

UPAYA MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU MELALUI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH BERBASIS KOMUNIKASI DI SMAN 11 TEBO TAHUN AJARAN 2019/2020

WITENTIRELI

SMA Negeri 11 Tebo Provinsi Jambi

witentireli11@gmail.com

ABSTRAK

Kebutuhan sosial psikologis ini bisa berupa komunikasi yang baik antara peneliti dengan kepala guru, guru dengan kepala sekolah selaku pimpinan lembaga pendidikan. Sebagai upaya membantu memecahkan masalah tersebut, maka peneliti menawarkan suatu bentuk supervisi komunikasi administrasi. Hasil dari pelaksanaan supervisi komunikasi administrasi ini ditengarai menjadikan situasi sekolah menjadi lebih kondusif apalagi jika didukung adanya lingkungan kerja yang memadai. Penelitian ini merupakan penelitian tindakan sekolah yang dilaksanakan dalam 3 siklus. Tiap siklus melalui penatahapan perencanaan, tindakan, observasi dan refleksi. Tujuan penelitian ini adalah meningkatkan motivasi kerja guru SMA Negeri 11 Tebo melalui Supervisi Kepala Sekolah Berbasis Administrasi pada Semester I Tahun Pelajaran 2019/2020. Kenyataan membuktikan bahwa Supervisi Kepala Sekolah Berbasis Administrasi dapat meningkatkan motivasi kerja guru, karena mampu memperjelas tugas guru dalam melaksanakan manajemen sekolah yang akan selalu dikembangkan guru dalam melaksanakan tugas profesinya. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan data hasil penelitian dari siklus I sampai dengan siklus III: Siklus I Skor tertinggi 124. Skor terendah 86. Skor rata-rata 107,6. Siklus II Skor tertinggi 140. Skor terendah 106. Skor rata-rata 127,7. Siklus III Skor tertinggi 172. Skor terendah 140. Skor rata-rata 160,6.

Kata Kunci: motivasi kerja guru, supervisi kepala sekolah, administrasi

ABSTRACT

This psychological social need can be in the form of good communication between researchers and head teachers, teachers and principals as leaders of educational institutions. In an effort to help solve these problems, the researchers offer a form of administrative communication supervision. The results of the implementation of this administrative communication supervision are suspected to make the school situation more conducive, especially if it is supported by an adequate work environment. This research is a school action research conducted in 3 cycles. Each cycle goes through stages of planning, action, observation and reflection. The purpose of this study was to increase the work motivation of SMA Negeri 11 Tebo teachers through Administration-Based Principal Supervision in Semester I of the 2019/2020 Academic Year. The fact proves that Administration-Based Principal Supervision can increase teacher work motivation, because it is able to clarify the teacher's duties in carrying out school management which will always be developed by teachers in carrying out their professional duties. This can be proven based on research data from cycle I to cycle III: Cycle I The highest score is 124. The lowest score is 86. The average score is 107.6. Cycle II The highest score is 140. The lowest score is 106. The average score is 127.7. Cycle III Highest score 172. Lowest score 140. Average score 160.6.

Keywords: teacher work motivation, principal supervision, administration

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah upaya yang secara sadar dirancang untuk membantu seseorang atau sekelompok orang dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, pandangan hidup, sikap hidup, dan keterampilan hidup baik yang bersifat manual individual maupun sosial (Hairuddin, 2019). Upaya sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan siswa tersebut dapat diselenggarakan dalam berbagai bentuk. Ada yang diselenggarakan secara sengaja, terencana,

terarah dan sistematis seperti pada pendidikan formal, ada yang diselenggarakan secara sengaja, akan tetapi tidak terencana dan tidak sistematis seperti yang terjadi di lingkungan keluarga (pendidikan informal), dan ada yang diselenggarakan secara sengaja dan berencana, di luar lingkungan keluarga dan lembaga pendidikan formal, yaitu melalui pendidikan non formal (Riduan, 2017).

Kepala sekolah sebagai pemimpin dan penentu kebijakan disekolah memiliki peran yang sangat besar sebagai penentu kualitas kinerja guru di sekolah. Dalam pengelolaan dan pengendalian berbagai elemen organisasi di suatu sekolah agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi, dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan, mengembangkan dan menggerakkan para guru sebagai bagian penting organisasi melalui kekuasaan yang dimiliki demi pencapaian tujuan organisasi (Ndapaloka, dkk, 2016).

Tercapainya tujuan lembaga pendidikan menjadi tolok ukur bagi peneliti dalam menilai keberhasilan pimpinan yakni guru di dalam memimpin para guru. Untuk itu seorang peneliti harus dapat mendorong serta meningkatkan motivasi kerja bawahan (Hasanah, dkk, 2019). Motivasi kerja guru dan kepala sekolah akan sangat dipengaruhi oleh kepuasan yang diperoleh guru dan kepala sekolah tersebut dari lembaga pendidikan dimana mereka bekerja. Guru dan kepala sekolah akan merasa puas apabila lembaga pendidikan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik yang berupa kebutuhan primer maupun sekunder. Seseorang memasuki suatu organisasi/lembaga pendidikan dengan harapan terpenuhi kebutuhan hidupnya (Sahmudin, dkk, 2019).

Guru sebagai pendidik dan ujung tombak dalam pendidikan memiliki peranan yang sangat penting sebagai penentu keberhasilan proses pembelajaran di kelas yang dimulai dari proses Perencanaan, pelaksanaan dan proses evaluasi pembelajaran. Mengingat tugas yang diemban guru cukup berat, maka pemerintah berupaya untuk meningkatkan kualitas guru melalui berbagai program berskala nasional, yang tidak terlepas dari isu hangat yang menjadi sorotan pemerintah maupun masyarakat saat ini yaitu kinerja guru (Setyawati, 2019).

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan memfungsikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Muhajirin, dkk, 2017).

Motivasi yang dimiliki oleh guru akan membuat guru bermotivasi dalam bekerja sehingga guru akan senantiasa berupaya melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Guru akan melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh pemerintah dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Berkaitan dengan hal tersebut maka motivasi dalam bekerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam mengemban amanat pendidikan nasional (Murniasih, dkk, 2016).

Hal lain selain motivasi kerja yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai pimpinan, peran dan pola kepemimpinan kepala sekolah tidak akan lepas dari keberhasilan dan kegagalan sebuah sekolah. Kepemimpinan berhubungan dengan peran untuk mempengaruhi pengikutnya untuk selalu mengikuti arahnya dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan sekolah dalam rangka mengembangkan dan memajukan sekolah (Hardono, dkk, 2017).

Pada kenyataannya di SMA Negeri 11 Tebo sering dijumpai adanya guru yang kurang bermotivasi dalam bekerja meskipun kebutuhan hidupnya, yang berupa gaji dan tunjangan sudah dipenuhi. Hal ini disebabkan karena pihak sekolah kurang memperhatikan kebutuhan sosial psikologis para guru. Karena guru dan kepala sekolah sebagai manusia adalah merupakan makhluk sosial yang memerlukan kehadiran dan hubungan dengan pihak yang lain. Adanya komunikasi ke atas dan ke bawah, atau mendatar perlu dikembangkan dan diatur dengan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik akan memberikan informasi-informasi yang baik bagi guru maupun pimpinan lembaga pendidikan atau kepala sekolah maupun peneliti. Dengan adanya komunikasi administrasi maka guru dan kepala sekolah mempunyai

kesempatan untuk menyampaikan saran, usul, ataupun rasa ketidaksenangannya terhadap kebijaksanaan lembaga pendidikan.

Selain itu untuk mencapai motivasi kerja yang tinggi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat rasa senang dan betah guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga motivasi kerja guru terpacu. Rejeki (2014) menerangkan bahwa “lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan lembaga yang bersangkutan akan meningkatkan gairah kerja di dalam lembaga yang bersangkutan”.

Untuk itu maka kepala sekolah harus memperhatikan lingkungan kerja bagi guru yang menjadi binaannya, baik itu mengenai penerangan, suhu udara/cuaca, kebersihan, kebisingan maupun keamanan. Pegawai yang bekerja pada tempat yang terlalu bising dan penerangannya kurang akan mengakibatkan gangguangangguan dalam pekerjaannya, dengan begitu motivasi kerjanya akan berkurang, karena motivasi kerja berkurang maka akan banyak menimbulkan kesalahan dan kerusakan dalam pekerjaannya yang pada akhirnya akan merugikan lembaga pendidikan. Begitu juga halnya apabila tempat bekerja terlalu panas atau terlalu dingin. Jadi dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan motivasi kerja yang baik pula (Manik, dkk, 2018).

Pembinaan terhadap guru baik melalui workshop, Penilaian Kinerja Guru, diskusi dan supervisi harus terus menerus dilakukan agar kinerja guru meningkat. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 kinerja guru merupakan standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah, mencakup perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran.

Secara konseptual, Supervisi akademik, ialah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Dengan demikian kegiatan supervisi adalah kegiatan yang positif dan mulia, yaitu membantu guru (Bano, 2018). Supervisi tidaklah berarti menilai kinerja guru, sehingga terkesan mencari atau menemukan kelemahan/kekurangan guru dalam melaksanakan pembelajaran, seperti kesan negatif yang selama ini tertanam dalam pandangan para guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Bertus, (2019) yang menyatakan bahwa fungsi dan tujuan supervisi akademik ialah pengembangan profesionalisme, penumbuhan motivasi dan pengawasan kualitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian Tindakan Sekolah ini dilaksanakan di SMA Negeri 11 Tebo yang terletak di Jl. Ahmad Yani, Tegal Arum, Rimbo Bujang, Kabupaten Tebo. Subyek penelitian pada penelitian tindakan sekolah ini adalah guru-guru di SMA Negeri 11 Tebo yang aktif dalam kegiatan pembelajaran sejumlah 26 orang yang aktif mengajar pada semester II tahun pelajaran 2019/2020.

Pelaksanaan komunikasi pada tahap pendahuluan ini membutuhkan kiat peneliti dalam menciptakan suasana yang harmonis, kesejawatan, dan kehangatan. Secara rinci kegiatan didalam tahap pendahuluan adalah: 1) Kepala sekolah menciptakan suasana yang penuh keakraban dan terbuka; 2) Kepala sekolah mempelajari administrasi KBM guru; 3) Kepala sekolah menetapkan prioritas program yang akan dicapai oleh guru; 4) Kepala sekolah bersama guru memilih dan mengembangkan instrumen observasi yang akan digunakan; 5) Kepala sekolah dan guru mendiskusikan instrumen tersebut termasuk tentang cara penggunaannya, serta data yang akan dijarah. Hasilnya berupa kontrak yang disepakati bersama.

Pelaksanaan tindakan merupakan implementasi tindakan, yaitu deskripsi tindakan yang akan dilakukan, skenario kerja tindakan perbaikan, dan prosedur tindakan yang akan diterapkan. Observasi sekolah merupakan langkah ketiga dalam tahapan penelitian tindakan sekolah. Observasi sekolah sangat perlu dilakukan oleh peneliti karena observasi yang diikuti dengan *conference (pre dan post)* adalah tulang punggung komunikasi adminis-

trasi. Pada tahap ini guru memaparkan administrasi KBM-nya masing-masing seperti pada kesepakatan pertemuan pendahuluan. Peneliti mengobservasi guru dengan menggunakan instrumen observasi yang telah disepakati bersama. Di samping itu peneliti juga merekam secara obyektif tingkah laku guru saat memaparkan administrasi KBM-nya, tingkah laku guru dan interaksi para guru di sekolahnya. Peneliti juga menyampaikan informasi-informasi maupun ide-ide sehingga terjadi hubungan timbal balik.

Pada tahap refleksi peneliti dan guru mengadakan pertemuan yang membahas hasil observasi paparan Administrasi KBM guru. Guru menyajikan data apa adanya kepada peneliti. Sebelumnya guru diminta menilai penampilannya. Kemudian dicari pemecahan masalahnya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Siklus I

Pada siklus I ini diperoleh beberapa temuan: Guru merasa canggung dalam mempresentasikan kinerja KBM-nya. Namun pada umumnya mereka berupaya berpenampilan tenang. Tetapi yang terjadi mereka lebih bermotivasi menunjukkan motivasi kerjanya. Walaupun sebagian besar guru belum menunjukkan sikap yang dikehendaki dalam komunikasi administrasi. Temuan utama ini dapat dibuktikan dengan peningkatan skor angket tentang motivasi kerja guru yang pada siklus I ini diperoleh nilai tertinggi 124, nilai terendah 86 dan nilai rerata 107,6 dan lebih bagus dari hasil observasi awal. Hal ini dapat dijadikan indikator bahwa penggunaan supervisi komunikasi administrasi dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Adapun skor angket pada siklus I dapat dilihat pada Hasil Penelitian Motivasi Kerja Guru pada Siklus I berikut: 1 orang guru mendapat skor 86; 1 orang guru mendapat skor 98; 1 orang guru mendapat skor 100; 1 orang guru mendapat skor 104; 1 orang guru mendapat skor 119; 1 orang guru mendapat skor 122; dan 1 orang guru mendapat skor 124. Skor tertinggi 124. Skor terendah 86. Skor rata-rata 107,6.

Siklus II

Pada saat pelaksanaan tindakan, peneliti melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan dan dapat terlaksana sesuai rencana. Pada siklus ini diperoleh beberapa temuan: Pada siklus II ini, guru tampak lebih bermotivasi dan sedikit kelihatan santai, serta kelihatan menggunakan pola kerja baru. Kekurangan-kekurangan pada siklus sebelumnya sudah kelihatan teratasi. Guru lebih berkonsentrasi pada pengembangan Administrasi KBM setelah diadakan komunikasi administrasi, walaupun masih ada hal-hal yang harus diperbaiki. Temuan utama ini dapat dibuktikan dengan hasil angket tentang motivasi kerja yang pada siklus I diperoleh nilai tertinggi 124 dan nilai tertinggi pada siklus II mencapai 140, berarti terjadi peningkatan +16. Sedangkan nilai terendah pada siklus II adalah 106 dan nilai rerata 127,7 terjadi peningkatan 20,1 dari nilai rerata pada siklus sebelumnya 107,6. Hal ini dapat dijadikan indikator bahwa semangat kerja guru SMA Negeri 11 Tebo dapat ditingkatkan melalui komunikasi administrasi. Adapun skor angket yang diperoleh pada siklus II dapat dilihat pada Hasil Penelitian Motivasi Kerja Guru pada Siklus II berikut: 1 orang guru mendapat skor 106; 1 orang guru mendapat skor 122; 1 orang guru mendapat skor 124; 1 orang guru mendapat skor 130; 1 orang guru mendapat skor 134; 1 orang guru mendapat skor 138; dan 1 orang guru mendapat skor 140. Skor tertinggi 140. Skor terendah 106. Skor rata-rata 127,7.

Siklus III

Berdasarkan hasil observasi yang didukung adanya pencatatan pada jurnal. Dan hasil angket serta wawancara maka ditemui adanya temuan-temuan: Selama proses komunikasi administrasi berlangsung suasana kelihatan hidup, walaupun dalam mengembangkan ide dan menerima informasi dari peneliti, kadang-kadang kepala sekolah dan guru seakan-akan kurang menguasai materi pembelajaran sehingga pertanyaan yang diajukan bersifat monoton. Temuan utama pada siklus III ini dapat dibuktikan dengan skor angket tentang motivasi kerja guru, yang pada siklus III ini diperoleh nilai tertinggi sebesar 172 terjadi peningkatan +32 dari

skor sebelumnya 140. Dan skor terendah 140. Adapun nilai rerata mencapai 160,6 berarti terjadi peningkatan 32,9 dari nilai rerata pada siklus sebelumnya 127,7. Sedangkan hasil penelitian tentang motivasi kerja pada siklus III dapat dilihat pada Hasil Penelitian Motivasi Kerja Guru pada Siklus III berikut: 1 orang guru mendapat skor 140; 1 orang guru mendapat skor 148; 1 orang guru mendapat skor 151; 3 orang guru mendapat skor 171; dan 1 orang guru mendapat skor 172. Skor tertinggi 172. Skor terendah 140. Skor rata-rata 160,6.

Pembahasan

Berdasarkan hasil angket, terjadi peningkatan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat dilihat pada Hasil Penelitian Motivasi Kerja Guru Siklus I s/d Siklus III berikut:

Siklus I berikut: 1 orang guru mendapat skor 86; 1 orang guru mendapat skor 98; 1 orang guru mendapat skor 100; 1 orang guru mendapat skor 104; 1 orang guru mendapat skor 119; 1 orang guru mendapat skor 122; dan 1 orang guru mendapat skor 124. Skor tertinggi 124. Skor terendah 86. Skor rata-rata 107,6.

Siklus II berikut: 1 orang guru mendapat skor 106; 1 orang guru mendapat skor 122; 1 orang guru mendapat skor 124; 1 orang guru mendapat skor 130; 1 orang guru mendapat skor 134; 1 orang guru mendapat skor 138; dan 1 orang guru mendapat skor 140. Skor tertinggi 140. Skor terendah 106. Skor rata-rata 127,7.

Siklus III berikut: 1 orang guru mendapat skor 140; 1 orang guru mendapat skor 148; 1 orang guru mendapat skor 151; 3 orang guru mendapat skor 171; dan 1 orang guru mendapat skor 172. Skor tertinggi 172. Skor terendah 140. Skor rata-rata 160,6.

Siklus I, Instrumen penelitian ubahan motivasi kerja guru terdiri atas 45 butir pernyataan dengan alternatif pelihan 1 sampai 5, skor tertinggi 225 dan skor terendah 45. Berdasarkan hasil penelitian pada siklus I diperoleh hasil skor terendah 86 dan skor tertinggi 124, Mean Ideal 105, Simpangan Baku Ideal 6,3. Dengan demikian kategori “rendah” untuk ubahan motivasi kerja guru pada siklus I adalah di bawah 19 atau < 19 ; kategori “kurang” berada pada 20 hingga < 105 , kategori “cukup” 105 hingga 124, dan kategori “tinggi” berada pada diatas 124 atau > 124 . Persentase kecenderungan ubahan motivasi kerja guru pada siklus I menunjukkan bahwa 42,86% pada kategori cukup; kategori kurang sebesar 57,14%. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara umum motivasi kerja guru di SMA Negeri 11 Tebo masih “kurang”.

Siklus II, Berdasarkan data yang terkumpul diketahui skor terendah 106, skor tertinggi 140. Dari analisis data diketahui pula Mean Ideal (Mi)= 121; Standar Deviasi Ideal (SDi)= 5,6, sehingga kategori “rendah” untuk ubahan motivasi kerja guru pada siklus II ini adalah di bawah 15 atau < 15 , kategori “kurang” berada pada 16 hingga 120, Kategori “Cukup” diantara 121 sampai 137, dan kategori “tinggi” berada pada > 137 atau di atas 137. Persentase kecenderungan ubahan motivasi kerja guru pada siklus II menunjukkan bahwa 28,57% pada kategori tinggi; 57,14% pada kategori cukup; dan kategori kurang sebesar 14,29%, sehingga dapat dikatakan secara umum motivasi kerja guru SMA Negeri 11 Tebo adalah “cukup”

Siklus III, Atas dasar data yang terkumpul diperoleh skor terendah 126, skor tertinggi 172. Setelah dilakukan analisis data, maka diketahui pula bahwa Mi = 148; SDi = 7,3. Dengan demikian kategori “rendah” untuk ubahan motivasi kerja guru di bawah 22 atau < 22 ; kategori “Kurang” berada pada 23 sampai 147, kategori “Cukup” di antara 148 sampai 170, dan kategori “Tinggi” berada pada > 171 atau di atas 171.

Persentase kecenderungan ubahan motivasi kerja guru pada siklus III menunjukkan bahwa 57,14% pada kategori tinggi, 28,57% pada kategori cukup, dan kategori kurang sebesar 14,29%, sahingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru SMA Negeri 11 Tebo adalah “Tinggi”.

Atas dasar hasil analisis data hasil penelitian, maka dapat ditarik keputusan bahwa motivasi kerja guru SMA Negeri 11 Tebo dalam melaksanakan tugas dapat ditingkatkan

melalui komunikasi administrasi. Kenyataan membuktikan bahwa penggunaan komunikasi administrasi dapat meningkatkan motivasi kerja guru, karena komunikasi administrasi mampu memperjelas tugas guru dalam melaksanakan manajemen sekolah yang akan selalu dikembangkan guru dalam melaksanakan tugas profesinya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian peningkatan motivasi kerja guru SMA Negeri 11 Tebo melalui supervisi kepala sekolah berbasis komunikasi, Semester I tahun pelajaran 2019/2020 dan setelah dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif dapatlah diperoleh simpulan, sebagai berikut: Motivasi kerja guru SMA Negeri 11 Tebo pada siklus I tampak kurang, pada siklus II berubah menjadi cukup. Pada siklus III mengalami peningkatan yang memuaskan menjadi kategori tinggi. Peningkatan motivasi kerja guru SMA Negeri 11 Tebo pada tiap siklus antara lain disebabkan adanya perbaikan dari siklus sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bano, Y. H. (2018). Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Melalui Supervisi Akademik di SMP Negeri 12 Gorontalo. *Jurnal Pascasarjana*, 3(2), 214-225.
- Bertus, H. (2019). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Silabus Dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik Berkelanjutan. *Jurnal Pekan: Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 4(1), 51-63.
- Hairuddin, H. (2019). Peningkatan kompetensi guru dalam penggunaan media pembelajaran melalui supervisi akademik pada SDN 4 Masbagik Utara. *Edisi*, 1(2), 287-309.
- 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.
- Hasanah, M. L., & Kristiawan, M. (2019). Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), 97-112.
- Muhajirin, M., Prihatin, T., & Yusuf, A. (2017). Pengaruh Supervisi Akademik dan Partisipasi Guru pada MGMP Melalui Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SMA/MA. *Educational Management*, 6(2), 170-177.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 158-167.
- Murniasih, Y., Djuniadi, D., & Rahardjo, T. J. (2016). PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI JEPARA. *Educational Management*, 5(2), 148-155.
- Ndapaloka, V., Hardyanto, W., & Prihatin, T. (2016). Pengaruh supervisi akademik pengawas dan kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi berprestasi sebagai mediasi terhadap kinerja guru SMK negeri kabupaten ende. *Educational Management*, 5(1), 42-54.
- Rejeki, S. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Sleman. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 49-62.
- Riduan, M. (2017). Upaya Meningkatkan Kemampuan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Penggunaan Media Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik di SMP Negeri 3 Marabahan. *Jurnal PTK dan Pendidikan*, 3(1).
- Sahmudin, S., & Prayoga, A. (2019). Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Pendidik Dalam Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik. *Al-Mau'izhoh*, 1(2), 293183.
- Setyawati, R. (2019). *Supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di MA. Pondok Pabelan Magelang* (Doctoral dissertation, UIN Walisongo).