

Peran Pemberdayaan dan Keterlibatan Guru terhadap Kinerja di SMA Negeri

*Izaty Nurillah Dewi¹, Sukarman², Ummi Sholikhah³, Nadya Ismazahrotih May Qoyyin⁴

^{1,2,3}Universitas Islam Nahdlatul Ulama, Jepara, Indonesia

E-mail: 23261000992@unisnu.ac.id

Article History: Submission: 2025-01-04 || Accepted: 2025-03-15 || Published: 2025-03-20

Sejarah Artikel: Penyerahan: 2025-01-04 || Diterima: 2025-03-15 || Dipublikasi: 2025-03-20

Abstract

This study aims to examine the influence of empowerment and work engagement on the performance of Civil Servant (ASN) and Non-Civil Servant (Non-ASN) employees at SMA Negeri 1 Tahunan, Jepara City. The research highlights the importance of human resource optimization through empowerment and engagement strategies to improve organizational performance. The study involved 68 employees, comprising 56 ASN and 12 Non-ASN staff. A descriptive qualitative approach was used to gain a deeper understanding of how empowerment and work engagement affect employee performance. Data collection techniques included in-depth interviews, direct observations, and documentation, analyzed through data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings reveal a strong link between employee performance and both empowerment and work engagement. School initiatives, such as involving staff in decision-making, encouraging initiative, and providing training opportunities, have contributed to increased motivation and responsibility among employees. Furthermore, higher work engagement fosters a sense of belonging and commitment to the organization. These results emphasize that empowerment and work engagement are essential elements in enhancing employee performance within educational institutions.

Keywords: Empowerment, Work Engagement, Employee Performance, Civil Servants (ASN), Non-Civil Servants (Non-ASN)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh pemberdayaan dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non-ASN di SMA Negeri 1 Tahunan, Kota Jepara. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya optimalisasi sumber daya manusia melalui strategi pemberdayaan dan peningkatan keterlibatan kerja guna mendukung kinerja organisasi. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 68 pegawai, yang terdiri atas 56 ASN dan 12 pegawai Non-ASN. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai dinamika pemberdayaan dan keterlibatan kerja dalam lingkungan sekolah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pemberdayaan dan keterlibatan kerja dengan peningkatan kinerja pegawai, baik ASN maupun Non-ASN. Upaya pemberdayaan yang dilakukan oleh pihak sekolah—seperti pelibatan dalam pengambilan keputusan, dorongan terhadap inisiatif individu, serta pelatihan peningkatan kapasitas—terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi dan tanggung jawab kerja pegawai. Selain itu, tingkat keterlibatan kerja yang tinggi mendorong rasa memiliki dan komitmen terhadap tugas maupun organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa strategi pemberdayaan dan peningkatan keterlibatan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pendidikan.

Kata kunci: Pemberdayaan, Keterlibatan Kerja, Kinerja Pegawai, ASN, Non-ASN.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam struktur pemerintahan disebut Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN merupakan abdi masyarakat, yang menjalankan tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. ASN merupakan salah satu aset utama bagi instansi karena memiliki peran yang sangat

penting yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas dalam instansi. Semua instansi membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi, karena merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Paradigma penyelenggaraan pemerintah telah mengalami pergeseran, dari paradigma *rule government* menjadi *good government*. Dalam rangka untuk mencapai *good government* maka yang dibutuhkan adalah pemberdayaan ASN, sehingga ASN memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang tugasnya. Tujuan dari pemberdayaan ASN adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai. Karena dengan diberdayakan aparatur akan mengalami perubahan pengetahuan, keterampilan dan sikapnya terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja. Menurut Bahrin (2017) faktor keterlibatan kerja, di indikasikan sebagai faktor dalam peningkatan kinerja. Robbins (2006:94) menyatakan bahwa dalam suatu perusahaan ataupun suatu organisasi, *job involvement* itu timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja. Menurut Chungtai (2008), tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berperan dalam membentuk kinerja, menambah kualitas dan kuantitas hasil kerja, dan efisiensi kerja yang tinggi. Hasil penelitian yang dikemukakan oleh Sjahrudin et al. (2014) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam upaya untuk peningkatan kinerja pegawai di lingkungan SMA Negeri 1 Tahunan kota Jepara, maka setiap tahun pegawai diharuskan menandatangani perjanjian kinerja. Melalui perjanjian kinerja akan terwujud komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Tujuan penyusunan perjanjian kinerja antara lain adalah sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur.

Program pemberdayaan dan keterlibatan kerja telah dilakukan, namun permasalahan terkait dengan sumberdaya manusia masih saja terjadi di SMA Negeri 1 Tahunan Kota Jepara. Permasalahan tersebut meliputi tingkat kedisiplinan, dimana hampir tiap hari ada pegawai yang terlambat, meninggalkan tempat kerja lebih awal ataupun mangkir, hal ini terlihat dari data absensi pegawai yang ada. Septiadi et al. (2017) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Keberadaan guru di sekolah/madrasah harus dapat dilakukan pemberdayaan oleh pihak pimpinan sekolah/ madrasah, mulai dari komite sekolah/madrasah, kepala sekolah/madrasah hingga wali kelas agar melakukan pembinaan dan pengembangan kompetensi guru yakni kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Pemberdayaan guru merupakan strategi sebagai upaya untuk peningkatan proses pembelajaran dan pengajaran di sekolah. Dimana, upaya tersebut akan menghasilkan, membina dan meningkatkan secara kontinu tokoh-tokoh sentral yang memegang peranan penting dalam sekolah. Apabila tidak ada proses pemberdayaan guru di sekolah, maka jelas tidak mungkin sekolah tersebut akan mengalami peningkatan prestasi secara maksimal. Untuk menciptakan sekolah yang berkualitas harus di dukung dengan guru yang berkualitas. Organisasi pendidikan dalam hal ini sekolah senantiasa menginginkan agar personel-personelnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan sekolah, serta bekerja dengan lebih baik. Dalam hal ini, guru sebagai manusia membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya.

Proses memberdayakan guru bukan suatu hal yang mudah. Mengkomunikasikan visi secara benar dan sepenuhnya memiliki keuntungan tambahan dalam menciptakan kondisi pegawai, sehingga memiliki keberdayaan dalam pekerjaannya. Selain hal tersebut pemberdayaan memerlukan penyerahan tanggung jawab yang baik (Syafaruddin, 2002). Hal senada juga diungkapkan oleh Kotter (1997) yaitu cara memberdayakan staf untuk menghasilkan perubahan adalah dengan mengkomunikasikan visi, struktur sesuai dengan visi, diadakan pelatihan yang diperlukan, satukan informasi dan sistem kepegawaian terhadap visi.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan Deskriptif Kualitatif. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Tahunan kota Jepara yang beralamat di Jalan Amarta 3 Tahunan kota Jepara. Waktu penelitian dilakukan selama dua bulan Oktober - November 2024. Subjek penelitian ini adalah tenaga pendidik SMA Negeri 1 Tahunan kota Jepara. Persiapan penelitian dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif melalui studi literatur. Penulis mencari literatur atau sumber pustaka yang berkaitan dengan tema penelitian untuk memperkaya pengetahuan. Setelah penulis mendapatkan gambaran mengenai penelitian yang dilakukan, penulis merumuskan pertanyaan-pertanyaan untuk dijadikan pedoman pelaksanaan wawancara semi terstruktur. Selanjutnya data yang sudah penulis dapatkan dari hasil literatur dan wawancara dicatat, dipilah sesuai topik penelitian kemudian dirangkum dan disimpulkan. Teknik Pengumpulan Data melalui wawancara semi terstruktur, studi literatur dan dokumentasi. Data Primer dilakukan dengan wawancara langsung dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan tenaga pendidik. Data Sekunder diperoleh dari buku-buku, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian. Teknik Analisis Data yaitu: pengumpulan data, kondensasi data, menyajikan data, dan penarikan kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Priansa, 2017:49). Oleh karena itu kinerja adalah merupakan hasil dicapai oleh masing-masing individu, kelompok, maupun organisasi dalam suatu waktu tertentu sesuai dengan karakteristik pekerjaan masing-masing. Capaian ini akan menunjukkan sejauh mana tingkat efektifitas di dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya, sehingga dapat menjadi dasar untuk menilai tingkat keunggulannya.

2. Pemberdayaan Guru

Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan bagian kegiatan pengembangan melalui *employee involvement*, yaitu memberikan wewenang dan tanggung jawab yang cukup untuk penyelesaian tugas dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan merupakan salah satu wujud dari sistem desentralisasi yang melibatkan bawahan dalam pembuatan keputusan. Dalam hal ini, pemberdayaan juga sebagai upaya memberikan otonomi, wewenang, dan kepercayaan kepada setiap individu dalam suatu organisasi, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin. Dengan demikian, pemberdayaan pada hakikatnya merupakan kegiatan untuk memperdayakan manusia melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, yang berupa kemampuan (*competency*), kepercayaan (*confidence*), wewenang (*authority*) dan tanggung jawab (*responsibility*) dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja (Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, 2016). Menurut Bailey dan Curtis (Widodo & Sriyono, 2020) mengatakan bahwa melalui pemberdayaan, guru mampu menambah pengetahuan baru dan menguasai keterampilan-keterampilan baru sehingga mereka akan mampu mengatasi persoalan proses belajar mengajar yang dihadapi di sekolah. Menurut Veithzal Rivai (2004), kondisi yang perlu diciptakan untuk mewujudkan proses pemberdayaan adalah sebagai berikut:

1. Adanya dorongan untuk berani mengambil bagian yang dilakukan lembaga (*Encouragement*).
2. Diberikannya tantangan bagi para pelaksana pembaharuan untuk dapat termotivasi dalam proses pembaharuan (*Challenge*).
3. Diberikannya peluang untuk terlibat dan mengambil peran dalam proses yang terjadi di lembaga (*Opportunity*).
4. Pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan (*Training and guidance*).
5. Pemberian dukungan (*Support*).
6. Diberikannya penghargaan yang tepat untuk setiap keberhasilan (*Reward*).

Adapun skema proses pemberdayaan menurut Blancard (2002) adalah sebagai berikut:

1. Berbagi informasi akurat dengan cara berbagi informasi mengenai kinerja, membangun kepercayaan melalui *sharing*, memandang kesalahan sebagai kesempatan untuk belajar dan mendorong orang bersifat memiliki.
2. Menciptakan otonomi melalui memperjelas tujuan dan peran, mendefinisikan nilai-nilai dan aturan yang melandasi tindakan, menciptakan aturan dan prosedur yang mendukung pemberdayaan serta memberikan pelatihan yang diperlukan.
3. Membentuk tim mandiri dengan cara memberikan pengarahan dan pelatihan keterampilan bagi tim-tim yang akan diberdayakan serta memberikan dorongan dan semangat untuk berubah.

Tabel 1. Pemberdayaan Guru di SMA Negeri 1 Tahunan kota Jepara

No.	Indikator Kinerja	2022	2023	2024
1.	Guru yang sudah berstatus ASN	46	59	59
2.	Guru dengan Kualifikasi Pendidikan terakhir S-1	55	60	65
3.	Guru dengan Kualifikasi Pendidikan terakhir S-2	7	7	8
4.	Guru dengan Kualifikasi Pendidikan terakhir S-3	1	1	1
5.	Guru yang lulus PPG	48	56	70

3. Keterlibatan Kerja (Job Involvement)

Konsep keterlibatan kerja pertama kali diperkenalkan oleh Lodahl & Kejner (1965). Sebastianus et al. (2017:3109), menyatakan keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Nasution et al. (2018: 126 - 127), menyatakan bahwa keterlibatan kerja, merupakan internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan. Sedangkan menurut Kanungo, dalam Nasution et al (2018:127), keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana karyawan menilai bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki potensi untuk memuaskan kebutuhannya sebagai hasil dari proses identifikasi psikologis yang dilakukan karyawan terhadap tugas yang bersifat khusus atau pekerjaannya secara umum yang mana proses tersebut bergantung pada sejauh mana kebutuhan baik intrinsik maupun ekstrinsik, dirasa penting.

B. Pembahasan

1. Peran Pemberdayaan Terhadap Kinerja

Menurut Wibowo (2008:117), pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu dengan meningkatkan bakatnya secara penuh, yaitu dengan cara mendorong dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil keputusan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya guna member kontribusi pada tujuan organisasi. Semakin diberdayakan pegawai maka pegawai akan memberikan kontribusi yang lebih besar pada kinerjanya. Hal ini sesuai dengan hasil dari beberapa penelitian yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yaitu antara lain oleh Rasjid dan Maramis (2017:72) dan Anuraga (2017:3316).

2. Peran Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja

Robbins (2015:34), menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat keterlibatan tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan dengan kinerja. Sedangkan menurut Priansa (2017), tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran pegawai, dengan sendirinya pegawai yang tingkat ketidakhadirannya rendah dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Chungtai (2008), tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berperan dalam membentuk kinerja, menambah kualitas dan kuantitas hasil kerja, dan efisiensi kerja yang tinggi. penelitian lainnya yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yaitu Rasjid dan Maramis (2017:72).

3. Implementasi Pemberdayaan Guru di SMA Negeri 1 Tahunan kota Jepara

Pemberdayaan guru menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan . Pemberdayaan ini tidak hanya melibatkan aspek formal tetapi juga melibatkan aspek informal seperti motivasi dan dukungan kepala sekolah. Peran kepala sekolah dalam hal ini melibatkan guru dengan berbagai kegiatan yang dapat menunjang kinerjanya yaitu:

- a) Mengintensifkan kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) rumpun. Koordinasi dan kerja sama antar guru sesama mata pelajaran dengan diskusi berbagai hal yang berkaitan dengan mata pelajaran yang diampu guru tersebut. MGMP SMA se-kabupaten Jepara diadakan dalam sebulan dua kali pertemuan dan tempatnya bergantian.
- b) Mengikutsertakan guru dalam pelatihan atau *workshop*. Pelatihan atau *workshop* dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan karirnya. Pelaksanaannya dalam setahun dua kali yakni waktu liburan semester gasal dan genap.
- c) Pembinaan internal oleh sekolah. Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat dan sejenisnya. Kombel (Komunitas Belajar) mapel serumpun dilaksanakan dalam sebulan dua kali pertemuan.
- d) Pendidikan lanjut. Guru diberikan hak untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi untuk menunjang karir. Guru yang masih proses melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi untuk S-2 berjumlah 2 orang yakni melalui program jalur mandiri. Sedangkan untuk guru yang melanjutkan pendidikan ke jenjang S-3 berjumlah 1 orang yakni melalui program jalur beasiswa DIKTI.
- e) Penelitian. Penelitian dapat dilakukan guru dalam bentuk penelitian tindakan kelas, penelitian eksperimen ataupun jenis yang lain dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran. Penelitian juga dilakukan untuk keperluan kenaikan pangkat bagi guru berstatus ASN.
- f) Penulisan buku/bahan ajar. Bahan ajar yang ditulis guru dapat berbentuk diktat, buku pelajaran ataupun buku dalam bidang pendidikan.
- g) Pembuatan media pembelajaran. Media pembelajaran yang dibuat guru dapat berbentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik (animasi pembelajaran).

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Pemberdayaan guru merupakan strategi sebagai upaya untuk peningkatan proses pembelajaran dan pengajaran di sekolah. Dimana, upaya tersebut akan menghasilkan, membina dan meningkatkan secara kontinu tokoh-tokoh sentral yang memegang peranan penting dalam sekolah. Apabila tidak ada proses pemberdayaan guru di sekolah, maka jelas tidak mungkin sekolah tersebut akan mengalami peningkatan prestasi secara maksimal. Untuk menciptakan sekolah yang berkualitas harus di dukung dengan guru yang berkualitas. Organisasi pendidikan dalam hal ini sekolah senantiasa menginginkan agar personel-personelnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan sekolah, serta bekerja dengan lebih baik. Dalam hal ini, guru sebagai manusia membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan merupakan fungsi pengelolaan yang mutlak sangat diperlukan untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja guru.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan maka perlu adanya peningkatan kesadaran akan pentingnya keterlibatan kerja dalam meningkatkan kinerja serta penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Abd Hamid, S. R., Syed Hassan, S., & Ismail, N. A. (2012). Teaching Quality and Performance Among Experienced Teachers in Malaysia. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(11). <https://doi.org/10.14221/ajte.2012v37n11.2>
- Abdullah, M. (2019). School Culture to Serve Performance of Madrasah in Indonesia. *QIJIS (Qudus International Journal of Islamic Studies)*, 7(1), 71. <https://doi.org/10.21043/qijis.v7i1.4809>
- Adam, A. (2021). Strategi dalam meningkatkan Kemampuan Guru terhadap Pelaksanaan Penilaian Proses Pembelajaran Melalui Supervisi Klinis pada Guru SMK Negeri 1 Woja. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 2(1), 20–29. <https://doi.org/10.54371/ainj.v2i1.21>
- Al-Kiyumi, A., & Hammad, W. (2020). Preparing Instructional Supervisors for Educational Change: Empirical Evidence From the Sultanate of Oman. *SAGE Open*, 10(2), 2158244020935905. <https://doi.org/10.1177/2158244020935905>
- Anuraga, I Putu Magna; Sintaasih, Desak Ketut; Riana, I Gede. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai*. E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.9: 3291-3324
- Arifin, H. M. (2006). *Ilmu pendidikan Islam: Suatu tinjauan teoritis dan praktis berdasarkan pendekatan interdisipliner*. Bumi Aksara.
- Asyari, S. (2020). Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 1(2), 149–163. <https://doi.org/10.35719/jieman.v1i2.14>
- Bashori, B. (2017). Modernisasi Lembaga Pendidikan Pesantren Perspektif Azyumardi Azra. *Nadwa*, 11(2), 269. <https://doi.org/10.21580/nw.2017.11.2.1881>
- Daradjat, Z. (1992). *Ilmu pendidikan Islam*. Diterbitkan atas kerjasama Penerbit Bumi Aksara, Jakarta dengan Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, Departemen Agama.
- Darmadi, H. (2016). Tugas, Peran, Kompetensi, Dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional. *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 161–174. <https://doi.org/10.31571/edukasi.v13i2.113>
- Fitriani, M. I., & Hakim, M. V. F. (2021). Principal Leadership Patterns in Collaborating With School Committee. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 194–205. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.1384>
- Fr, A. F., Roesminingsih, E., & Sumbawati, M. S. (2021). The Leadership of School Principal in The Education Era 4.0. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 244–250. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i2.1413>
- Hairani, H., Widayatsih, T., & Eddy, S. (2024). Pengaruh Sarana Prasarana dan Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Siswa di SD Negeri. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 4(3), 538–545. <https://doi.org/10.54371/jiepp.v4i3.634>
- Hamzah B, U. (2007). *Profesi kependidikan: Problema, solusi, dan reformasi pendidikan di Indonesia* (Cet. 1). Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. J. (1988). *Proses belajar mengajar: Ketrampilan dasar pengajaran mikro*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Ismail, S., Zahrudin, M., Ruswandi, U., & Erihadiana, E. (2020). The Competence of Millennial Islamic Education Teachers in Facing The Challenges of Industrial Revolution. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(3), 389–405. <https://doi.org/10.31538/nzh.v3i3.823>
- Jamal Ma`mur, A. (2012). *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*. DIVA Press.
- Kartiko, A., & Azzukhrufi, jaya R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik Di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Mazro'atul Ulum Paciran. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 207–226. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i2.351>
- Lodahl, T.M. and Kejner, M.M. (1965). *The Definition and Measurement of Job Involvement*. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Ma`arif, M. A., & Rofiq, M. H. (2018). The Role of Islamic Education Teachers in Improving the Character of Nationalism in Boarding School. *EDUKASI: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 064–078. <https://doi.org/10.5281/edukasi.v6i1.323>
- Nasution, Erni Hayati. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh*. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol. 2 No. 1: 123 – 134.
- Nilda, N., Hifza, H., & Ubabuddin, U. (2020). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 12–18. <https://jurnal.staidagresik.ac.id/index.php/attadrib/article/view/160>
- Nurjannah, E., Kuswarno, E., Mudrikah, A., & Kosasih, U. (2021). Teacher Performance Management in Improving Islamic Religious Education (IRE) Lesson Learning. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 400–412. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i2.1312>
- Patriani, E. (2020). Upaya Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Melaksanakan Penilaian Berbasis Kelas melalui Bimbingan Klinis di SMA Negeri 1 Woja. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 1(2), 78–81. <https://doi.org/10.54371/ainj.v1i2.16>
- Priansa, Donny Juni. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. CV. Pusata Setia, Bandung.
- Purwanto, M. N. (1987). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Remadja Karya.
- Rasjid, Efendy dan Maramis, Diana R.S.. (2017). *Pengaruh Pemberdayaan Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Politeknik Manado*. *Prosiding Setrinov* ISSN: 2477 – 2097: 72 – 83.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A.. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Sthephen P.. (2006). *Teori Organisasi : Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Edisi Terjemahan. Jakarta : Penerbit Arcan.
- Sahertian, P. A. (2000). *Konsep dasar & teknik supervisi pendidikan: Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia*. Penerbit Rineka Cipta.
- Septiadi, Sebastianus Alexander; Sintaasih, Desak Ketut, Wibawa, I Made Artha. (2017). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasi*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* : 3103-3132

- Suprihatin, S. (2015). *Upaya Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa*. Promosi: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi, 3(1). <https://doi.org/10.24127/ja.v3i1.144>
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Prenada Media.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- WJS, P. (1984). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.