



Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran

Vina Febiani Musyadad¹, Hanafiah², Rahman Tanjung³, Opan Arifudin⁴

^{1,3}STIT Rakeyan Santang, ^{2,4}Universitas Islam Nusantara Bandung, Indonesia

E-mail: vinamusyadad@gmail.com, hanafiah@uninus.ac.id, rahmantanjung1981@gmail.com,
opan.arifudin@yahoo.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-04-20 Revised: 2022-05-28 Published: 2022-06-17 Keywords: <i>Supervision;</i> <i>Work Motivation;</i> <i>Learning Tools.</i>	This study aims to determine the benefits of academic supervision in increasing teacher work motivation in making learning tools, and developing curriculum, as well as developing teacher working groups and guiding classroom action research. This research is a qualitative research with case study method. The results of this study indicate that from the results of the study the average results of the assessment in stage 1 (one) of 15 teachers who became respondents and of the 13 components of learning tools that became the daily work of teachers in schools was 1206.77 or 80.45%, which means that there is an increase of 3492.77 points or 23.28%. While in stage 2 (two) of the 15 teachers who became respondents and of the 13 components of learning tools that became the daily work of teachers in schools, 1376.54 or 91.67%, meaning there was an increase of 169.77 points or equal to 11.22%. Thus, the results of this study indicate an increase in teacher work motivation in making learning devices which is quite significant after academic supervision is carried out.

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-04-20 Direvisi: 2022-05-28 Dipublikasi: 2022-06-17 Kata kunci: <i>Supervisi Akademik;</i> <i>Motivasi Kerja;</i> <i>Perangkat Pembelajaran.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manfaat supervisi akademik dalam meningkatkan motivasi kerja guru dalam membuat perangkat pembelajaran, dan mengembangkan kurikulum, serta mengembangkan kelompok kerja guru dan membimbing penelitian tindakan kelas (PTK). Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode studi kasus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil penelitian rata-rata hasil penilaian pada siklus 1 (satu) dari 15 orang guru yang menjadi responden dan dari 13 komponen perangkat pembelajaran yang menjadi pekerjaan guru sehari-hari di sekolah adalah 1206,77 atau sebesar 80,45%, berarti ada peningkatan sebesar 3492,77 point atau sebesar 23,28%. Sedangkan pada siklus 2 (dua) dari 15 orang guru yang menjadi responden dan dari 13 komponen perangkat pembelajaran yang menjadi pekerjaan guru sehari-hari di sekolah adalah 1376,54 atau sebesar 91,67%, berarti ada peningkatan sebesar 169,77 point atau sebesar 11,22%. Dengan demikian dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya peningkatan motivasi kerja guru dalam membuat perangkat pembelajaran yang cukup signifikan setelah dilakukan supervisi akademik.

I. PENDAHULUAN

Peran guru pada proses pendidikan yakni sebagai fasilitator peserta didik untuk menjadikan peserta didik dewasa dan mengerti pelajaran, paradigma baru lingkungan manajemen pendidikan tugas guru yaitu sebagai Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator atau yang disingkat EMASLIM, tugas guru sebagai administrator adalah bahwa guru dapat merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengawasi dan mengevaluasi program kegiatan dalam jangka pendek, menengah atau jangka panjang yang menjadi prioritas tujuan sekolah, untuk mendukung terpenuhinya kebutuhan utama sekolah, maka tugas guru sebagai perancang yaitu menyusun kegiatan akademik atau

kurikulum dan pembelajaran, menyusun kegiatan kepeserta didikan dan sebagainya, setiap guru diwajibkan membuat administrasi kelengkapan perangkat pembelajaran sebagai bentuk perencanaan berupa program tahunan, program semester, silabus, dan RPP. Menurut (Sulaeman, 2022) bahwa kelengkapan perangkat pembelajaran tersebut wajib dikerjakan dan disusun oleh guru-guru di sekolah tanpa terkecuali sebagai pendukung keberhasilan sekolah dan pencapaian tujuan. Menurut (Tanjung, 2022) bahwa tujuan pembuatan perangkat pembelajaran ini pun bertujuan agar guru dapat mengevaluasi setiap pembelajaran di sekolah.

Guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan, sering ditemui guru yang kurang ber-

gairah dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sebagai akibatnya tujuan tidak tercapai, hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru, untuk membahas motivasi kerja terlebih dahulu dikemukakan tentang konsep motivasi, motivasi berasal dari kata motif. Menurut M. Sherif & C. W Sherif dalam (Sarwono, 2002) bahwa motif adalah istilah generik yang meliputi semua faktor internal yang mengarah ke berbagai jenis perilaku yang bertujuan, semua pengaruh internal seperti kebutuhan (*needs*) yang berasal dari fungsi-fungsi organism, dorongan dan keinginan, aspirasi, dan selera sosial yang bersumber dari fungsi-fungsi tersebut. Istilah motivasi menurut Robert Kreitner dan Angela Kinicky dalam (Sofyan, 2020) diambil dari istilah Latin *mavere*, berarti "pindah", dalam konteks sekarang motivasi adalah "proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan". Para manager perlu memahami proses psikologis ini jika mereka ingin berhasil memandu para karyawan menuju sasaran organisasi. Menurut Robbins dalam (Arifudin, 2020) bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Sementara motivasi umum menurut (Irwansyah, 2021) bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan, kami menyempitkan fokus ke tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal kita dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja, ketiga unsur kunci dalam definisi tersebut adalah upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan.

Jadi dapatlah kita mengatakan bahwa karyawan yang termotivasi berada dalam suatu keadaan tegang, untuk mengendurkan tegangan ini, mereka mengeluarkan upaya, makin besar ketegangan, makin tinggi tingkat upaya itu, jika upaya ini dengan berhasil menghantar ke pemenuhan kebutuhan itu, tegangan itu akan dikurangi, tetapi karena kita berkepentingan dengan perilaku kerja, pengurangan tegangan itu haruslah juga diarahkan ke tujuan-tujuan organisasi, oleh karena itu tertanam di dalam definisi motivasi kita adalah persyaratan bahwa kebutuhan-kebutuhan individu itu sesuai dan konsisten dengan tujuan organisasi. Nilai ini tidak terjadi, kita dapat mempunyai individu-individu yang mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi yang sebenarnya berjalan berlawanan dengan kepentingan organisasi itu, hal ini secara

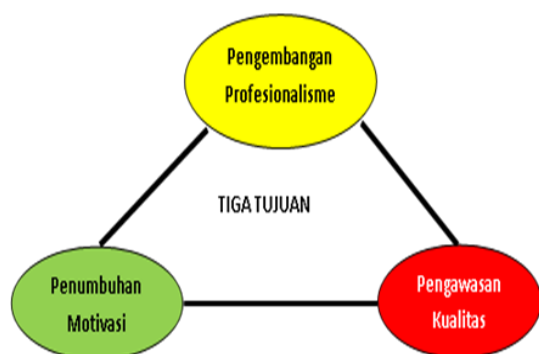
kebetulan, tidaklah luar biasa, misalnya beberapa karyawan secara teratur menghabiskan banyak waktu berbicara dengan rekan-rekan di tempat kerja agar memenuhi kebutuhan sosial mereka, memang ada tingkat upaya yang tinggi, hanya saja upaya itu diarahkan secara tidak produktif, dari uraian-uraian diatas, para ahli berteori berbeda-beda tentang motivasi. Menurut Maslow dalam (Tanjung, 2020) bahwa individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan apa saja yang paling kuat baginya pada suatu saat tertentu. Apabila semua kebutuhan-kebutuhan sudah terpuaskan maka seseorang akan termotivasi, sedangkan (Hersberg, 2001) berpendapat bahwa motivator merupakan faktor-faktor yang dapat mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi dan dengan mutu lebih baik. Motivator yang berupa: (a) pencapaian, (b) pengakuan, (c) sifat pekerjaan, (d) tanggung jawab, dan (e) kemajuan. Lebih lanjut (Hersberg, 2001) mengemukakan bahwa uang bukan menyebabkan orang menunjukkan kinerja lebih baik. Supervisi menurut (Atmodiwiryo, 2011) adalah bagian tak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama dalam mengembangkan efektifitas kemampuan personalia sekolah yang berhubungan dengan tugas-tugas utama dalam usaha pendidikan, titik berat pengembangan bagi guru, kepala sekolah, petugas perpustakaan, petugas yang menangani sumber belajar, termasuk petugas non guru.

Fungsi Supervisi pendidikan menurut (Atmodiwiryo, 2011) adalah sebagai berikut: 1) Fungsi utama supervisi pendidikan ditujukan pada peningkatan kualitas pengajaran, 2) Menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran peserta didik, 3) Mengkoordinasikan semua usaha sekolah, 4) Memperlengkapi kepemimpinan sekolah, 5) Memperluas pengalaman guru, 6) Menstimuli usaha yang kreatif, 7) Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus menerus, 8) Memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada setiap anggota staf dan 9) Memberikan wawasan yang lebih luas dan terintegrasi dalam merumuskan tujuan pendidikan dan meningkatkan kemampuan mengajar guru. Dengan kata lain supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Sesuai dengan rumusan di atas, maka kegiatan atau usaha-usaha yang dapat dilakukan dalam rangka pelaksanaan supervisi dapat disimpulkan sebagai berikut: 1)

Membangkitkan dan merangsang semangat guru-guru dan pegawai sekolah lainnya dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya, 2) Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan termasuk macam-macam media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran jalannya proses pembelajaran yang baik, 3) Bersama guru-guru, berusaha mengembangkan, mencari dan menggunakan metode-metode baru dalam proses belajar mengajar yang lebih baik, 4) Membina kerja sama yang baik dan harmonis antara guru, murid, dan pegawai sekolah lainnya, dan 5) Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan workshop, seminar, inservice training, atau up-grading. Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Daresh dalam (Arifudin, 2021) mengemukakan bahwa supervisi akademik tidak terlepas dari penilaian kinerja guru dalam mengelola pembelajaran. Supervisi akademik intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Menurut (Apiyani, 2022) sasaran supervisi akademik adalah guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, yang terdiri dari materi pokok dalam proses pembelajaran, penyusunan silabus dan RPP, pemilihan metode/strategi atau teknik pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta penelitian tindakan kelas.

Tujuan dan Fungsi Supervisi akademik adalah:

a) Membantu guru mengembangkan kompetensinya, b) Mengembangkan kurikulum, dan c) Mengembangkan kelompok kerja guru dan membimbing penelitian tindakan kelas (PTK), gambar tiga tujuan supervisi akademik sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Tiga Tujuan Supervisi Akademik

Menurut (Tanjung, 2021) bahwa sasaran utama supervisi akademik adalah kemampuan-kemampuan guru dalam merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memanfaatkan hasil penilaian untuk meningkatkan layanan pembelajaran, menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, memanfaatkan sumber belajar yang tersedia dan mengembangkan interaksi pembelajaran (strategi, metode, teknik) yang tepat. Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana supervisi akademik dapat meningkatkan motivasi kerja guru dalam membuat perangkat pembelajaran, sebenarnya ada beberapa penelitian sejenis yang telah dilakukan terkait tema tersebut, seperti yang dilakukan oleh (Darji, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul Meningkatkan Motivasi Bekerja Guru Melalui Program Supervisi dengan hasil terjadi peningkatan motivasi kerja disetiap siklusnya. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Zulfakar, 2020) yang berjudul Implementasi Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru dengan hasil supervise akademik dapat meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 16 Gelumbang, kenyataan di lapangan atau di sekolah-sekolah khususnya di SDN Adiarsa Barat 2 Kabupaten Karawang motivasi guru masih rendah dalam membuat kelengkapan perangkat administrasi pembelajaran yang sesuai dengan harapan, banyak hal yang dapat mempengaruhi semua itu, oleh karena itu pengawasan atau supervisi sangat perlu dilakukan untuk mengatasinya.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam membuat Perangkat Pembelajaran, jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode studi kasus. Menurut (Rahayu, 2020) bahwa studi kasus adalah penelaahan secara empiris yang menyelidiki suatu gejala atau fenomena khusus dalam latar kehidupan nyata, hasil penelitian ini dikumpulkan dengan data primer dan data skunder. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Bahri, 2021) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Mayasari,

2021) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan, penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Hanafiah, 2021), dengan metode ini peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian, hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran.

2. Wawancara

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Arifudin, 2022).

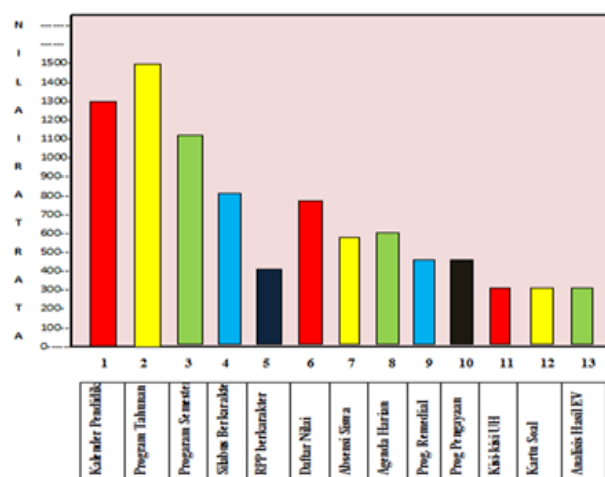
3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Nasser, 2021), dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis, didalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Arifudin, 2018) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian, metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu keberadaan pengelolaan pembelajaran bahasa Indonesia, Menurut Muhadjir dalam (Arifudin, 2019) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap

penelitian yang dikajinya, setelah itu menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya.

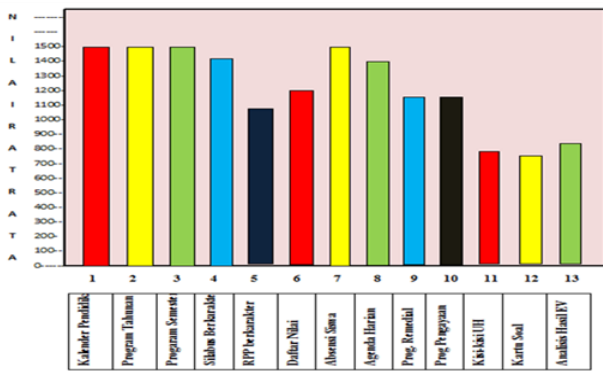
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil pengamatan dan penilaian melalui supervisi akademis diperoleh data pada pra siklus dan siklus I yaitu rata-rata hasil penilaian pra siklus adalah dari 15 orang guru yang menjadi responden dan dari 13 komponen perangkat pembelajaran yang menjadi pekerjaan guru-guru sehari-hari di sekolah adalah sebesar 8575 atau sebesar 57,17%, merupakan hasil yang belum sesuai dengan harapan artinya tingkat motivasi kerja guru dalam membuat perangkat pembelajaran masih rendah, dengan data tersebut maka perlu diadakan penelitian tindakan agar permasalahan dapat diatasi, data ini dapat diamati melalui grafik berikut ini:



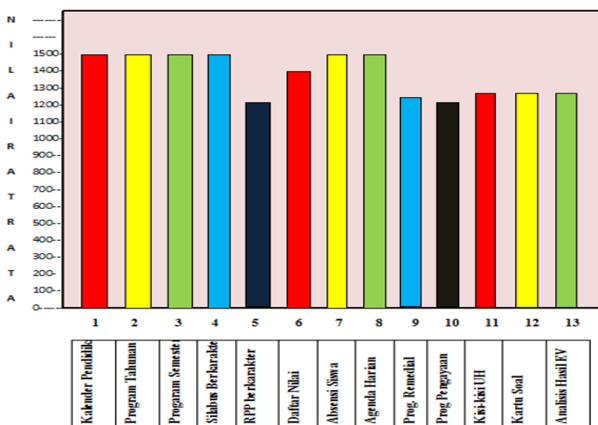
Gambar 1. Histogram Hasil Penilaian Guru Tentang Perangkat Pembelajaran Pra-Siklus

Rata-rata hasil penilaian pada siklus I dari 15 orang guru yang menjadi responden dan dari 13 komponen perangkat pembelajaran yang menjadi pekerjaan guru sehari-hari di sekolah adalah 1206,77 atau sebesar 80,45%, berarti ada peningkatan sebesar 3492,77 point atau sebesar 23,28%, peningkatan ini cukup signifikan namun ini belum maksimal sesuai dengan harapan, oleh karena itu perlu dilanjutkan ke siklus 2 agar dapat memenuhi harapan, hal ini dapat diamati pada grafik berikut ini.



Grafik 2. Histogram Hasil Penilaian Guru Tentang Perangkat Pembelajaran Siklus 1

Pada siklus I terjadi peningkatan pada komponen kisi-kisi ulangan harian dari nilai rata-rata 300 (20%) menjadi 745 (49,67%) dan pada siklus 2 meningkat lagi menjadi 1250 (83,33%), ini menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan. Kemudian pada komponen kartu soal pada siklus 1 meningkat dari rata-rata nilai 300 (20%) menjadi 740 (49,33%), ini menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan. Pada komponen analisa hasil belajar juga terjadi peningkatan pada siklus 1 dari rata-rata nilai 305 (20,33%) menjadi 825 (55%) dan pada siklus 2 menjadi 1260 (84%) ini menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan. Pada komponen lain juga yaitu komponen RPP berkaracter semula diperoleh rata-rata nilai 445 (29,67%) pada siklus 1 menjadi 1045 (69,67%) dan meningkat pada siklus 2 menjadi 1220 (81,33%), ini menunjukkan bahwa terjadi peningkatan yang cukup signifikan.



Grafik 3. Histogram Hasil Penilaian Guru Tentang Perangkat Pembelajaran Siklus 2

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan maka dapat

diambil simpulan bahwa: a) Adanya peningkatan motivasi kerja guru dalam membuat perangkat pembelajaran di SDN Adiarsa Barat 2 Kabupaten Karawang Tahun Ajaran 2021-2022 setelah di-laksanakan supervisi akademik dari pra-siklus ke siklus 1. Nilai rata-rata pra-siklus sebesar 857,5 atau 57,17% menjadi 1206,77 atau 80,45% dari seluruh aspek yang dinilai dengan jumlah responden sebanyak 15 orang guru. Hal tersebut menunjukkan adanya peningkatan sebesar 3492,77 point atau sebesar 23,28%, berarti peningkatan yang cukup signifikan, b) Adanya peningkatan motivasi kerja guru dalam membuat perangkat pembelajaran di SDN Adiarsa Barat 2 Kabupaten Karawang Tahun Ajaran 2021-2022 setelah dilaksanakan supervisi akademik dari siklus 1 ke siklus 2. Nilai rata-rata pada siklus 1 sebesar 1206,77 atau 80,45% menjadi 1376,54 atau 91,67% dari seluruh aspek yang dinilai dengan jumlah responden sebanyak 15 orang guru. Ini menunjukkan ada peningkatan sebesar 167,77 point atau sebesar 11,22%, berarti peningkatan yang cukup signifikan, serta c) Adanya peningkatan motivasi kerja guru dalam membuat perangkat pembelajaran di SDN Adiarsa Barat 2 Kabupaten Karawang Tahun Ajaran 2021-2022 setelah dilaksanakan supervisi akademik sebanyak 2 siklus. Nilai rata-rata pra-siklus sebesar 857,5. Setelah dilakukan supervisi akademik sebanyak dua siklus, diperoleh nilai rata-rata sebesar 1376,54 atau 91,67% merupakan kenaikan yang cukup signifikan dari keseluruhan aspek yang dinilai dengan jumlah responden sebanyak 15 orang guru.

B. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil simpulan penelitian bahwa diharapkan guru dan Kepala Sekolah lebih berkomitmen dalam mendukung pelaksanaan supervise akademik, Kepala Sekolah dapat mendorong pelaksanaan supervise akademik dalam rangka menghasilkan berbagai perbaikan pada kompetensi guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Apiyani, A. (2022). Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru Madrasah Dalam Meningkatkan Keprofesian. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 499-504.

- Arifudin, O. (2022). Optimalisasi Kegiatan Ekstrakurikuler dalam Membina Karakter Peserta Didik. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3), 829-837.
- Arifudin, O. (2021). *Media Pembelajaran Pendidikan Anak Usia Dini*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Arifudin, O. (2020). *Psikologi Pendidikan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Arifudin, O. (2019). Manajemen Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Perguruan Tinggi. *MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 161-169.
- Arifudin, O. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. *MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 209-218.
- Atmodiwiryo. (2011). *Manajemen Pengawasan dan Supervisi Sekolah*. Jakarta : Arditya jaya.
- Bahri, A. S. (2021). *Pengantar Penelitian Pendidikan (Sebuah Tinjauan Teori dan Praktis)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Darji. (2021). Meningkatkan Motivasi Bekerja Guru Melalui Program Supervisi. *Inopendas Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(1), 13-19.
- Hanafiah, H. (2021). Pelatihan Software Mendeley Dalam Peningkatan Kualitas Artikel Ilmiah Bagi Mahasiswa. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 5(2), 213-220.
- Hasbi, I. (2021). *Administrasi Pendidikan (Tinjauan Teori Dan Praktik)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Hersberg. (2001). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Irwansyah, R. (2021). *Perkembangan Peserta Didik*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Mayasari, A. (2021). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Akademik Berbasis Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pembelajaran di SMK. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(5), 340-345.
- Nasser, A. A. (2021). Sistem Penerimaan Siswa Baru Berbasis Web Dalam Meningkatkan Mutu Siswa Di Era Pandemi. *Biormatika: Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 7(1), 100-109.
- Rahayu, Y. N. (2020). *Program Linier (Teori Dan Aplikasi)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Sarwono. (2002). *Psikologi Sosial Individu dan Teori-teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sofyan, Y. (2020). Peranan Konseling Dosen Wali Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa Di Perguruan Tinggi Swasta Wilayah Lldikti IV. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 10(2), 237-242.
- Sulaeman, D. (2022). Implementasi Media Peraga dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 71-77.
- Tanjung, R. (2020). Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 380-391.
- Tanjung, R. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291-296.
- Tanjung, R. (2022). Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 29-36.
- Zulfakar. (2020). Implementasi Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal JMKSP*, 5(2), 1-10.