut penelitian kualitatif yang dilakukan oleh Moleong (2017), proses analisis data terdiri dari proses pengolahan dan persiapan data, membaca data secara keseluruhan, dan kemudian proses pengkodean dan analisis data, semuanya menggunakan metode yang telah ditetapkan sebelumnya (Pentury, 2017). Data hasil wawancara diintegrasikan dengan temuan dari literatur untuk memberikan gambaran holistik tentang upaya peningkatan kinerja Guru dalam pendekatan dan strategi yang efektif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Guru di sekolah serta memberikan dasar untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja Guru melalui pendekatan dan strategi yang efektif.

Untuk mengevaluasi kinerja guru dan mengembangkan kinerjanya melalui pengembangan kapasitas sekolah, beberapa strategi dapat diimplementasikan:

### **1. Pembangunan kapasitas melalui SDM sekolah**

Sistem kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pembelajaran guru, individu, struktur organisasi sekolah, manajemen sekolah, kebijakan dan strategi sekolah, dan lingkungan eksternal sekolah. Upaya untuk meningkatkan kinerja guru dimulai dengan membangun kapasitas organisasi melalui SDM sekolah (Fadli, 2021).

### **2. Peningkatan kesiapan personil sekolah**

Sangat penting bagi karyawan sekolah untuk menangani berbagai tuntutan yang muncul di dalam dan di luar sekolah. Ini termasuk program sertifikasi bagi tenaga pendidik dan kependidikan, peningkatan kemampuan guru dalam teknologi informasi, dan pemahaman tentang standar kompetensi lulusan (Fadli, 2021).

### **3. Evaluasi kinerja guru**

Dengan membuat alat yang sah dan dapat diandalkan terkait dengan pembelajaran, interaksi sosial dengan stakeholder, pengembangan pribadi, dan peningkatan kemampuan profesional, evaluasi kinerja guru dapat digunakan sebagai upaya untuk menjamin kualitas sekolah. Namun, alat dan hasil yang diperoleh tidak akan mempercepat dan memperbaiki kinerja sekolah jika tidak ditindaklanjuti dengan program peningkatan kapasitas guru (Triatna, 2017).

#### 4. Pengembangan profesionalisme guru

Sebagaimana disebutkan dalam pasal 39 UU No 20/2003, guru harus memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya, termasuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, pelatihan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Hal ini sangat penting karena guru bertanggung jawab untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran (Latiana, 2019).

#### 5. Evaluasi kinerja guru rutin

Tidak sering, evaluasi kinerja guru dilakukan. Tujuan evaluasi ini adalah untuk membuat standar dan acuan untuk kinerja guru, melakukan penilaian, mencocokkan hasil dengan standar, dan membuat rekomendasi. Namun, kenyataannya menunjukkan bahwa keberadaan guru masih jauh dari standar, mengganggu pencapaian kualitas pendidikan (Sagala et al., 2022).

Sekolah dapat menerapkan strategi-strategi ini untuk meningkatkan kinerja guru dan memastikan bahwa mereka memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, peran kepemimpinan sekolah sangat penting dalam memberikan sumber daya dan dukungan untuk pengembangan profesional guru, seperti pelatihan, mentoring, dan pembelajaran kolaboratif.

##### **A. Populasi**

Penelitian ini mencakup semua guru di sekolah-sekolah tertentu. Misalnya, sekolah-sekolah yang terletak di kota atau provinsi tertentu, atau sekolah dengan jenjang pendidikan tertentu, seperti SMA, SMP, atau SD. Populasi ini mencakup semua guru di sekolah-sekolah tersebut, tidak terbatas pada jumlah atau kategori guru tertentu.

##### **B. Ukuran Sampel**

Dalam penelitian kualitatif, tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti, sehingga ukuran sampel yang ideal biasanya lebih kecil dibandingkan dengan penelitian kuantitatif, meskipun ini tidak ditentukan oleh statistik seperti dalam penelitian kuantitatif.

##### **C. Metode Sampling**

Sampling non-probabilitas, seperti sampling purposive atau convenience, sering digunakan dalam penelitian kualitatif. Sampling purposive memilih sampel berdasarkan tujuan penelitian, seperti pengalaman guru dalam menerapkan strategi pengembangan kinerja guru. Sampling convenience memilih sampel yang paling mudah diakses atau paling nyaman untuk diperiksa.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Setiap orang yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja untuk suatu organisasi diharapkan dapat bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi terbaik mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, serta kemampuan mereka untuk mencapai tujuan dan standar. Namun, ahli berpendapat bahwa kinerja adalah hasil dari melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu. Kinerja terdiri dari tiga komponen: tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya, hasil yang diharapkan dari pekerjaan atau fungsi, dan waktu yang tepat.

Berdasarkan beberapa penjelasan tentang definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya sebagai guru. Apabila tujuan dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan. Karena kinerja guru terdiri dari dua kata, "kinerja" dan "guru", akan diuraikan satu per satu sebelum

dijelaskan secara menyeluruh untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang keduanya. Guru mengajar siswanya tentang kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Undang-undang No. 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur formal, jalur formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah."

Untuk mengukur kualitas tenaga kerja, kinerja digunakan untuk menentukan kesuksesan suatu organisasi. Keterampilan, pengalaman, dan kecakapan pribadi dalam mengajar adalah tiga komponen yang saling berkaitan yang membentuk kinerja guru. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dinilai karena guru mengemban tugas profesionalnya, dan tugas-tugas tersebut hanya dapat diselesaikan dengan keterampilan khusus yang diajarkan dalam program pendidikan. Secara garis besar, tanggung jawab guru dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Guru sebagai pengajar
2. Guru sebagai pembimbing
3. Guru sebagai administrator kelas

#### **A. Strategi Pengembangan Kinerja guru**

Proses penting dalam sistem pendidikan adalah penilaian kinerja guru untuk memastikan bahwa guru memenuhi standar kualitas dan bahwa mereka mengajar dengan efektif. Beberapa metode, instrumen, dan siklus evaluasi yang dapat digunakan termasuk :

##### **Metode Penilaian Kinerja Guru**

1. Penilaian kinerja berbasis kompetensi

Fokus pada kemampuan guru dalam menjalankan tugas-tugas profesional mereka, seperti pengajaran, pembimbingan, dan penilaian. Ini melibatkan penilaian terhadap kemampuan guru dalam mengimplementasikan materi pelajaran, menggunakan teknik pengajaran yang efektif, dan mencapai tujuan pembelajaran.

2. Penilaian kinerja berbasis sikap

Menilai aspek sosial dan profesional guru, seperti kedisiplinan, kepatuhan terhadap kebijakan sekolah, dan hubungan dengan siswa dan orang tua.

3. Penilaian kinerja berbasis pengembangan profesional

Mengukur kemajuan guru dalam pengembangan profesional mereka, termasuk pelatihan, pengembangan diri, dan peningkatan keterampilan.

4. Penilaian kinerja berbasis hasil

Menilai hasil pembelajaran siswa, seperti nilai ujian, tingkat keterampilan, dan pencapaian tujuan pembelajaran (Muslim & Wekke, 2018).

##### **Alat Penilaian Kinerja Guru**

1. Instrumen penilaian kinerja guru

Instrumen ini dapat berupa observasi, wawancara, atau kuesioner yang dimaksudkan untuk menilai kinerja guru berdasarkan standar tertentu.

2. Sistem manajemen kinerja guru (Performance Management System)

Sistem ini dapat digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyimpulkan data penilaian kinerja guru secara sistematis.

3. Software evaluasi kinerja : perangkat lunak yang dimaksudkan untuk membantu proses penilaian kinerja guru, yang mencakup pengumpulan data, analisis, dan pengembangan laporan (Ambarita, 2016).

##### **Siklus Evaluasi Kinerja Guru**

1. Pembuatan kriteria penilaian

Membuat standar penilaian yang akan digunakan untuk menilai kinerja guru. Standar ini harus sesuai dengan tujuan pendidikan dan standar kualitas yang diharapkan.

## 2. Pengumpulan data

Menggunakan alat penilaian yang telah ditetapkan untuk mengumpulkan data tentang kinerja guru. Ini dapat mencakup penilaian mandiri atau penilaian oleh orang lain, seperti siswa, orang tua, dan kolega guru.

## 3. Analisis data

Menganalisis data yang dikumpulkan untuk menilai kinerja guru berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Ini bisa melibatkan penggunaan statistik atau metode analisis kualitatif.

## 4. Penyusunan laporan dan feedback

Menyusun laporan tentang hasil penilaian dan memberikan feedback kepada guru tentang kinerja mereka. Feedback ini harus konstruktif dan membantu guru dalam pengembangan profesional mereka.

## 5. Pengambilan tindakan

Berdasarkan hasil penilaian dan feedback, guru dan institusi pendidikan harus mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja. Ini bisa melibatkan pelatihan, pengembangan profesional, atau perubahan dalam pendekatan pengajaran (Ahyar, 2018).

Siklus evaluasi ini harus diulang secara berkala untuk memastikan bahwa penilaian kinerja guru tetap relevan dan efektif dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan (setyo hartanto, 2008)

Untuk meningkatkan kinerja guru dan memastikan bahwa mereka memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan, pengembangan profesional guru sangat penting. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat digunakan untuk membantu pengembangan profesional guru:

### 1. Program pelatihan

Untuk memenuhi kebutuhan spesifik guru, program pelatihan dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru. Ini dapat mencakup pelatihan pengembangan pribadi, seperti keterampilan komunikasi dan manajemen stres, atau pelatihan teknis, seperti penggunaan teknologi dalam pengajaran. Pelatihan ini dapat diberikan secara internal di sekolah atau melalui kursus online.

### 2. Workshop

Workshop adalah sesi pelatihan yang lebih intensif dan fokus pada topik tertentu. Workshop dapat mencakup diskusi kelompok, presentasi, dan praktik langsung yang dirancang untuk memperdalam pemahaman guru tentang topik tertentu. Misalnya, workshop tentang penggunaan teknologi dalam pengajaran dapat mencakup sesi praktik langsung di kelas.

### 3. Mentoring

Mentoring adalah proses di mana guru yang lebih berpengalaman (mentor) membantu guru yang kurang berpengalaman (mentori) dalam pengembangan profesional mereka. Mentoring dapat mencakup diskusi individu, bimbingan langsung, dan pembagian pengetahuan dan pengalaman. Mentoring dapat membantu mentori dalam mengatasi tantangan pengajaran, meningkatkan keterampilan pengajaran, dan mengembangkan profesionalisme mereka.

### 4. Pembelajaran Kolaboratif

Pembelajaran kolaboratif melibatkan guru dalam tim atau kelompok yang bekerja sama untuk meningkatkan kinerja mereka. Ini bisa mencakup pembagian tugas, diskusi tentang pengalaman pengajaran, dan pengembangan materi pengajaran bersama. Pembelajaran kolaboratif dapat meningkatkan keterampilan guru dalam berbagi ide, menyelesaikan masalah, dan mengembangkan pendekatan inovatif dalam pengajaran.

## 5. Implementasi Strategi

Untuk mendukung pengembangan profesional guru, sekolah dan institusi pendidikan harus memiliki kerangka kerja yang jelas untuk program pelatihan, workshop, mentoring, dan pembelajaran kolaboratif. Ini harus mencakup penentuan tujuan, pengembangan instrumen evaluasi, dan penyediaan sumber daya yang diperlukan. Selain itu, penting untuk memiliki sistem feedback yang efektif untuk memastikan bahwa guru mendapatkan manfaat maksimal dari program-program ini.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, sekolah dan institusi pendidikan dapat mendukung pengembangan profesional guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

### **B. Faktor motivasi dan penghargaan**

Untuk menjaga semangat dan komitmen guru dan meningkatkan kinerja mereka, motivasi sangat penting. Dua jenis utama motivasi adalah intrinsik dan ekstrinsik. Untuk menjelaskan kedua jenis motivasi ini dan metode untuk meningkatkan motivasi guru melalui penghargaan dan pengakuan, berikut adalah penjelasan :

#### 1. Motivasi Intrinsik

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, bukan dari sumber luar, disebut motivasi intrinsik. Guru cenderung lebih termotivasi jika mereka memiliki tujuan pendidikan, senang dengan proses belajar mereka, dan senang dengan pekerjaan mereka. Metode untuk meningkatkan motivasi guru termasuk:

- a. Pemberian kebebasan : memberikan guru kebebasan untuk mengembangkan dan mengimplementasikan metode pengajaran mereka sendiri dapat meningkatkan motivasi intrinsik.
- b. Pengakuan profesional: pengakuan profesional, seperti sertifikasi atau penghargaan, dapat meningkatkan rasa harga diri dan kepuasan kerja guru.
- c. Pengembangan profesional : menghadirkan peluang untuk pengembangan profesional, seperti pelatihan atau workshop, dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi intrinsik.

#### 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang berasal dari luar, seperti penghargaan, pengakuan, atau imbalan materi, dikenal sebagai motivasi ekstrinsik. Meskipun kinerja guru dapat ditingkatkan oleh motivasi ekstrinsik, penting untuk diingat bahwa motivasi intrinsik lebih penting dalam jangka panjang. Strategi untuk meningkatkan motivasi guru dari luar termasuk :

- a. Penghargaan dan pengakuan: memberikan penghargaan dan pengakuan kepada guru untuk prestasi dan kontribusi mereka dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik. Ini bisa berupa penghargaan khusus, sertifikat, atau pengakuan dari institusi pendidikan.
- b. Imbalan materi: menyediakan imbalan materi, seperti buku, peralatan, atau kredit kursus, dapat meningkatkan kepuasan guru dan motivasi mereka untuk terus belajar dan mengembangkan diri.
- c. Peningkatan gaji dan benefit: meningkatkan gaji dan menyediakan benefit tambahan, seperti asuransi kesehatan atau bantuan pendidikan untuk anggota keluarga, dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik guru.

### **C. Strategi untuk Meningkatkan Motivasi Guru**

1. Keseimbangan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik : dengan memberikan penghargaan dan pengakuan yang signifikan kepada guru, sekolah dan lembaga pendidikan harus berusaha mengimbangi motivasi intrinsik dan ekstrinsik.
2. Feedback reguler : memberikan feedback reguler kepada guru tentang kinerja mereka dapat membantu mereka memahami area yang perlu ditingkatkan dan memberikan mereka kesempatan untuk belajar dan berkembang.

3. Komunitas guru : membangun komunitas guru yang mendukung saling berbagi ide dan pengalaman dapat meningkatkan motivasi guru melalui interaksi dan dukungan sosial.

## KESIMPULAN

Ringkasan temuan dan kesimpulan penting dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru adalah aspek krusial dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan. Penelitian ini menekankan pentingnya motivasi guru, baik intrinsik maupun ekstrinsik, serta strategi untuk meningkatkan motivasi melalui penghargaan dan pengakuan. Program dan inisiatif khusus, seperti pelatihan teknis, workshop, mentoring, dan pembelajaran kolaboratif, telah diidentifikasi sebagai alat yang efektif untuk mendukung pengembangan profesional guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, A. L. (2018). Siklus Kinerja Guru Berbasis Sasaran Kerja. *Bidayatuna: Jurnal Pendidikan Guru Mandrasah Ibtidaiyah*, 1(2), 129. <https://doi.org/10.36835/bidayatuna.v1i2.328>
- Alia Yashak, Mohamad Syafiq Ya Shak, Mohd Haniff Mohd Tahir, Dianna Suzieanna Mohamad Shah, & Mohd Faisal Mohamed. (2020). Faktor motivasi teori dua faktor herzberg dan tahap motivasi. *Sains Insani*, 5(2), 65–74. <https://sainsinsani.usim.edu.my/index.php/sainsinsani/article/view/192/147>
- Ambarita, A. (2016). Implementasi Manajemen Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, September, 698–703. <http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/JMMP/article/view/11825>
- Basuki, N. (2023). Artikel Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Fatmawati, Supardi, & Atang Suryana. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. *Formosa Journal of Social Sciences (FJSS)*, 1(2), 199–220. <https://doi.org/10.55927/fjss.v1i2.561>
- Haeruddin, M. I. M. (2011). Teori Motivasi Maslow dalam peningkatan Kinerja. *Jurnal PIONIR*. ISSN 1829 5932, 9(10), 410–416. [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=en&user=vaHXsM8AAA&AJ&pagesize=100&citation\\_for\\_view=vaHXsM8AAA&AJ:Tyk-4Ss8FVUC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=vaHXsM8AAA&AJ&pagesize=100&citation_for_view=vaHXsM8AAA&AJ:Tyk-4Ss8FVUC)
- Hudson, E. (2019). What Is Competency-Based Learning For? | GOA. <https://globalonlineacademy.org/insights/articles/what-is-competency-based-learning-for>
- Latiana, L. (2019). Peran Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik. *Edukasi*, 1(3), 1–16. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/edukasi/...> · PDF file
- Leonardi, F. N., & Astuti, N. W. (2023). Hubungan Stres Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Guru. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(2), 26–37. <https://doi.org/10.24912/provita.v16i2.26700>
- Malik, H. K. (2008). Teori Belajar Andragogi Dan Aplikasinya Dalam Pembelajaran. *Inovasi*, 5(2), 1.
- Muslim, A. Q., & Wekke, I. S. (2018). Model penilaian kinerja guru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/al-tadib/search/authors/view?firstName=Ismail&middleName=Suardi&lastName=Wekke&affiliation=Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri %28STAIN%29 Sorong&country=>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Nugraha, A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 221. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4905>
- Pentury, H. J. (2017). Pengembangan Kreativitas Guru dalam Pembelajaran Kreatif Pembelajaran

- Bahasa Inggris. *Jurnal Ilmu Kependidikan*, 4(3), 265–272.
- 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>
- Sagala, D. H., Ihsanadi, I., Sihombing, U. M., & ... (2022). Evaluasi Kinerja Guru dalam Konteks Program Pembelajaran di Sekolah MIS Terpadu Mutiara Hikmah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12303–12308. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4419%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/4419/3683>
- Setyo Hartanto, Sodiq Purwanto. (2008). Supervisi dan penilaian kinerja guru.
- Suyuti, S., Ekasari Wahyuningrum, P. M., Jamil, M. A., Nawawi, M. L., Aditia, D., & Ayu Lia Rusmayani, N. G. (2023). Analisis Efektivitas Penggunaan Teknologi dalam Pendidikan Terhadap Peningkatan Hasil Belajar. *Journal on Education*, 6(1), 1–11. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.2908>
- Triatna, C. (2017). Evaluasi Kinerja Guru Dan Upaya Penjaminan Mutu Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 4(1). <https://doi.org/10.17509/jap.v5i1.6182>
- Zebua, T. G. (2021). Teori Motivasi Abraham H. Maslow Dan Implikasinya Dalam Kegiatan Belajar Matematika. *RANGE: Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 68–76. <https://doi.org/10.32938/jpm.v3i1.1185>