

Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMK di Kota Surabaya

Najwah Nadyanti*, Elvaritta Faunia Dewi

Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Abstrak: Penyelenggaraan pendidikan dapat berjalan dengan optimal akan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional. Pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Dalam mencapai kompetensi guru yang optimal, peran motivasi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja guru. Peran motivasi dalam meningkatkan kinerja guru juga berpengaruh terhadap peningkatan prestasi siswa dan sekolah. Penelitian ini menggunakan metode wawancara dan observasi yang memberikan informasi mengenai permasalahan dalam penelitian ini berupa peran motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. Partisipan dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkompeten di bidangnya. Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peran motivasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Guru, Tujuan Pendidikan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.476>

*Correspondence: Najwah Nadyanti

Email: najwah.23183@gmail.unesa.ac.id

Received: 09-02-2024

Accepted: 16-04-2024

Published: 27-05-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The implementation of education can run optimally will be supported by professional human resources. Educators and education personnel play an important role in achieving educational goals. In achieving optimal teacher competence, the role of motivation is needed in improving teacher performance. The role of motivation in improving teacher performance also affects the improvement of student and school achievement. This study uses interviews and observation methods that provide information about the problems in this study in the form of the role of motivation in improving teacher performance in vocational high schools. Participants in this study are educators and education personnel who are competent in their fields. Based on the results of the discussion in this study, it shows that the role of motivation is very influential in improving teacher performance.

Keywords: Motivation, Teacher Performance, Educational Goals

Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016, kinerja guru merupakan standar proses pada satuan pendidikan dasar dan menengah yang meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain lingkungan, perilaku manajemen, desain pekerjaan, penilaian pekerjaan, umpan balik, dan administrasi pengupahan (Tempe dalam Supardi, 2014:50). Kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity), yaitu kinerja berarti kinerja merupakan fungsi dan kemampuan dari motivasi dan kesempatan (Robbins & Judge, 2012:281).

Menurut Clewes (2003: 69-85), "Kinerja dosen atau guru merupakan faktor penting. Siswa adalah penilai utama kinerja guru". Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran (Obreque, 2019).

Menurut Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja adalah suatu konsep universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian dari organisasi dan bagian dari standar dan kriteria yang telah ditetapkan (Aktaş, 2020; Parcerisa, 2022; Rodrigo, 2021; Zhang, 2019). Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Coogle, 2020; Royer, 2019; Shi, 2021; Tamm, 2019; Waeyenberg, 2022).

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang tercermin dari perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesi dalam proses pembelajaran (Uno, 2014:86). Menurut Mangkunegara (2007), kinerja yang berkaitan dengan profesi keguruan adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru pada saat memberikan pelajaran kepada peserta didiknya.

Menurut Winardi, motivasi berasal dari kata motivation yang berarti "menggerakkan". Motivasi adalah hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang pada intinya berkisar pada imbalan monoter dan nonmonoter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif tergantung pada situasi dan kondisi.

Motivasi dimaksudkan sebagai upaya untuk mendorong dan merangsang karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Engkoswara, 2010). Motivasi seorang guru akan berbeda dengan motivasi guru yang lain, dan perbedaan motivasi tersebut tentunya akan bermuara pada kinerja yang dihasilkan oleh seorang guru (Uno, 2007).

Suharsaputra (2013) menyatakan bahwa kinerja guru seringkali menjadi tumpuan dalam mencapai harapan akan kualitas lulusan lembaga pendidikan. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, penentu proses kegiatan belajar mengajar di kelas, dan peran kepemimpinan ini tercermin dari bagaimana guru menjalankan peran dan tugasnya. Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik (Fischer, 2020; Imhangbe, 2019; Pallas, 2023). Kualitas kinerja guru akan menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan bagian yang paling banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan di lembaga pendidikan.

Sebagai seorang pendidik profesional, setiap guru memiliki motivasi kerja yang berbeda dengan guru lainnya. Herzberg (dalam bukunya Prof. Dr. J. Winardi, SE) menyatakan bahwa "Motivasi kerja bukanlah suatu dimensi tunggal, tetapi tersusun atas dua faktor, yaitu: faktor motivator (pemuas) dan faktor hygiene. Faktor motivator adalah faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yang dapat berupa prestasi kerja, pengakuan atas kemajuan, perasaan bahwa apa yang dikerjakannya penting dan tanggung jawab. Faktor hygiene adalah faktor yang memiliki sifat ekstrinsik yang dapat berupa kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, gaji, rasa nyaman dan aman dalam bekerja, kondisi kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Motivasi menjadi penting karena dalam meningkatkan kinerja guru yang berperan sebagai pendorong utama dalam melaksanakan tugas profesinya sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

Sunarjono (2012) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain pelatihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya. Suharsaputra (2013) menjelaskan bahwa dalam lembaga pendidikan seperti sekolah, kepemimpinan pendidikan dapat dilihat pada tingkat mikro lembaga yaitu kepala sekolah, dan pada tingkat mikro teknis yaitu tenaga pendidik. Pengelolaan organisasi sekolah yang baik tentunya didukung oleh peran penting seorang kepala sekolah. Hal ini jelas karena keberhasilan pelaksanaan upaya peningkatan mutu atau kualitas pendidikan di sekolah sangat tergantung pada kapasitas atau kemampuan kepemimpinan seorang kepala sekolah.

Unsur lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru adalah motivasi, motivasi merupakan amunisi bagi seorang guru yang dapat memacu adrenalin seorang guru untuk bekerja lebih baik. Menurut Wahyudi (2012) motivasi adalah kegiatan untuk meningkatkan kinerja seorang guru agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai tujuan. Dalam menggerakkan guru dan tenaga kependidikan lainnya, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memahami

faktor-faktor motivasi kerja sedemikian rupa sehingga menjadi daya dorong yang efektif dan efisien.

Motivasi yang dimiliki oleh guru akan menimbulkan semangat kerja sehingga guru akan berusaha untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Guru akan melaksanakan tugas dan kewajibannya yang diberikan oleh pemerintah dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu, motivasi dalam bekerja sangat dibutuhkan dan dimiliki oleh guru dalam mengemban amanah pendidikan nasional.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan upaya pemberian motivasi dalam meningkatkan kinerja guru, faktor penghambat pemberian motivasi dalam meningkatkan kinerja guru, dan strategi dalam meningkatkan motivasi guru. Berdasarkan hal tersebut, peneliti berupaya mencari solusi terkait peran motivasi untuk meningkatkan kinerja guru.

Metode

Berdasarkan judul penelitian ini yaitu "Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMK di Kota Surabaya" merupakan penelitian yang menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang dilakukan dengan cara menggambarkan keadaan secara menyeluruh dan mendalam sehingga menghasilkan kalimat-kalimat yang dinarasikan.

Lokasi penelitian ini adalah SMK Negeri 1 Surabaya yang beralamat di Jalan Smea No. 4, Wonokromo, Kecamatan Wonokromo, Surabaya, Jawa Timur. Penelitian ini berfokus pada peran motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 1 Surabaya.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode berupa observasi dan wawancara kepada pihak sekolah. Narasumber untuk mengumpulkan data adalah guru yang berkompeten dalam meningkatkan motivasi kinerja.

Hasil dan Pembahasan

A. Upaya Menumbuhkan Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru, motivasi diberikan kepada guru melalui supervisi. Supervisi merupakan proses pemberian layanan profesional kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pembelajaran. Dengan adanya supervisi, maka akan berdampak pada munculnya kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Pelaksanaan supervisi dapat selalu dilakukan dalam rangka memelihara dan meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Pelaksanaan supervisi mampu memberikan dampak yang optimal dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Dengan pelaksanaan supervisi yang baik, diharapkan akan meningkatkan motivasi dan kinerja guru untuk mendukung tercapainya tujuan pembelajaran yang optimal.

Untuk meningkatkan kinerja guru sebagai tenaga profesional, perlu dilakukan pembinaan dengan memberikan motivasi. Dalam menghasilkan guru yang profesional, tidak hanya meningkatkan kompetensinya saja tetapi harus diimbangi dalam meningkatkan kinerja. Upaya pembinaan guru dalam memberikan motivasi agar guru dapat meningkatkan kualitas mengajar melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata dan melakukan perubahan dengan cara yang rasional dalam upaya meningkatkan hasil belajar siswa. Untuk meningkatkan kinerja dapat melalui pemberian penataran, pelatihan, atau mendapatkan kesempatan untuk belajar.

Motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya juga merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan proses pembelajaran yang efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Seorang guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik siswa. Keberhasilan guru dalam mengajar karena adanya dorongan atau motivasi. Guru yang termotivasi dalam bekerja akan menimbulkan kepuasan kerja karena kebutuhan guru terpenuhi, sehingga akan mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Upaya pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui perhatian terhadap kesejahteraan guru agar dapat mencapai kinerja puncak. Pemberian kesempatan kepada guru untuk membangun karir juga merupakan salah satu upaya pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja guru.

B. Faktor Penghambat Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara, salah satu faktor penghambat motivasi dalam meningkatkan kinerja adalah kesadaran guru itu sendiri dalam meningkatkan kinerja. Seorang guru kurang memiliki kesadaran akan kewajiban dan kemampuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja itu sendiri walaupun sudah ada motivasi yang diberikan.

Penghambat seorang guru dalam meningkatkan kinerja guru adalah dari dalam diri guru itu sendiri. Tidak adanya kemauan untuk membenahi potensi yang dimilikinya sehingga menyebabkan terhambatnya peningkatan kinerja. Faktor lain dalam meningkatkan kinerja adalah kondisi lingkungan sekolah yang kurang kondusif dan kegiatan atau kondisi yang kurang sesuai untuk meningkatkan kinerja guru.

Dari beberapa faktor penghambat di atas, sebaiknya kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru agar lebih bersemangat dalam menjalankan amanah yang diberikan, melakukan pengarahan dan pelatihan kepada guru dan tenaga kependidikan, menekankan kepada guru agar dalam pelaksanaan proses pembelajaran dapat menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi sehingga dapat menggugah semangat belajar peserta didik agar lebih meningkat dan tujuan pendidikan dapat tercapai, serta sering mengadakan program kegiatan pelatihan.

Sesuai dengan teori yang dikatakan oleh Purwanto, Sopa, Primahendra, Kusumaningsih, dan Pramono bahwa menempatkan guru sesuai dengan keahliannya akan mengakibatkan kemerosotan cara kerja dan hasil kerja serta akan menimbulkan rasa tidak

puas pada diri mereka sendiri, rasa kecewa tersebut akan menghambat perkembangan semangat kerja guru. Hal ini juga akan berdampak pada kualitas pembelajaran yang dihasilkan menjadi tidak maksimal. Kepala sekolah sebagai manajer harus dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, pekerjaan tidak dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan, tetapi sebagai sesuatu yang menyenangkan. Dengan begitu para guru dan tenaga kependidikan akan dengan senang hati dan konsisten menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan bidangnya masing-masing, untuk itu kemampuan manajerial kepala sekolah sangat penting dan menjadi keharusan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

C. Strategi dalam Meningkatkan Motivasi Guru

Berdasarkan hasil wawancara di SMK Negeri 1 Surabaya, strategi yang digunakan adalah kepala sekolah membagi rata, yang dimaksud dengan membagi rata adalah dapat dilihat dari potensi yang dimiliki oleh guru. Mereka diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga dapat dilihat karakter guru tersebut seperti apa dan jika diberikan wewenang dapat menjalankannya dengan baik.

Kepala sekolah sebagai sosok yang bertanggung jawab terhadap lembaga pendidikan yang dipimpinnya harus memiliki pandangan jauh ke depan untuk perkembangan dan kemajuan serta keberlangsungan sekolah. Muspawi (2020) menjelaskan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang secara formal diangkat dan diberi tugas untuk menjadi pemimpin bagi suatu sekolah untuk memberdayakan dan memimpin sumber daya sekolah dalam rangka meningkatkan mutu sekolah. Mengingat kepala sekolah bertemu dengan para guru setiap hari dan mengetahui secara langsung semua kegiatan dan proses yang ada di sekolah. Sehingga setidaknya kepala sekolah mengetahui segala kekurangan dan kelebihan yang ada di sekolah. Untuk itu, kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah harus mempertahankan dan mengembangkan kelebihan dan memperbaiki kekurangan yang ada di sekolah. Untuk itu peran kepemimpinan kepala sekolah sangat urgen di sekolah, karena maju mundurnya suatu sekolah tergantung pada bagaimana kepemimpinan kepala sekolah tersebut. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam suatu lembaga pendidikan sangat banyak, diantaranya kepemimpinan otokratis, *laissez faire*, demokratis, dan teori-teori kepemimpinan, tipe-tipe kepemimpinan, fungsi-fungsi kepemimpinan, pengertian kinerja, dan kriteria kinerja.

Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam upaya mencapai hasil yang lebih baik terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai. Berbicara mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tidak terlepas dari tugas, fungsi dan tanggung jawab kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya. Menurut Musbikin (2013) terdapat upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu: 1) Pembinaan kinerja guru, 2) Supervisi kinerja guru, 3) Pemberian motivasi, 4) Evaluasi kinerja guru.

Upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah harus dilaksanakan dengan strategi yang matang. Kuncoro mengemukakan bahwa strategi adalah "Sejumlah keputusan dan tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan (goal)

dalam menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industri" Mudrajat Kuncoro, (2006).

Simpulan

Motivasi bagi guru dapat dicapai melalui supervisi, sebuah proses layanan profesional yang dapat meningkatkan kemampuan guru untuk belajar. Supervisi dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti meningkatkan kualitas pengajaran melalui perencanaan, metode pengajaran, dan perubahan secara berkala. Selain itu juga dapat dilakukan melalui pelatihan, pengajaran, dan membina lingkungan belajar yang kondusif.

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar terhadap lembaga pendidikan untuk perkembangan dan kemajuan serta keberlangsungan sekolah. Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang kurang termotivasi cenderung tidak dapat mengembangkan potensi mereka dan berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Memotivasi guru dengan kemampuan yang dimiliki dapat meningkatkan prestasi kerja dan semangat kerja sehingga dapat menghasilkan hasil pembelajaran yang lebih baik. Guru harus menciptakan lingkungan kerja yang harmonis untuk mencapai kinerja yang baik.

Daftar Pustaka

- Aktaş, İ. (2020). Investigating the impact of TPACK development course on pre-service science teachers' performances. *Asia Pacific Education Review*, 21(4), 667–682. <https://doi.org/10.1007/s12564-020-09653-x>
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal akuntansi dan pajak*, 17(02).
- Coogle, C. G. (2020). Performance-Based Feedback to Enhance Preservice Teachers' Practice and Preschool Children's Expressive Communication. *Journal of Teacher Education*, 71(2), 188–202. <https://doi.org/10.1177/0022487118803583>
- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1828-1835.
- Fischer, C. (2020). Identifying levers related to student performance on high-stakes science exams: Examining school, teaching, teacher, and professional development characteristics. *Teachers College Record*, 122(2).
- Hardono, H., Haryono, H., & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. *Educational Management*, 6(1), 26-33.
- Imhangbe, O. (2019). Principals' leadership styles and teachers' job performance: Evidence from Edo State, Nigeria. *Educational Management Administration and Leadership*, 47(6), 909–924. <https://doi.org/10.1177/1741143218764178>

- Kuncoro, Mudrajat. *Strategi Bagaimana Memperoleh Keunggulan Kompetitif* (Jakarta: Erlangga, 2006)
- Musbikin, I. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat*. Riau : Zanafa
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101-106.
- Muspawi, Mohamad. (2020). Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20 (2), Juli 2020, pp.402-409. DOI 10.33087/jiubj.v20i2.938. ISSN 1411-8939 (Online) | ISSN 2549-4236 (Print).
- Obreque, A. (2019). Evaluation of teacher performance in chile: Perception of poorly evaluated teachers. *Cadernos de Pesquisa*, 49(172), 144–163. <https://doi.org/10.1590/198053145792>
- Pallas, A. M. (2023). The Rhetoric of Teacher Evaluation: New York City Teachers' Responses to Performance Labels. *Educational Policy*, 37(3), 769–799. <https://doi.org/10.1177/08959048211049432>
- Parcerisa, L. (2022). Teacher Autonomy in the Age of Performance-based Accountability: A Review based on Teaching Profession Regulatory Models (2017-2020). *Education Policy Analysis Archives*, 30. <https://doi.org/10.14507/EPAA.30.6204>
- Rodrigo, P. B. (2021). Teacher's performance evaluation at a Mexican public university. *Revista de La Educacion Superior*, 50(200), 25–46. <https://doi.org/10.36857/resu.2021.200.1888>
- Royer, D. J. (2019). A Systematic Review of Teacher-Delivered Behavior-Specific Praise on K–12 Student Performance. *Remedial and Special Education*, 40(2), 112–128. <https://doi.org/10.1177/0741932517751054>
- Shi, Q. (2021). Co-occurring trajectories of internalizing and externalizing problems from grades 1 to 12: Longitudinal associations with teacher-child relationship quality and academic performance. *Journal of Educational Psychology*, 113(4), 808–829. <https://doi.org/10.1037/edu0000525>
- Suharsaputra, U. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama
- Sunarjono, T. (2012). *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Peningkatan Efektivitas Sekolah pada SMP Negeri se-Kabupaten Purwakarta*
- Tamm, L. (2019). Concordance of teacher-rated and performance-based measures of executive functioning in preschoolers. *Child Neuropsychology*, 25(3), 410–424. <https://doi.org/10.1080/09297049.2018.1484085>
- Waeyenberg, T. Van. (2022). Performance management and teacher performance: the role of affective organizational commitment and exhaustion. *International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 623–646. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1754881>
- Wahyudi, I. (2012). *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustakarya

Zhang, L. (2019). Be your own teacher: Improve the performance of convolutional neural networks via self distillation. Proceedings of the IEEE International Conference on Computer Vision, 2019, 3712–3721. <https://doi.org/10.1109/ICCV.2019.00381>