

## DAMPAK KESEJAHTERAAN GURU TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA MENGAJAR DI SMA 11 SURABAYA

**Lina Mai Afinda Sari \*<sup>1</sup>**

Universitas Negeri Surabaya (UNESA), Indonesia

[lina.23046@mhs.unesa.ac.id](mailto:lina.23046@mhs.unesa.ac.id)

**Lilis Avrilia Devianti**

Universitas Negeri Surabaya (UNESA), Indonesia

[lilis.23067@mhs.unesa.ac.id](mailto:lilis.23067@mhs.unesa.ac.id)

**Marsya Firanda Putri**

Universitas Negeri Surabaya (UNESA), Indonesia

[marsya.23079@mhs.unesa.ac.id](mailto:marsya.23079@mhs.unesa.ac.id)

**Syunu Trihantoyo**

Universitas Negeri Surabaya (UNESA), Indonesia

[syunutrihantoyo@unesa.ac.id](mailto:syunutrihantoyo@unesa.ac.id)

**Nuphanudin**

Universitas Negeri Surabaya (UNESA), Indonesia

[nuphanudinnuphanudin@unesa.ac.id](mailto:nuphanudinnuphanudin@unesa.ac.id)

### **Abstract**

This article discusses the importance of using technology and innovative learning methods in improving the effectiveness and efficiency of learning at SMAN 11 Surabaya. The use of innovative learning offline is carried out with various creative strategies that have had a positive impact on student motivation, understanding, engagement, and learning ability. In addition, various learning methods also help teachers in achieving learning objectives optimally, but funding constraints that are not in accordance with the program schedule are the main obstacles in developing teacher professionalism in teaching. This research method uses a skinative approach by collecting primary data through interviews, observations, and documentation. The level of attendance and engagement at school, especially teacher discipline, is also an important factor affecting learning effectiveness. Although teacher attendance is relatively high, efforts to improve attendance and the quality of teacher professionalism need to be improved. Professional training organized periodically by schools is a strategy to help improve teachers' competencies, but funding constraints are still a major issue that needs to be addressed. Evaluation of teachers' job satisfaction is also an important aspect that needs to be considered in improving their motivation and performance in teaching

---

<sup>1</sup> Correspondence author.

*students. Support from various parties is needed including school administrators, teachers and TU staff.*

**Keywords:** satisfaction evaluation, development, professionalism

### **Abstrak**

Artikel ini membahas tentang pentingnya penggunaan teknologi dan metode pembelajaran inovatif dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembelajaran di SMAN 11 Surabaya. Penggunaan pembelajaran inovatif secara offline dilakukan dengan berbagai strategi kreatif yang telah memberikan dampak positif terhadap motivasi, pemahaman, keterlibatan, dan kemampuan belajar pada siswa. Selain itu, beragam metode pembelajaran juga membantu guru dalam mencapai tujuan pembelajaran secara maksimal, namun adanya kendala pendanaan yang tidak sesuai dengan jadwal program menjadi hambatan utama dalam pengembangan profesionalitas guru dalam mengajar. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengumpulkan data primer melalui data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Tingkat kehadiran dan keterlibatan di sekolah, terutama disiplin guru, juga merupakan faktor penting yang memengaruhi efektivitas pembelajaran. Meskipun tingkat kehadiran guru relatif tinggi, upaya meningkatkan kehadiran dan kualitas profesionalitas guru perlu ditingkatkan. Pelatihan profesional yang diselenggarakan secara berkala oleh sekolah menjadi strategi untuk membantu meningkatkan kompetensi guru, namun kendala pendanaan masih menjadi isu utama yang perlu diatasi. Evaluasi kepuasan kerja pada guru juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja mereka dalam mengajar siswa. Dukungan dari berbagai pihak diperlukan termasuk pengelola sekolah, guru, dan staf TU untuk memberikan atau menciptakan lingkungan pembelajaran yang optimal dan memberikan dampak positif bagi kemajuan siswa.

**Kata Kunci :** Evaluasi Kepuasan, Pengembangan, Profesionalitas

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan memegang peranan penting dalam pengembangan sumberdaya manusia (SDM) dan membangun karakter bangsa (Nation Character Building), karena kehormatan harkat dan martabat suatu negara sangat bergantung pada mutu pendidikannya, sehingga pendidikan adalah bentuk pengembangan ketrampilan (Kalikulla, 2017). Menurut (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tentang Guru, 2008) dalam Pasal 3 Ayat (2) berbunyi, “kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”. Dari penjabaran tersebut peran seorang guru sering menjadi perbincangan dimana kualitas diri seorang guru yang selalu dipertanyakan dalam meningkatkan belajar pada minat siswanya, distribusi guru yang tidak memiliki profesionalitas dalam mengajar menjadi masalah besar bagi pendidikan selain aspek tersebut muncul kurang perhatiannya kesejahteraan guru

sehingga berdampak pada motivasi kinerja mereka, faktor-faktor tersebut biasanya dikarenakan faktor gaji yang tidak sesuai, beban kerja yang berlebih, kurangnya sarana prasarana dan kurangnya dukungan dari pihak sekolah mapun pemerintah dalam mengoptimalkan kesejahteraan guru. Melihat dari permasalahan tersebut, perilaku seorang guru didasarkan pada kebutuhan mereka dan selalu menginginkan lebih dari apa yang diinginkan dan ditentukan oleh apa yang sudah mereka miliki (Akpan, 2001). Dengan demikian, perilaku seorang guru bervariasi sesuai dengan kebutuhan mereka dan setiap guru akan termotivasi oleh keinginannya untuk bisa memenuhi suatu kebutuhannya. Contohnya, di sekolah guru akan mencari kepuasan kebutuhan tingkat tinggi jika kebutuhan fisiologis, keamanan dan sosial sudah terpenuhi, Ini juga menjelaskan bahwa guru merasa puas dengan pekerjaannya ketika pekerjaan tersebut memungkinkan dapat memenuhi kebutuhan saat ini.

Kesejahteraan memberi dampak pada motivasi dan kinerja mengajar guru dalam meningkatkan kemampuan pembelajaran dilihat dari faktor dari dalam maupun dari luar (Juwita, 2017). Motivasi, kemahiran guru, pengalaman profesionalitas, latar belakang pendidikan merupakan faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Terdapat 2 faktor pendorong yang berasal dari dalam (internal) guru yang dapat merubah penampilan kerja selama berada di sekolah.selain faktor internal, faktor eksternal juga penting untuk meningkatkan kinerja guru antara lain, iklim organisasi, tercukupnya fasilitas, kepemimpinan kepala sekolah, program yang mendukung pengembangan guru, kolega/rekan kerja, pelatihan diklat, supervisi, komunikasi yang baik, dan lain sebagainya.

Namun masalahnya bahwa motivasi dan kinerja mengajar masih rendah, meskipun kesejahteraan meningkat. Ketika motivasi kinerja guru rendah, maka proses dalam mengajar siswa menjadi terhambat. Hal ini disebabkan pembelajaran yang tidak disesuaikan dengan kebutuhan kemampuan pengajar, sehingga berdampak kurangnya kemampuan yang cukup dalam menggunakan teknologi dan metode yang efektif, dan kurangnya keterlibatan di sekolah menjadikan guru tidak memiliki kesempatan dalam mengembangkan kemampuan mengajarnya. Akibatnya kebutuhan siswa dalam memperoleh pendidikan tidak didapat secara maksimal. Dengan demikian, permasalahan ini semakin kusut akan memberikan dampak negatif, ketika fondasi masa depan siswa terletak di pundak guru, yang sebagai tokoh utama pendidikan di tingkat sekolah, mempunyai tantangan tersendiri mengenai kompetensi profesional berdasarkan pengalaman, kesejahteraan dan motivasi kerjanya (Tagela et al., 2023). Dalam motivasi kerjanya seorang guru dalam mengajar para siswa merupakan pendorong pertama dan utama dibalik produktivitas siswa dalam proses belajar, ketika guru merasa didukung dan dihargai motivasi mereka dalam mengajar akan meningkat, guna mendukung dan memberikan proses pembelajaran yang baik. Sebaliknya ketika kesejahteraan guru buruk maka akan menghambat proses motivasi guru untuk

mengajar dan akan membuat kehilangan minat semangat memberikan pembelajaran berkualitas, akibatnya banyak siswa yang akan mengalami penurunan belajar.

Beberapa peneliti telah melakukan kajian penelitian terkait dengan kesejahteraan guru. Kajian penelitian dari hasil test Programme for International Student Assessment (PISA) tahun 2012, Meski peringkat siswa Indonesia yang berkualitas tampaknya mengalami penurunan, namun hal ini dapat dipastikan tidak terkait langsung dengan kemungkinan melemahnya upaya guru dalam meningkatkan keterampilannya. (Rumtini, 2014). Kemudian temuan penelitian selanjutnya menunjukkan disarankan lembaga/ yayasan sebagai penyelenggara pendidikan mengoptimalkan upaya memotivasi guru dalam bekerja dengan memberikan penghargaan terhadap pengalaman profesionalitas kerja sekaligus memperhatikan kesejahteraan guru (Tagela et al., 2023).

Dari kedua penelitian sebelumnya yang masing-masing berfokus pada tingkat kualitas siswa berkaitan dengan kemampuan guru serta perlunya pengoptimalan baik pada suatu lembaga untuk bisa menyejahterakan guru melalui penghargaan pada pengalaman kerja, dimana kedua kajian tersebut memiliki keterkaitan yang sama dengan penelitian ini yang berfokus pada bagaimana dampak yang ditimbulkan menyejahterakan guru untuk bisa memenuhi kebutuhan kualitas pembelajaran siswa di SMA 11 Surabaya.

Dilihat dari perbedaan fokus penelitian sebelumnya, maka kajian tentang “Dampak Kesejahteraan Guru terhadap Motivasi dan Kinerja Mengajar di SMA 11 Surabaya” Penting dilakukan. Sebab, dalam tulisan ini dikaji beberapa fokus permasalahan dampak kesejahteraan sebagai studi lanjut ke arah pengembangan dengan menimbang beberapa kebutuhan guru sebagai alat pengembangan pada dunia pendidikan. Melalui pemahaman bagaimana dampak yang akan ditimbulkan terhadap kesejahteraannya akan mempengaruhi motivasi dan kinerja guru dalam mengajar. Dalam penulisan ini akan memberikan dampak positif pada kualitas pendidikan itu sendiri dan sebagai pertimbangan evaluasi guna meningkatkan efektivitas guru dan menciptakan lingkungan belajar yang berkompeten.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif (Adlini et al., 2022). Metode ini dipilih karena hendak mengkaji fakta dan fenomena secara objektif terhadap kenyataan subjektif yang diteliti. Data primer berasal dari hasil wawancara, observasi lapangan, dan studi dokumentasi. Penelitian dilaksanakan pada SMAN 11 Surabaya. Wawancara terstruktur dilakukan dengan beberapa pertanyaan dalam memperoleh informasi mengenai dampak kesejahteraan guru terhadap motivasi dan kinerja mengajar di SMAN 11 Surabaya. Sementara itu, analisis data dimulai sejak awal sampai akhir dengan cara menelaah dan mengeksplorasi pengalaman dan nilai-nilai yang ada di SMAN 11 Surabaya. Transkrip wawancara dengan narasumber, hasil observasi dan

studi dokumentasi diolah serta dianalisis secara kualitatif melalui tahapan Data Condensation, Data Display, dan Conclusion Crawing/Verification.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **I. Indikator kesejahteraan guru lewat metode teknologi pembelajaran inovatif**

Kesejahteraan guru merupakan keadaan di mana seseorang merasakan adanya kesejahteraan lahir dan ketentraman batin (Wahyudin, 2021). Berdasarkan fakta di lapangan berupa hasil wawancara dengan kepala Tata Usaha menyebutkan “Kesejahteraan guru di SMA 11 Surabaya sudah menjadi metode pengajaran sejak dulu dalam meningkatkan evaluasi sekolah” karena dalam suatu pendidikan wajib menjamin kebutuhan tenaga pendidik baik guru maupun staf kependidikan agar kebutuhannya dapat terpenuhi. Sementara itu, hasil observasi menunjukkan pada tanggal 1 Maret 2024 kesejahteraan guru bisa dilihat dari metode pengajaran inovatif salah satunya metode pembelajaran baru dan kreatif untuk memudahkan proses belajar siswa, Contohnya alat peraga yang menarik perhatian siswa, membuat tampilan selama pembelajaran, dan presentasi power point yang dirancang agar menarik perhatian siswa. Strategi pembelajaran memainkan peran penting dalam mencapai tujuan pembelajaran, karena strategi ini merupakan metode yang digunakan oleh pendidik untuk membantu siswa memahami materi pelajaran dengan cepat.

Seiring dengan pesat dan berkembangnya teknologi, kita memerlukan kemampuan berinovasi dan kreatif dalam segala situasi. Perkembangan teknologi komunikasi dan informasi menawarkan kesempatan besar bagi peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam belajar. Pemanfaatan teknologi belajar bisa berupa seluler sebagai penunjang pembelajaran siswa dapat dimaknai sebagai indikasi adanya dampak positif terhadap partisipasi aktif mereka dalam dunia pendidikan. Belajar secara aktif di kelas, berkolaborasi dengan siswa dan guru, serta menyelesaikan tugas dengan mengambil beberapa referensi pembelajaran yang diperlukan (Nuphanudin et al., 2023). Perubahan terjadi begitu cepat sehingga pendidik perlu mengelola pembelajaran dengan lebih inovatif. Melalui pembelajaran inovatif, siswa dilatih untuk senantiasa berpikir kritis dan memberikan gagasan baru yang lebih baik (Hasriadi, 2022).

Proses belajar mengajar yang baik memerlukan penggunaan metode pengajaran yang berbeda-beda secara bergantian maupun secara kombinasi satu sama lain. Setiap metode yang diajarkan pasti memiliki kelebihan ataupun kekurangan dalam melaksanakannya (Abd.Hamid, 2019). Dengan metode pembelajaran adalah cara penting yang digunakan pendidik untuk memberikan ilmu pengetahuan pada peserta didiknya. Hal ini akan didukung dengan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), kurikulum, dan lain-lain. Guru hanya perlu pandai memadukannya dengan strategi baik agar mencapai tujuan yang maksimal dengan menerapkan cara-cara tersebut. Guru SMAN 11 di Surabaya menggunakan metode berbeda pada saat pembelajaran.

Misalnya, selain pembelajaran di dalam kelas, guru dapat bermain game di lapangan atau melakukan pembelajaran di gazebo, guru harus bisa lebih memadukan strategi dan inovasi baik agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan menerapkan beberapa metode tersebut. Selain itu, penerapan akses pembelajaran berdampak pada cara guru menyampaikan materi pembelajaran. Contohnya saat implementasi BK masuk kelas yang tidak terpaku, misalnya guru membuat RPS 1 taun berdasarkan assesment siswa, tetapi guru tidak tau materi itu kapan akan diberikan jadi guru akan memberikan materi ketika sesuai dengan kondisi siswa yang saat itu sedang terjadi. Di SMAN 11 Surabaya memiliki tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sebagai kepala tata usaha itu memiliki dukungan untuk menunjang kesejahteraan guru. Misalnya kertas diperlukan pada saat membeli perlengkapan kantor atau pada saat guru ingin membuat RPP, modul, atau RPP, mereka mendukungnya tetapi cenderung secara administratif.

Dengan demikian, langkah-langkah tersebut menciptakan dampak lingkungan belajar yang berbeda bagi siswa untuk belajar sehingga dapat lebih mudah dipahami dan bisa melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien. Sebab, penting bagi pihak sekolah turut mengupayakan kesejahteraan guru lewat kualitas pembelajaran melalui metode teknologi dan strategi inovatif. Setiap individu maupun kelompok akan mengalami kemajuan di berbagai bidang di mana mereka dapat memanfaatkan teknologi secara maksimal. Perkembangan teknologi komunikasi dan informasi akan membawa dampak besar di kehidupan sehari-hari, termasuk dunia pendidikan (Lestari & Kurnia, 2023).

## **II. Kesejahteraan dalam tingkat kehadiran dan keterlibatan kinerja sekolah**

Disiplin guru dalam hal kehadiran mengacu pada perilaku guru yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh pemimpin sekolah (Rahmanto, 2018). Kedisiplinan Menurut kepala Tata Usaha di SMA 11 Surabaya “salah satu hal penting yang harus dimiliki seorang guru sebagai pendidik dan pengajar, karena kedisiplinan akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan serta guru, pegawai kependidikan adalah cermin bagi siswa mengenai sikap, teladan, dan kedisiplinannya”. Bagi guru dan staf sikap menaati segala peraturan ataupun norma yang ada dalam melaksanakan tugasnya sehingga memikul tanggung jawab pada pendidikan peserta didik (Purwanto, 2017). Namun faktanya keterlibatan peran kepala TU untuk kehadiran disiplin SMAN 11 Surabaya masih belum ada. Rata-rata kehadiran guru di SMAN 11 Surabaya pada tahun lalu tidak banyak guru yang tidak hadir, mungkin hanya 1 atau 2 dari 31 guru, namun jika dihitung persentasenya, 95% guru hadir di sekolah. Kepala sekolah bertugas untuk menggerakkan guru dengan cara mendorong, mengarahkan atau membimbing untuk peningkatan profesionalisme guru (Firmadani, 2022). Upaya

Kepala Sekolah SMAN 11 Surabaya dalam meningkatkan kehadiran guru berupa memberikan motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru melalui pengarahan.

Dalam rangka mendorong dan meningkatkan kapasitas guru, perlu dikembangkan strategi pengembangan profesional guru di SMAN 11 Surabaya. Hal ini dilakukan guru dapat mengoptimalkan keterampilan, kemampuannya serta menciptakan situasi pembelajaran yang tanggap terhadap kebutuhan dan perkembangan zaman. Di SMA 11 Surabaya telah menerapkan beberapa strategi untuk mengembangkan pengembangan profesional guru. Strategi yang digunakan adalah sekolah memberikan pelatihan, seringkali dalam bentuk materi pendidikan, setidaknya dua kali dalam satu semester, meskipun pemberiannya relatif sama dengan tahun sebelumnya. Misalnya, melakukan sesuatu akan mudah dilakukan jika sebelumnya sudah memiliki pengalaman puluhan tahun melakukannya.

Demikian, dari kedua hal tersebut terdapat kendala utama dalam mengembangkan pelatihan profesionalitas di SMAN 11 Surabaya yaitu pendanaan atau pencairan dana yang tidak sesuai dengan jam program yang ditentukan. Misalnya, jika pelatihan dilaksanakan pada bulan Maret, dana yang diterima dari pemerintah mungkin akan tersedia pada bulan April.. Peningkatan profesionalitas kompetensi guru melalui beberapa program pelatihan bertujuan dapat lebih efektif menerapkan metode pembelajaran yang cerdas di kelas masing-masing. Oleh karena itu, guru yang profesional mempunyai kemampuan belajar, mempunyai pengalaman mengajar, berpengetahuan luas, mempunyai sikap keteladanan, kreatif mengajar, serta kemampuan manajerial (Ulandari & Santaria, 2020).

### **III. Evaluasi kepuasan pada kesejahteraan kinerja guru**

Evaluasi kinerja guru menurut kepala Tata Usaha SMA 11 Surabaya “Kepuasan kerja guru dan staf TU dapat diukur dari tingkat kedisiplinan dan moral kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam mencapai hasil kerja yang optimal.”, dikarenakan orang-orang merasakan kepuasan dalam mengajar, sehingga dengan sendirinya mereka akan berusaha menyelesaikan tugas mengajarnya dengan memberikan kemampuan terbaiknya. Namun faktanya SMAN 11 Surabaya sampai sekarang belum terdapat sistem atau metode yang digunakan untuk mengukur kontribusi dan kinerja guru dalam meningkatkan mutu Pendidikan.

Evaluasi dalam kepuasan kinerja guru sering dilakukan supervisi. Bagaimanapun juga, dalam evaluasi kepuasan kerja juga dilihat dalam fasilitas sarana dan prasarana di SMAN 11 Surabaya yang dikelola dengan baik dan dipertahankan untuk mendukung kegiatan belajar mengajar. SMAN 11 Surabaya selalu memberikan kenyamanan untuk setiap kelasnya dengan memberikan alat-alat yang memadai untuk pembelajaran pada siswa.

Upaya ketersediaan dan kualitas fasilitas di sekolah, terutama dalam konteks perbaikan dan pemeliharaan ini sering melakukan pemantauan berkala terhadap fasilitas, kemudian identifikasi area yang membutuhkan perbaikan atau pemeliharaan lebih lanjut dan bergerak cepat terhadap masalah yang muncul. Penilaian terhadap kinerja guru yang dilakukan di SMAN 11 Surabaya adalah melakukan evaluasi dengan kepala sekolah dengan supervisi guru selama 1 tahun 2 kali. Dengan cara ini produktivitas dan hasil kerja guru meningkat secara optimal (Tanjung et al., 2020). Di sekolah SMAN 11 Surabaya sebagai seorang supervisor, kepala sekolah harus mampu melakukan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja guru. Peran supervisor adalah memberikan bimbingan, syarat arahan perbaikan terhadap proses belajar mengajar guru (Ubabuddin, 2020).

Dengan demikian adanya kelemahan yang ada di dalam kinerja mereka dalam menggunakan sinergi, meningkatkan mutu Pendidikan di sekolah. Karena sinergi merupakan pilar Pendidikan yang mempersatukan institusi yang kuat menjadi satu kesatuan. Sinergi ini memungkinkan keduanya berintegrasi dan berjalan selaras (Arieputri, 2020).

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari artikel ini menyoroti beberapa aspek kesejahteraan guru dan pengaruhnya terhadap kinerja mereka dalam konteks SMA 11 Surabaya. Pertama, melalui indikator kesejahteraan guru lewat metode teknologi pembelajaran inovatif, kita memahami bahwa perkembangan teknologi dalam pembelajaran menjadi bagian penting menciptakan lingkungan belajar yang mendukung. Namun, masih ada tantangan dalam memastikan dukungan dan pelatihan memadai bagi para guru untuk menerapkan teknologi dan strategi pembelajaran inovatif. Kedua, dalam aspek kesejahteraan guru dalam tingkat kehadiran dan keterlibatan di sekolah, pentingnya kedisiplinan dan dukungan kepala sekolah dalam memotivasi dan memandu para guru dalam meningkatkan profesionalisme mereka. Namun, masih ada kebutuhan untuk mengembangkan strategi pengembangan profesional guru yang lebih efektif, serta kendala pendanaan yang memengaruhi pelaksanaan program pelatihan. Terakhir, evaluasi kepuasan terhadap kinerja guru juga menjadi hal penting dalam memastikan kesejahteraan dan motivasi mereka. Meskipun SMAN 11 Surabaya telah melakukan evaluasi kinerja guru melalui supervisi dan penilaian rutin, masih diperlukan sistem yang lebih terstruktur untuk mengukur kontribusi dan kinerja guru secara komprehensif. Selain itu, pentingnya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai juga harus diperhatikan dalam meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja guru. Secara keseluruhan, penting bagi pihak sekolah untuk terus berupaya meningkatkan kesejahteraan guru dan memastikan bahwa kondisi kerja yang kondusif dan dukungan yang memadai tersedia untuk mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu,

diharapkan para guru akan dapat berkontribusi besar dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA 11 Surabaya dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abd.Hamid. (2019). Berbagai metode mengajar bagi guru dalam proses pembelajaran. *Jurnal Penelitian Sosial Dan Keagamaan*, 9(2), 1–16. <http://www.ejournal.an-nadwah.ac.id/index.php/aktualita/article/view/97>
- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode penelitian kualitatif studi pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Akpan, C. (2001). Motivating teachers for effective job performance : a note to school administrators motivating teachers for effective job performance : a note to school administrators. *West African Journal of Research and Development in Education*, 8(January), 195–205.
- Arieputri, V. (2020). PAS: pendidikan, arahan, dan sinergi nebuju Indonesia emas. *Sentrис Academic Journal*, 1(1), 53–61. <https://doi.org/10.26593/sentrissentris.v1i1.4193.53-61>
- Firmadani, F. (2022). Strategi pengembangan kompetensi profesional guru sekolah menengah atas. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(2), 192–207. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i2.48045>
- Hasriadi, H. (2022). Metode pembelajaran inovatif di era digitalisasi. *Jurnal Sinestesia*, 12(1), 136–151. <https://sinestesia.pustaka.my.id/journal/article/view/161>
- Juwita, H. R. (2017). Pengaruh pendidikan pelatihan ktsp dan kompensasi terhadap kinerja mengajar guru smpn di kecamatan Sumedang Selatan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(1), 73–85. <https://doi.org/10.17509/jap.v17i1.6434>
- Kalikulla, S. (2017). Pengaruh kesejahteraan guru, motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru smk di kabupaten Sumba Barat. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(2), 79. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n2.p79-90>
- Lestari, D. I., & Kurnia, H. (2023). Implementasi model pembelajaran inovatif untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di era digital. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 4(3), 205–222. <https://doi.org/10.32832/jpg.v4i3.14252>
- Nuphanudin, N., Herlina, L., Sari, M. A., Komariah, A., Siregar, A. M. F., & Kristiawan, M. (2023). Using mobile technology in student learning and advanced thinking skills. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 4(3), 473–485. <https://doi.org/10.31538/tijie.v4i3.493>
- Peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 74 tahun 2008 tentang guru, 69 (2008). [https://infoasn.id/wp-content/uploads/2019/07/pp\\_74-tahun-2008.pdf](https://infoasn.id/wp-content/uploads/2019/07/pp_74-tahun-2008.pdf)
- Purwanto, J. (2017). Upaya meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas melalui reward and punishment di SDN Bandulan 1 Kecamatan Sukun Malang. *Jurnal Bidang Pendidikan Dasar (JBPD)*, 1(2), 58–69. <https://doi.org/10.21067/jbpd.v1i2.1903>

- Rahmanto, A. (2018). Peningkatan kedisiplinan guru melalui pemberian reward di Sd Muhammadiyah Sapen Yogyakarta. *Tajdidukasi: Jurnal Penelitian Dan Kajian Pendidikan Islam*, 8(2), 125–136. <https://doi.org/10.47736/tajdidukasi.v8i2.306>
- Rumtini. (2014). Dampak peningkatan kesejahteraan guru terhadap mutu peminat. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 20(2), 211–222. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v20i2.139>
- Tagela, U., Sanoto, H., & Paseleng, M. C. (2023). Korelasi pengalaman kerja, kesejahteraan dengan motivasi kerja guru-gutu sma swasta. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 2, 188–194. <https://doi.org/10.24246/j.js.2023.v13.i2.p188-194>
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar. (2020). Pengaruh penilaian diri dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 380–391. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i1.554>
- Ubabuddin. (2020). Pelaksaaan supervisi pembelajaran sebagai upaya meningkatkan tugas dan peran guru dalam mengajar. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 102–118. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.512>
- Ulandari, W., & Santaria, R. (2020). Strategi pengembangan profesionalitas guru melalui pendidikan dan pelatihan. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 5(1), 57–68. <https://doi.org/10.24256/kelola.v5i1.1412>
- Wahyudin, D. (2021). Pengaruh tingkat kesejahteraan guru dan beban kerja guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 135–148. <https://doi.org/10.32678/annidhom.v5i2.4672>