Upaya Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Binjai

Aprillia Nurul Azmi Batu Bara¹, Pitri Ristia Ningsih², Siti Fatimah Azzahra³, Khoirun Isnawan⁴, Fikri Syuhadi⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan

Email: aprillia.batubara@gmail.com¹, pitristia@gmail.com², simatupang2807@gmail.com³, khoirunisnawan0605@gmail.com⁴, syuhadifikri02@gmail.com⁵

Abstrak

Penelitian ini membahas upaya yang dilakukan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Binjai dalam meningkatkan produktivitas kerja guru. Melalui pendekatan manajemen yang proaktif, pengembangan kompetensi, dan penerapan strategi kolaboratif, kepala sekolah berupaya menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan efisiensi dan kualitas pengajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari upaya tersebut terhadap produktivitas kerja guru, dengan fokus pada aspek pengajaran, pembelajaran, dan pengembangan profesionalisme. Metode penelitian melibatkan wawancara, observasi, dan analisis data, menghasilkan temuan yang dapat memberikan kontribusi pada perbaikan sistem manajemen pendidikan di sekolah menengah.

Kata Kunci: : *Produktivitas, Kinerja Guru, Kepala Sekolah*

Abstract

This research discusses the efforts made by the Head of the Binjai State Tsanawiyah Madrasah to increase teacher work productivity. Through a proactive management approach, competency development, and implementation of collaborative strategies, school principals strive to create an environment that supports increased efficiency and quality of teaching. This research aims to evaluate the impact of these efforts on teacher work productivity, with a focus on aspects of teaching, learning and professional development. The research method involves interviews, observation, and data analysis, producing findings that can contribute to improving the education management system in secondary schools.

Keywords : *Productivity, Performance of Teacher, School Principals*

PENDAHULUAN

Produktivitas kinerja guru menjadi fokus perhatian utama dalam konteks pendidikan, seiring dengan tuntutan untuk mencapai standar kualitas dan efektivitas pembelajaran. Produktivitas kinerja guru mencerminkan sejauh mana mereka mampu memberikan dampak positif dalam proses pembelajaran dan perkembangan siswa. Dalam ranah pendidikan, produktivitas kinerja guru bukan sekadar pengukuran output, tetapi juga menyangkut efisiensi, kreativitas, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan dinamika pembelajaran. Pentingnya produktivitas kinerja guru tidak hanya terletak pada pencapaian target akademik, melainkan juga pada pembentukan karakter, motivasi belajar, dan pengembangan potensi siswa. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang konsep produktivitas kinerja guru menjadi krusial bagi pemangku kepentingan dalam dunia pendidikan.

Melalui penelusuran konsep ini, kita dapat memahami berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kinerja guru, mulai dari kompetensi profesional hingga faktor

lingkungan kerja. Dengan memfokuskan perhatian pada esensi produktivitas kinerja guru, kita dapat membuka jalan menuju pengembangan strategi dan kebijakan yang mendukung peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. Produktivitas kinerja guru merupakan dimensi penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Untuk memahami secara holistik sejauh mana kontribusi guru terhadap proses pembelajaran, penting untuk mengidentifikasi dan memahami berbagai tipe produktivitas kinerja guru.

Tipe-tipe ini mencakup dimensi beragam, yang mencerminkan aspek-aspek kritis dari peran seorang pendidik. Pertama, terdapat produktivitas akademik, yang mengukur sejauh mana guru mampu mencapai target pembelajaran dan pencapaian siswa sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan. Selanjutnya, produktivitas sosial mencakup kemampuan guru dalam membina hubungan positif dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja. Kemudian, produktivitas inovatif menyoroti daya kreativitas guru dalam merancang metode pengajaran yang menarik dan sesuai dengan perkembangan zaman. Penelusuran tipe produktivitas kinerja guru ini tidak hanya memberikan gambaran yang komprehensif, tetapi juga membantu merancang strategi pengembangan profesional yang tepat. Dengan memahami kompleksitas tipe-tipe produktivitas ini, pihak-pihak terkait dalam dunia pendidikan dapat memberikan dukungan yang lebih efektif, membawa dampak positif pada pengalaman belajar siswa dan meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Tantangan yang dihadapi oleh guru dalam meningkatkan produktivitas kinerjanya menjadi pokok pembicaraan yang esensial dalam mengoptimalkan proses pendidikan. Kendati peran guru sangat krusial, namun mereka seringkali dihadapkan pada berbagai hambatan yang dapat menghambat produktivitas mereka. Oleh karena itu, pemahaman akan tantangan ini menjadi kunci untuk merancang strategi yang tepat guna meningkatkan produktivitas kinerja guru. Beberapa tantangan yang umum dihadapi oleh guru meliputi beban kerja yang berlebihan, kurangnya sumber daya, serta tuntutan perubahan kurikulum dan teknologi. Dalam konteks ini, perlu adanya upaya yang terarah dan solusi yang inovatif untuk memperbaiki kondisi ini. Pendekatan yang holistik melibatkan pengembangan profesional berkelanjutan, pemberdayaan melalui teknologi, dan dukungan sistem manajemen sekolah dapat menjadi langkah-langkah kritis untuk mengatasi tantangan ini.

Dengan memahami tantangan dan merinci cara-cara perbaikan produktivitas kinerja guru, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi pada pemikiran dan kebijakan pendidikan yang lebih efektif. Melalui langkah-langkah konkret ini, diharapkan dapat terwujud lingkungan belajar yang lebih baik, meningkatkan kualitas pengajaran, dan mengoptimalkan potensi guru dalam membimbing generasi penerus menuju masa depan yang lebih cerah.

Peran kepala sekolah dalam memajukan produktivitas kinerja guru tidak bisa diremehkan, mengingat mereka memiliki peran sentral dalam membentuk lingkungan sekolah yang kondusif dan mendukung. Namun, kepala sekolah seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja guru. Pemahaman mendalam terhadap dinamika ini menjadi penting dalam merancang strategi yang efektif dan berkelanjutan. Tantangan tersebut mencakup aspek-aspek seperti pengelolaan sumber daya yang terbatas, koordinasi program pelatihan yang relevan, dan penanganan beban kerja yang meningkat. Kepala sekolah juga dihadapkan pada tugas-tugas manajerial yang melibatkan pengambilan keputusan strategis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk merinci tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam memperbaiki produktivitas kinerja guru serta mengidentifikasi strategi yang dapat diadopsi untuk mengatasi hambatan tersebut. Melalui pemahaman mendalam terhadap kompleksitas peran kepala sekolah, diharapkan dapat ditemukan solusi konkret yang mendukung peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif dengan cara mengumpulkan data untuk mengetahui hasil. Menurut Gunawan penelitian kualitatif bertujuan untuk mengembangkan masalah yang dihadapi, menjelaskan kebenaran mengenai teori serta mengembangkan pemahaman terhadap fenomena. Penelitian kualitatif sifatnya deskriptif

analitik. Data yang diperoleh dari penelitian ini seperti hasil pengamatan, hasil pemotretan, hasil wawancara, analisis dokumen, catatan lapangan, disusun dilokasi penelitian dan tidak dibuat dalam bentuk angka.

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif, karena bertujuan untuk menggambarkan ciri tertentu dari suatu fenomena dan berusaha mendiskripsikan dan menginterpretasikan apa yang ada (bisa mengenai kondisi atau hubungan yang sedang tumbuh, proses yang sedang berlangsung akibat atau efek, atau kecenderungan yang tengah berkembang). Dalam penelitian ini, berada pada bentuk proses bukan pada bentuk hasil. Penelitian ini dilakukan pada sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri Binjai. Dari dari penelitian ini kami mendapatkan data hasil wawancara langsung dengan kepala sekolah dan menyatakan hasil data yang kami butuhkan dari peneliti kami kali ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Kepala Sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Binjai

Dalam temuan penelitian, kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya awalnya mengikuti apa yang menjadi tugas pokok kepala sekolah. Akan tetapi setelah lama menjalankan tugasnya kepala sekolah memberikan hal-hal yang baru pada setiap tindakan dan kebijakan dalam memimpin para guru, seperti halnya: memberikan teladan, bekerjasama, mendorong untuk memotivasi guru, memposisikan diri sebagai ibu, sahabat, teman maupun orang tua dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Selanjutnya dalam temuan penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Disamping itu, pengembangan kinerja guru juga dibutuhkan untuk kemajuan proses pembelajaran yang ada. Agar supaya dalam pelaksanaan pendidikan yang terjadi bisa maksimal dan terarah, untuk mencetak generasi penerus yang berkompeten dan unggul. Kepemimpinan kepala sekolah disini dibutuhkan untuk memotivasi para guru untuk lebih memaksimalkan kinerja yang dimilikinya.

Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Burns menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses yang pada dasarnya para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Hal ini juga diterapkan oleh kepala sekolah untuk memimpin para guru dan warga sekolah lainnya agar kinerja mereka menjadi lebih baik lagi. Dengan kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah, secara tidak langsung proses pengembangan kinerja guru semakin baik. Akan tetapi semua itu tidak cukup untuk mengukur kinerja guru yang efektif dan efisien, hal ini dibuktikan oleh kinerja guru yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri Binjai yang memiliki kepala sekolah handal dan berkompeten, akan tetapi tidak semua kinerja guru yang dipimpinnya disiplin dan berprestasi.

Uraian tentang temuan penelitian diatas, penulis berpendapat untuk langkah kedepan dibidang kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut: (a) memberikan teladan pada guru. (b) memberikan dorongan dan motivasi pada guru. (c) memposisikan diri sebagai ibu, sahabat maupun teman dalam memimpin.

Faktor-Faktor Pendukung Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Binjai

Temuan penelitian ini menyatakan bahwa faktor-faktor pendukung kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri Binjai adalah salah satunya dengan dukungan dari guru itu sendiri dalam proses peningkatan kinerja, disamping itu dukungan juga datang dari komite sekolah untuk lebih mengerti akan perannya dalam dunia pendidikan. Untuk meningkatkan

kinerja guru menjadi lebih baik lagi, hendaknya guru mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh dinas pendidikan maupun dari sekolah itu sendiri. Karena guru dipandang sebagai individu yang dapat berkembang dan tumbuh menjadi tenaga pendidik yang berkualitas, dengan usaha guru seperti itu juga dapat membantu dan mendukung kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Pembelajaran kinerja guru bisa dimulai melalui Kelompok Kerja Guru (KKG) yang mana dari agenda itu guru dapat belajar mengevaluasi kinerjanya sendiri-sendiri.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Rivai yang menjelaskan bahwa guru dipandang sebagai individu yang dapat berkembang jika terjadi proses internal untuk berkembang di dalam diri para guru, proses internal dalam diri guru akan tumbuh jika guru masuk dalam jangkauan informasi dalam jumlah mencukupi dan terus menerus. Kemampuan berkembang ini akan menghantarkan guru untuk mencari teman seprofesinya atau kelompok seprofesinya guna sharing dan berdiskusi. Kelompok-kelompok guru ini dapat berupa kelompok informal maupun formal.

Dalam melaksanakan tugasnya kepala sekolah membutuhkan bantuan dari beberapa pihak sekolah, salah satunya adalah guru. Dengan bantuan guru tersebut diharapkan kepala sekolah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, karena kepala sekolah tidak bisa menyelesaikan tugasnya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain yakni guru itu sendiri. Maka dari itu, kepala sekolah hendaknya berkomunikasi dengan beberapa pihak sekolah secara intens dan terus menerus agar hubungan kepala sekolah dengan guru dan warga sekolah lain bisa menciptakan kesinergian antar warga sekolah.

Kerja sama dengan masyarakat juga dirasa penting oleh kepala sekolah, karena masyarakat juga termasuk bagian penting dari kemajuan pendidikan yang ada di sekolah. Sehingga, kerjasama dengan masyarakat patut untuk dilestarikan.

Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan Asmani menyebutkan bahwa sekolah perlu menyusun program yang melibatkan seluruh elemen masyarakat, agar masyarakat dapat menerima dengan tangan terbuka dan mendukung sepenuh hati program-program sekolah. Lebih bagus lagi jika penyusunan dan pelaksanaan program, masyarakat dilibatkan secara aktif, sehingga mereka bukan berkedudukan sebagai tamu, melainkan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari sekolah. Masyarakat tentu senang dengan kegiatan ini dan mereka akan mencurahkan segala pikiran, tenaga serta materi untuk mensukseskan program sekolah

Berdasarkan temuan penelitian diatas, penulis berpendapat bahwa faktor-faktor yang dijumpai dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut: (a) guru lebih mengembangkan kinerjanya melalui diskusi dengan rekan sejawat untuk menemukan hasil yang baik. (b) komite sekolah lebih intens dalam berkomunikasi dengan kepala sekolah guna untuk membantu dalam meningkatkan kinerja guru. (c) meningkatkan kerjasama dengan masyarakat sekitar untuk memajukan pendidikan yang ada.

Faktor-Faktor Penghambat dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Binjai

Temuan penelitian ini menyatakan bahwa faktor-faktor penghambat kepala sekolah adalah tingkat kesadaran dari guru sendiri itu kurang, perbedaan latar belakang guru, karakteristik guru, banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh guru dan sarana prasarana yang ada kurang memadai. Hal ini tidak sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Rivai dan yang menjelaskan bahwa guru juga di tuntut oleh masyarakat dimana guru harus benar-benar profesional dalam menjalankan tugasnya. Hasil karya profesional berupa buku, produk bahan ajar, produk karya cipta, produk alat peraga yang bisa dibeli atau diserap masyarakat akan berdampak pada semakin termotivasinya guru dalam wadah KKG dan MGMP untuk terus maju.

Dalam hal ini perbedaan latar belakang dan karakteristik guru adalah menjadi suatu hambatan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Maka dari itu, kepala sekolah harus memiliki strategi khusus dalam menghadapi permasalahan yang ada ini dan menemukan solusi yang terbaik untuk ke depannya.

Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan adalah pengelola terdepan yang memutuskan dapat tidaknya setiap input berproses dan berinteraksi secara positif dalam sistem belajar dan pembelajaran. Kepala sekolah memiliki peluang yang besar untuk mendorong atau menghambat upaya inovasi baik yang berasal dari luar maupun yang timbul dari dalam sekolah yang bersangkutan Lebih lanjutnya, dari temuan penelitian yang ada maka dapat dipahami bahwa kepala sekolah mempunyai hak paten dalam memutuskan suatu permasalahan sekolah, mau dibawa kemana arah permasalahan yang ada untuk ditemukan solusi atau sebaliknya. Banyaknya tugas dan tanggung jawab pada guru juga menghambat kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru serta sarana prasarana yang minim juga termasuk dalam kategori permasalahan yang menghambat kepala sekolah.

Fasilitas pendidikan adalah hal-hal yang menunjang untuk meningkatkan pembelajaran di sekolah, seperti halnya ruang praktek yang berguna untuk menyeimbangkan antara teori yang diberikan guru dengan praktek di lapangan. Sedangkan alat peraga seperti halnya alat untuk membantu siswa dalam menunjang setiap mata pelajaran yang diberikan oleh guru.

Berdasarkan temuan penelitian diatas, penulis berpendapat bahwa untuk langkah kedepan mengenai faktor penghambat yang ada yaitu: (a) guru harus lebih mengedepankan posisinya sebagai abdi negara. (b) memaksimalkan sarana prasarana yang ada untuk dijadikan alat transportasi dalam pembelajaran.

Usaha Usaha Yang Dilakukan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Binjai

Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Binjai Dalam temuan penelitian, tentang usaha-usaha yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Binjai antara lain. Usaha yang dilakukan dengan pembinaan disiplin pada guru, memberikan motivasi pada guru, dan memberikan penghargaan pada guru yang berprestasi.

Melihat usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dapat dirumuskan dengan beberapa aspek yang telah peneliti temukan didalam proses penelitian selama di sekolah. Sehingga, apa yang menjadi usaha kepala sekolah dapat dirumuskan dengan melihat situasi yang terjadi di sekolah tersebut.

Pembinaan disiplin, pembangkit motivasi dan penghargaan (reward) sebagai berikut: 1). pembinaan disiplin, seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan disiplin, terutama disiplin diri (self- discipline). Pemimpin harus mampu membantu pegawai untuk mengembangkan pola dan meningkatkan standar perilaku, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin. 2). pembangkitan motivasi, keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-Faktor lain kearah efektivitas kerja. Setiap pegawai memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal ini memerlukan perhatian dan pelayanan khusus juga dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya 3). penghargaan (reward) penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif.

Dalam hal ini kepala sekolah memosisikan dirinya sebagai pemimpin pendidikan yang harus bertanggung jawab, karena dalam sebuah sekolah dibutuhkan seorang pemimpin yang benar-benar bertanggung jawab atas apa yang telah direncanakan, dan apa yang telah dilaksanakan.

Berdasarkan temuan penelitian diatas, penulis berpendapat bahwa untuk langkah kedepan dalam usaha-usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru: (a).pembinaan disiplin pada guru agar bisa tepat waktu dalam sistem pembelajarannya: dalam pembinaan disiplin guru ini, guru dituntut untuk disiplin dalam hal apapun baik dilihat dari segi ketepatan waktu dalam mengajar, datang ke sekolah tepat waktu maupun menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang ditentukan oleh kepala sekolah dengan waktu yang tepat. (b).meningkatkan motivasi juga penting bagi proses meningkatkan

kinerja guru: meningkatkan motivasi guru juga termasuk dalam usaha kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru, melihat dari berbagai karakter guru yang ada banyak diantaranya yang kurang semangat dalam mengajar di sekolah. Sehingga kepala sekolah harus memeras otak untuk menemukan solusi dalam pemecahan masalah guna memberikan motivasi kepada guru yang kurang semangat dalam mengajar di sekolah tersebut. (c).memberikan penghargaan pada guru yang berprestasi: memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi juga termasuk dalam usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah, dari penghargaan tersebut guru lain bisa terpacu dengan rekan sejawatnya yang mendapatkan penghargaan, untuk itu guru lain juga meningkatkan kinerjanya lagi agar supaya bisa bersaing dengan guru-guru yang ada guna memaksimalkan kinerja mereka ke depannya.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian secara umum menunjukkan bahwasannya Manajemen Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Binjai bisa dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi serta masalah yang ditemukan sudah berjalan dengan rencana yang sebelumnya sudah ditetapkan oleh sekolah.

1. kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya awalnya mengikuti apa yang menjadi tugas pokok kepala sekolah. Akan tetapi setelah lama menjalankan tugasnya kepala sekolah memberikan hal-hal yang baru pada setiap tindakan dan kebijakan dalam memimpin para guru, seperti halnya: memberikan teladan, bekerjasama, mendorong untuk memotivasi guru, memposisikan diri sebagai ibu, sahabat, teman maupun orang tua dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari
2. Untuk meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik lagi, hendaknya guru mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh dinas pendidikan maupun dari sekolah itu sendiri. Karena guru dipandang sebagai individu yang dapat berkembang dan tumbuh menjadi tenaga pendidik yang berkualitas, dengan usaha guru seperti itu juga dapat membantu dan mendukung kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Pembelajaran kinerja guru bisa dimulai melalui Kelompok Kerja Guru (KKG) yang mana dari agenda itu guru dapat belajar mengevaluasi kinerjanya sendiri-sendiri.

Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan adalah pengelola terdepan yang memutuskan dapat tidaknya setiap input berproses dan berinteraksi secara positif dalam sistem belajar dan pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmani, Jamal Ma'mur. (2012). *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: Diva Press
- Irawan. (2022). Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru Melalui Supervisi Akademik Oleh Kepala Smp Negeri Satu Atap 7 Palangkaraya. *Pedagogik Jurnal Pendidikan*.
- Khalid, A. (2019). Kinerja Guru Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 1 Lore Utara. *Jurnal Ilmiah Administratie*.
- Mayrica, E. (2022). Produktivitas Kerja Guru Sma Warga Surakarta Selama Masa Pandemi. *Jurnal Asosiatif*.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*.
- Nadila Iqmalia, D. (2022). Kinerja Guru Di Tinjau Dari Profesionalisme, Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi. *Forum Ekonomi*.
- Purwana, H. (2013). Pengaruh Kinerja Dan Kreativitas Guru Terhadap Produktivitas Kelompok Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*.
- Rivai Dan Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai Dan Murni. 2010. *Education Management: Analisis Teori Dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wahyuni, D. (2019). Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah Dan Kreativitas Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.

- Wahjosumidjo (2011). Kepemimpinan Kepala Sekolah: *Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: Grafindo
- Yacub, J. (2013). Produktivitas Kinerja Guru Dan Motivasi Mengajar. *Ketua Stai Darussalam Lampung*.
- Yusuf, A. (2013). Produktivitas Kerja Guru Ditinjau Dari Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Organisasi Sekolah, Dan Motivasi Kerja Guru Di Smp Negeri Se-Kota Semarang. *Lembaran Ilmu Pendidikan*.