



Upaya Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Rambang Kuang Kabupaten Ogan Ilir

Andi Fanani^{1*}, Syarwani Ahmad², Meilia Rosani³

¹⁻³ Pascasarjana Universitas PGRI Palembang, Indonesia

andifa9@gmail.com^{1*}, syarwaniahmad16@gmail.com², meiliarosani5@gmail.com³

Alamat: Jln A.Yani Lrg Gotong Royong 9/10 Ulu Plaju Palembang

Korespondensi penulis: andifa9@gmail.com . syarwaniahmad16@gmail.com . meiliarosani5@gmail.com

Abstract. *This study aims to describe and determine efforts to improve teacher performance at State Senior High School 3 Rambang Kuang, Ogan Ilir Regency. Data collection tools used interview methods, documentation, observation and literature review. Data analysis used descriptive qualitative analysis with the stages of data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of the study stated that efforts to improve teacher performance at State Senior High School 3 Rambang Kuang were carried out by planning a performance improvement program, scheduling several activities to improve teacher performance and evaluating the implementation of the performance improvement program based on performance achievement criteria, namely student learning achievement. There are several obstacles in efforts to improve teacher performance both internally and externally such as financial and infrastructure limitations, teacher competence, and stakeholder involvement. The solution to several obstacles faced is by implementing academic supervision and participating in training activities to improve teacher professionalism.*

Keywords: *Performance Improvement, Teacher Performance, Educational Management*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui upaya meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 3 Rambang Kuang Kabupaten Ogan Ilir. Alat pengumpul data menggunakan metode wawancara, dokumentasi, observasi serta kajian pustaka. Analisis data menggunakan analisis kualitatif deskriptif dengan tahapan mengumpulkan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menyatakan bahwa upaya meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 3 Rambang Kuang dilakukan dengan merencanakan program peningkatan kinerja, mengagendakan beberapa kegiatan untuk meningkatkan kinerja guru dan evaluasi pelaksanaan program peningkatan kinerja dengan berdasarkan kriteria pencapaian kinerja yaitu prestasi belajar siswa. Terdapat beberapa kendala dalam upaya meningkatkan kinerja guru baik dari internal dan eksternal seperti keterbatasan finansial dan sarana prasarana, kompetensi guru, dan keterlibatan stakeholder. Solusi dari beberapa kendala yang dihadapi dengan melaksanakan supervisi akademik serta keikutsertaan dalam kegiatan pelatihan peningkatan kompetensi profesionalisme guru.

Kata Kunci: Peningkatan Kinerja, Kinerja Guru, Manajemen Pendidikan

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan Nasional saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan besar sehingga lembaga pendidikan di tutut agar dapat meningkatkan mutu pendidikannya. Selain itu, mutu pendidikan umumnya dikaitkan dengan tinggi rendahnya prestasi dan kemampuan lulusan mendapatkan dan melaksanakan pekerjaan (Lailatussaadah, 2015). Oleh karena itu, pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada komponen sistem pendukung yang salah satunya adalah guru dengan mendapat dukungan penuh dari setiap komponen pendukung lainnya (Ratnasari, 2020). Sebagaimana yang dikemukakan oleh bahwa mutu pendidikan sangat tergantung pada komponen-komponen yang terdapat dalam pendidikan, diantara komponen yang sangat

mempengaruhi berhasil tidaknya pendidikan adalah tergantung dari kualitas kinerja guru (Gapari, 2021).

Peningkatan kemampuan guru tentu harus memenuhi sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus (Zubair et al., 2017). Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 1 juga menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Namun sampai saat ini, kinerja guru di Indonesia masih belum mencapai pada taraf yang memuaskan walaupun berbagai program telah pemerintah gulirkan. Berdasarkan hasil survei Bank Dunia yang dilakukan pada 2020, kualitas guru di Indonesia dikategorikan masih rendah. Rendahnya kualitas guru tak hanya dari kompetensi dan kemampuan mengajar, tetapi juga pada keterampilan sosio emosional (Aini, 2021). Sementara itu pada hasil survei Programme for International Student Assessment (PISA) yang merupakan salah satu rujukan penilaian mutu pendidikan di dunia, peringkat kualitas pendidikan di Indonesia berada di golongan urutan terbawah, yaitu peringkat 72 dari 78 negara (Alifa, 2021). Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah, hal ini juga sejalan dengan rendahnya kualitas guru menurut survey yang telah dilakukan oleh penelitian-penelitian sebelumnya (Utami, 2019). Data di atas menunjukkan bahwa kinerja guru di Indonesia masih belum sesuai dengan yang dicita-citakan. Dengan kata lain, sebagian guru di Negara kita belum optimal melaksanakan kinerja mengajarnya sesuai dengan yang diharapkan (Rismawan, 2015).

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan atau kinerja (Hasan, 2014). Bernadin dan Russel (Solihin, 2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode. Dalam definisi ini aspek yang ditekankan adalah tentang outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seseorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai.

Kinerja menurut (Prawirosentono, 2010) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika sedangkan menurut (Mangkunegara A P, 2017), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya

Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat hal-hal tersebut di luar bidang kependidikan (Uno, 2014). Guru dapat juga diartikan sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Istilah guru juga mencakup individu-individu yang melakukan tugas bimbingan dan konseling, supervisi pembelajaran di institusi pendidikan atau sekolah-sekolah negeri dan swasta, teknisi sekolah, administrator sekolah, dan tenaga layanan bantu sekolah (supporting staf) untuk urusan-urusan administratif (Supriadi, 2015).

Dalam upaya peningkatan kinerja guru, kepala sekolah dapat menjalankan salah satu fungsinya sebagai pemimpin pembelajaran dengan 1) memantau kinerja guru; 2) menilai kinerja guru; 3) pelaksana dan pengaturan pendampingan dan pelatihan; 4) perencana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru; 5) pengkoordinasi kerja tim, dan 6) pengkoordinasi pembelajaran kolaboratif (OECD, 2009).

Sedangkan (Wilson B, 2010) me\$nyatakan tiga cara untuk yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kemampuan guru khususnya dalam proses belajar mengajar, tiga caratersebut yaitu 1) talk the talk; 2) walk the walk; dan 3) be the caddy. Talk to talk artinya banyak berdialog dan diskusi tentang pengembangan keprofesian berkelanjutan guru. Walk the walk artinya sering berkunjung kekelas memantau proses pembelajaran di kelas. Be the caddy artinya membantu guru menggunakan sarana dan prasarana pembelajaran secara professional ((Usman & E\$ko Raharjo, 2013).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati, dimana metode yang digunakan menekankan pada

proses penelusuran data/informasi hingga di rasakan telah cukup digunakan untuk membuat suatu interpretasi (Moleong, 2014).

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berpegang kepada paradigma naturalistik atau fenomenologi tentang apa yang dipahami oleh subjek penelitian misalnya perilaku persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Iskandar, 2018). Dalam penelitian ini peneliti akan mendeskripsikan hasil temuan peneliti terkait peran kepala sekolah meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 3 Rambang Kuang Kabupaten Ogan Ilir.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun tahapan-tahapan penelitian dimulai dengan pengumpulan data. Pada proses pengumpulan data penelitian terlebih dahulu peneliti melakukan observasi mengenai apa saja dan bagaimana kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru yang meliputi kegiatan kepala sekolah dalam menetapkan program peningkatan mutu pembelajaran, perencanaan dan perumusan peningkatan kinerja guru. selain itu juga peneliti melakukan observasi bagaimana gambaran kinerja guru di SMA Negeri 3 Rambang Kuang antaralain kemampuan guru dalam merencanakan proses belajar mengajar; melaksanakan proses pembelajaran, kegiatan guru dalam mengelola proses belajar mengajar serta kemampuan guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran. Observasi ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan penelitian agar peneliti dapat merumuskan fokus penelitian. Setelah data observasi terkumpul dan telah dirumuskan fokus penelitian, kemudian peneliti melakukan wawancara kepada 3 guru dan 1 kepala sekolah SMA Negeri 3 Rambang Kuang.

Adapun hasil temuan peneliti terhadap upaya peningkatan kinerja guru SMA Negeri 3 Rambang Kuang melalui wawancara, observasi dan dokumentasi dapat dikemukakan hasil temuan sebagai berikut.

Tabel Hasil Temuan Upaya Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 3 Rambang Kuang

Fokus Penelitian	Suf Fokus Penelitian	Subtansi Hasil Temuan
Upaya meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 3 Rambang Kuang	Perencanaan peningkatan Kinerja Guru	Perencanaan peningkatan kinerja guru SMA Negeri 3 Rambang Kuang, mengacu kepada visi dan misi sekolah dalam menentukan program jangka pendek, menengah dan program jangka panjang peningkatan kinerja guru

Fokus Penelitian	Suf Fokus Penelitian	Subtansi Hasil Temuan
	Pelaksanakan peningkatan Kinerja Guru	Upaya peningkatan kinerja guru SMA Negeri 3 Rambang Kuang dilaksanakan dengan mengagendakan beberapa kegiatan pelatihan mengelola kelas, pelaksanaan pembelajaran berbasis kurikulum merdeka, penelitian tindakan kelas bagi.
	Melakukan evaluasi pelaksanaan program peningkatan kinerja guru	Evaluasi pelaksanaan peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 3 Rambang Kuang terdiri dari dua kegiatan evaluasi yaitu evaluasi mingguan dan evaluasi akhir semester. Dari hasil evaluasi, kepala sekolah dapat memperoleh informasi tentang penguasaan guru terhadap pengelolaan pembelajaran dan untuk mengetahui apakah kegiatan pelatihan berjalan dengan efektif.

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan peneliti, maka dapat dikemukakan bahwa kendala peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 3 Rambang Kuang adalah sebagai berikut.

Tabel Kendala Peningkatan kinerja guru SMA Negeri 3 Rambang Kuang

Fokus Penelitian	Subfokus	Hasil Temuan
Upaya peningkatan kinerja guru SMA Negeri 3 Rambang Kuang	Kendala Peningkatan Kinerja Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1) Keterbatasan Dana. 2) Keterbatasan fasilitas sarana prasarana 3) Beberapa guru kurang termotivasi untuk mengikuti program pengembangan diri 4) Beberapa guru kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran karena kurangnya pelatihan atau pengalaman. 5) Keterbatasan umpan balik yang memungkinkan guru untuk tumbuh dan berkembang. 6) Kurangnya keterlibatan stakeholder dalam meningkatkan kinerja guru. 7) Keterbatasan akses guru terhadap pelatihan berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat dikemukakan kendala yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kinerja guru antara lain adalah kurangnya anggaran yang dimiliki oleh sekolah untuk melaksanakan kegiatan untuk pelatihan, pengembangan kurikulum, atau pengadaan peralatan pendukung pembelajaran. Selain itu, keterbatasan sarana prasarana sekolah, Keterbatasan fasilitas teknologi pembelajaran yang memadai untuk mendukung pengajaran berkualitas juga menjadikan kendala peningkatan kinerja guru SMA Negeri 3 Rambang Kuang.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti dapat dikemukakan bahwa upaya peningkatan kinerja guru telah berjalan dengan baik. Melalui upaya tersebut, kinerja guru dalam mengelola pembelajaran dalam kondisi baik. Hal ini terlihat dari kemampuan guru untuk menjadi figure bagi siswa di SMA Negeri 3 Rambang Kuang. Guru juga fokus terhadap pencapaian keberhasilan proses belajar mengajar. Sebagaimana yang diungkapkan kepala sekolah SMA Negeri 3 Rambang Kuang yang menyatakan bahwa kinerja guru SMA Negeri 3 Rambang Kuang secara umum sudah baik dan terus meningkat, dari sebagian besar guru SMA Negeri 3 Rambang Kuang sudah sertifikasi dengan kualifikasi pendidikan sesuai mata pelajaran yang diajarkan.

Hasil penelitian dari Anisari et al (2017) yang menyatakan bahwa kepala sekolah melakukan strategi meningkatkan mutu pembelajaran dengan mengikutkan guru dalam kegiatan pelatihan, workshop, seminar dan lain sebagainya untuk menambah pengetahuan dan wawasan guru dalam dunia pendidikan, menekankan kedisiplinan dari segi pemanfaatan waktu belajar, pembuatan perangkat pembelajaran maupun pakaian, melakukan supervisi (pengawasan) dalam hal penyusunan perangkat pembelajaran maupun dalam pelaksanaan pembelajaran. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru diantaranya, kepala sekolah selalu memberikan pelatihan atau workshop kepada guru, kepala sekolah juga selalu memberikan supervisi terhadap semua guru, kepala sekolah juga senantiasa memberikan motivasi dan apresiasi kepada guru-guru, komunikasi pribadi antara kepala sekolah dengan guru, mengikutkan diklat (Istighfarin, 2019).

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian dari Nurchasanah dan Mudofir (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan kinerja guru dalam meningkatkan kualitas belajar siswa dilaksanakan dengan (1) menganalisis program yang sudah ada yakni dengan menindaklanjuti program yang sudah berjalan seperti membuat program kerja yang dapat mengembangkan kinerja guru; (2) melakukannya dengan langkah memberikan mandat kepada bagian kurikulum untuk mengatur jadwal dan memberikan tugas mengajar pada guru sesuai dengan kualifikasi pendidikannya; (3) memberikan kesempatan pada para guru untuk mengikuti kegiatan yang tujuannya mengembangkan profesionalisasi dalam mengajar, seperti : seminar , studi lanjut, workshop, dan sebagainya; (4) melakukan evaluasi terhadap program yang sudah terlaksana, dilakukan supervisi terhadap guru ketika sedang mengajar serta pembinaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Upaya meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 3 Rambang Kuang telah berjalan dengan baik dan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru. Upaya peningkatan kinerja guru dilaksanakan dengan (1) merencanakan program peningkatan kinerja guru SMA Negeri 3 Rambang Kuang sesuai mengacu kepada visi sekolah dalam menentukan program jangka pendek, menengah dan program jangka panjang peningkatan kinerja guru; (2) melaksanakan peningkatan kinerja guru SMA Negeri 3 Rambang Kuang dengan mengagendakan beberapa kegiatan di antaranya peningkatan kemampuan mengelola kelas, pelaksanaan kurikulum Merdeka dan penelitian tindakan kelas; (3) evaluasi pelaksanaan program peningkatan kinerja guru SMA Negeri 3 Rambang Kuang dengan menekankan tentang tujuan sekolah yaitu prestasi belajar SMA Negeri 3 Rambang Kuang. Dari hasil evaluasi, kepala sekolah dapat memperoleh informasi tentang penguasaan guru terhadap pengelolaan pembelajaran serta penguasaan guru terhadap materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi mata pelajaran yang diampu. Kemudian kegiatan evaluasi juga bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan pelatihan yang rutin diikuti oleh guru berjalan dengan efektif.
2. Solusi dari beberapa kendala yang dihadapi dalam peningkatan kinerja guru SMA Negeri 3 Rambang Kuang antara lain dengan melaksanakan pembinaan terus-menerus melalui supervisi guru sekaligus mengevaluasi dan memberikan arahan perbaikan. Memberikan pelatihan dan penugasan untuk meningkatkan kemampuan guru dan kegiatan pengembangan kemampuan yang dilaksanakan melalui workshop, sosialisasi, pelatihan.

DAFTAR REFERENSI

- Amrillah, B., Asy'ari, H., & Arif, A. (2023). Pola manajemen kepala sekolah SMA Kharisma Bangsa dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan. *Jurnal Kependidikan Islam*, 13(1), 11–19.
- Anisari, A., Purwanti, E., & Masrur, M. (2017). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Nurul Islam Kelurahan Garuntang Kecamatan Bumi Waras Kota Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 1(1), 1–9.
- Arjunaita, A., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Peran kepala sekolah dalam menerapkan disiplin kerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1667–1675. <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i2.631>
- Fauzan. (2014). Metodologi penelitian kualitatif. Ar-Ruzz Media.

- Fitria, H. F., & M. A. (2020). Manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru honorer. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 85–89.
- Handoko. (2014). *Manajemen dan sumber daya manusia*. Liberty.
- Haryaka, U. (2024). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Budi Luhur Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 4(1), 61–72.
- Jasmani & Mustofa. (2014). *Supervisi pendidikan: Terobosan baru dalam peningkatan kinerja pengawas sekolah dan guru*. Ar-Ruzz Media.
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya peningkatan kinerja guru. *Intelektualita*, 3(1), 243106.
- Logho, A. F. (2016). Peranan kepemimpinan instruksional dalam pendidikan: Konsep dan aplikasinya dalam pendidikan di Indonesia. *Jurnal Penelitian*, 20(1).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mayasari, E., & Syarif, M. (2018). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru terhadap hasil belajar siswa di SMA Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar. *FITRAH: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman*, 4(1), 141–146.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2013). *Analisis data kualitatif* (Tjetjeb Rohendi Rohandi, Ed.). Universitas Indonesia.
- Moleong, L. (2014). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mujahidin, M. Z., Wildan, W., & Sudirman, S. (2020). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sarana pembelajaran di SMP. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 4(2). <https://doi.org/10.36312/jisip.v4i2.1136>
- Nurlaelah, N., Iriani, N., Rahman, A., Muchtar, A., Pute\$ra, W., & Maidin, A. M. R. (2023). Cara meningkatkan kinerja guru dalam pengalaman mengajar, kompetensi guru, dan budaya kerja pada SMA Negeri 9 Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 23(2), 352-360.
- Paruq, U., Arafat, Y., & Putra, Y. H. (2021). The influence of principal leadership and work motivation on teacher performance. *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, 6(3), 632–640. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.118>
- Pranoto. (2015). *Teori dan metodologi sejarah*. Graha Ilmu.
- Prawirosentono, S. (2010). *Manajemen produktivitas*. PT. Bumi Angkasa.
- Priansa, D. J. (2014). *Kinerja dan profesionalisme guru*. Alfabeta.
- Ratnasari, S. L. (2020). Bagaimana upaya meningkatkan kinerja guru? 7(1), 119–125.

- Rismawan, E. (2015). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(1), 114–132.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivayanti, Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 10–17.
- Riyanto, T., & Masniar, M. (2019). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi guru terhadap prestasi siswa SD Negeri Sekecamatan Pulau Rimau. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(2), 180. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i2.2907>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Syahputra, E., Pristiani, R. L., Siregar, T., Budiarta, K., & Hasyim, H. (2023). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Stabat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 156–162.
- Yamin, M., & Maisah. (2014). *Standarisasi kinerja guru*. Persada Press.
- Yogaswara. (2010). Kontribusi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja mengajar guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 60–72.
- Zubair, A., Sasongko, R. N., & Aliman. (2017). Manajemen peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pendidikan Pascasarjana*, 11(4), 304–311.