Pengaruh Sistem Pengawasan terhadap Kinerja Guru melalui Lingkungan Kerja Pada SMK Negeri 7 Jember

Ahada Salsabella[a], Riza Bahtiar Sulistyan[b], Tamriatin Hidayah[c]

[a,b,c] Institut Teknologi dan Sains Mandala
e-mail : [a] ahadasalsabella173@gmail.com, [b]rizabahtiars@gmail.com, [c] titin@itsm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sistem pengawasan terhadap kinerja guru melalui lingkungan kerja di SMK Negeri 6 Jember. Populasi yang digunakan adalah seluruh ASN pada SMK Negeri 6 Jember yang berjumlah 78 orang. Sementara itu, sampel dalm penelitian ini menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh ASN pada SMK Negeri 6 Jember dan teknik sampling yang digunakan yaitu convenience sampling. Metode yang digunakan adalah metode kausal dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan yang digunakan yaitu pengumpulan data utama dan data pendukung. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhaddap kinerja guru di SMK Negeri 6 Jember, sistem pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terhadap lingkungan kerja di SMK Negeri 6 Jember, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 6 Jember, dan tidak ada pengaruh sistem pengawasan terhadap kinerja guru melalui lingkungan kerja. Sistem pengawasan ditemukan menjadi hal terpenting dalam meningkatkan kinerja guru jika dibandingkan dengan lingkungan kerja.
Kata Kunci: sistem pengawasan; lingkungan kerja; kinerja guru.

The Influence of the Supervisory System on Teacher Performance through the Work Environment in Vocational Senior High School 7 Jember

Abstract

This study aims to determine and analyze the supervision system for teacher performance through the work environment at SMK Negeri 6 Jember. The population used was all ASN at SMK Negeri 6 Jember totaling 78 people. Meanwhile, the sample in this study used saturated sampling so that all ASN at SMK Negeri 6 Jember and the sampling technique used was convenience sampling. The method used is a causal method with a quantitative approach. The collection technique used is the collection of primary data and supporting data. The data analysis technique in the study used simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, and the hypothesis test used path analysis. The results of this study indicate that the supervision system partially has a significant effect on teacher performance at SMK Negeri 6 Jember, the supervision system partially has a significant effect on the work environment at SMK Negeri 6 Jember, the work environment partially has a significant effect on teacher performance at SMK Negeri 6 Jember, and there is no influence of the supervision system on teacher performance through the work environment. The monitoring system was found to be the most important thing in improving teacher performance when compared to the work environment.
Keywords: *supervision system; work environment; teacher performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja guru dalam pendidikan saat ini memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan proses belajar mengajar. Dengan meningkatnya tuntutan dari berbagai pihak, guru diharapkan tidak hanya mampu mengajar, tetapi juga menyesuaikan diri dengan perubahan sosial dan perkembangan teknologi yang pesat. Ekspektasi yang tinggi terhadap kualitas pendidikan, baik dari pemerintah, masyarakat, maupun orang tua, semakin meningkatkan tekanan bagi guru untuk memberikan hasil yang optimal (Prema Swandewi et al., 2024). Selain itu, tantangan baru seperti inklusi pendidikan dan keberagaman di ruang kelas memerlukan adaptasi dalam metode pengajaran agar dapat mengakomodasi kebutuhan semua siswa secara efektif.

Dalam era digital, tuntutan terhadap kompetensi guru semakin meningkat seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Guru diharapkan tidak hanya memiliki kompetensi pedagogik yang baik (Pradesa dan Tanjung, 2021; Pradesa et al., 2023), tetapi juga mampu memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran. Namun, masih banyak guru yang menghadapi kendala dalam penerapan teknologi secara optimal dalam kegiatan belajar mengajar (Febriany, 2022). Selain itu, disiplin kerja dan manajemen kelas juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja guru (Rosmawati et al., 2020).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah sistem pengawasan. Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Beberapa konteks permasalahan ini juga menjadi pantauan dari komite sekolah (Anwar, 2019; 2022). Namun, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja juga memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja guru (Anisaunnafi'ah et al., 2024; Pradesa et al., 2023. Pradesa dan Tanjung,2021). Studi sebelumnya menunjukkan bahwa supervisi akademik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga perlu adanya peningkatan supervisi yang lebih baik (Gultom et al., 2023).

Kinerja guru di sekolah kejuruan (SMK) menjadi aspek yang sangat penting, mengingat tujuan utama SMK adalah menyiapkan siswa agar siap masuk ke dunia kerja. Guru SMK tidak hanya bertanggung jawab dalam penyampaian materi akademis, tetapi juga dalam membekali siswa dengan keterampilan yang relevan dengan dunia industri. Namun, tantangan yang dihadapi SMK, seperti keterbatasan fasilitas, minimnya kerja sama dengan industri, dan kesenjangan antara kurikulum dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, menjadi hambatan dalam optimalisasi kinerja guru (Ismail, 2022).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan di SMK Negeri Jember, ditemukan bahwa minat siswa terhadap pengembangan keterampilan kerja berbasis *project-based learning* menunjukkan hasil yang positif. Namun, lingkungan kerja dan sistem pengawasan di sekolah ini masih menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pengaruh sistem pengawasan terhadap kinerja guru melalui lingkungan kerja di SMK Negeri 6 Jember.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengawasan terhadap kinerja guru dan lingkungan kerja di SMK Negeri 6 Jember, serta bagaimana lingkungan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara sistem pengawasan dan kinerja guru. Rumusan masalah yang diangkat meliputi empat aspek utama: (1) pengaruh sistem pengawasan terhadap kinerja guru, (2) pengaruh sistem pengawasan terhadap

lingkungan kerja, (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dan (4) pengaruh sistem pengawasan terhadap kinerja guru melalui lingkungan kerja. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatannya yang menyoroti peran sistem pengawasan dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif, berbeda dari studi sebelumnya yang lebih menitikberatkan pada supervisi akademik dan kepemimpinan kepala sekolah. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara pengawasan, lingkungan kerja, dan kinerja guru, khususnya dalam konteks sekolah kejuruan. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar rekomendasi bagi kepala sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan dalam merancang sistem pengawasan yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme guru. Bagi para guru, penelitian ini memberikan wawasan penting mengenai peran strategis pengawasan dan lingkungan kerja dalam pengembangan kinerja mereka. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan mutu pendidikan di SMK, terutama dalam menghadapi tantangan era digital dan tuntutan dunia industri.

A. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada SMK Negeri 6 Jember yang jumlahnya 78 orang, Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel sensus (jenuh) yang berjumlah 78 orang. Dan teknik sampling yang digunakan yaitu teknik convenience sampling dengan cara disebarkan secara langsung kepada responden. Dalam penelitian ini menggunakan data utama dan data pendukung. Data utama dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua bagian, yaitu bagian pertama terdapat biodata responden dan item pertanyaan yang ada di kuesioner. Penyebaran kuesioner ini di lakukan secara langsung dan disebarkan dengan cara datang ke lokasi penelitian, kemudian meminta izin kepada pihak sekolah untuk menyebarkan kuesioner kepada responden, menjelaskan item kuesioner kepada responden, kemudian dikembalikan kepada peneliti, dan rekapitulasi hasil kuesienor. Data pendukung yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan studi pustaka. Observasi dilakukan dengan cara mengamati lingkungan di sekitar lokasi penelitian dan mengamati kinerjanya. wawancara dilakukan dengan cara menggali informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Studi pustaka yang digunakan yaitu jurnal, buku dan penelitian yang sebelumnya. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini melakukan uji validitas dan uji reliabilitas kepada 30 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini melaui bebrapa tahap. Pertama uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya uji analisis deskriptif yang meliputi uji analisis deskriptif biodata responden dan uji analisis deskrptif variabel. Selanjutnya uji asumsi klasi yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda. kemudian koefisien determinasi, dan yang terakhir uji hipotesis yang meliputi uji t dan uji sobel.

B. PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji coba kuesioner kepada 30 responden terdapat hasil uji validitas yang sudah di olah pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan
1	Sistem Pengawasan	SP1	0,361	0,539	0,002	Valid
		SP2	0,361	0,721	0	Valid
		SP3	0,361	0,785	0	Valid
		SP4	0,361	0,752	0	Valid
2	Lingkungan Kerja	LK1	0,361	0,651	0	Valid
		LK2	0,361	0,515	0,004	Valid
		LK3	0,361	0,700	0	Valid
		LK4	0,361	0,394	0,31	Valid
		LK5	0,361	0,649	0	Valid
		LK6	0,361	0,711	0	Valid
3	Kinerja Guru	KG1	0,361	0,489	0,006	Valid
		KG2	0,361	0,691	0	Valid
		KG3	0,361	0,527	0,003	Valid
		KG4	0,361	0,632	0	Valid
		KG5	0,361	0,585	0,001	Valid
		KG6	0,361	0,547	0,002	Valid
		KG7	0,361	0,707	0	Valid
		KG8	0,361	0,613	0	Valid

Sumber : Data Diolah (2025).

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut terhadap item pertanyaan variabel sistem pengawasan, lingkungan kerja dan kinerja guru dengan menggunakan 18 indikator, sehingga dapat diketahui semua indikator tersebut r hitung > r tabel (0,361). Adapun nilai signifikansinya menunjukkan < 0,05 yang artinya semua indikatornya dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji coba kuesioner kepada 30 responden terdapat hasil uji reliabilitas yang sudah di olah pada tebel 2 sebagai berikut:

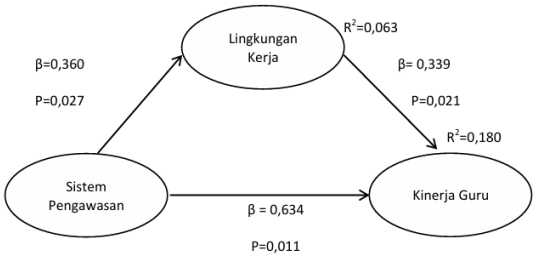
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Sistem Pengawasan	0,655	4
Lingkungan Kerja	0,655	6
Kinerja Guru	0,741	8

Sumber : Data Diolah (2025).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel sistem pengawasan yang diukur menggunakan 4 indikator, lingkungan kerja yang diukur menggunakan 6 indikator, dan kinerja guru yang diukur menggunakan 8 indikator dinyatakan reliabel, dikarenakan seluruh variabel menunjukkan hasil cronbach's alpha > 0,60.

Analisis regresi merupakan metode untuk mencari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan 2 model yaitu: model 1 adalah untuk analisis regresi linear sederhana dan model 2 adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan pengujian menggunakan aplikasi SPSS 20 maka didapat hasil uji analisis regresi yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Hasil Analisis Regresi Model 1 dan 2

Sumber : Data Diolah (2025).

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji, menunjukkan bahwa sistem pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan melalui nilai thitung lebih besar dari ttabel serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis diterima. Artinya, semakin baik sistem pengawasan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru. Dalam penelitian ini, indikator yang paling tinggi dalam variabel sistem pengawasan adalah melakukan tindakan. Indikator ini memiliki peranan penting dalam mendukung kinerja guru, karena memberi ruang bagi guru untuk memperbaiki, menyesuaikan, dan mengembangkan praktik pembelajarannya agar lebih efektif. Indikator melakukan tindakan memiliki hubungan yang erat dengan seluruh aspek kinerja guru, baik dari segi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesional. Dalam aspek pedagogik, tindakan guru yang tepat mampu memperkuat pemahaman karakter siswa, penguasaan teori pembelajaran, penyusunan kurikulum, hingga pengembangan potensi siswa. Selain itu, tindakan yang dilandasi komunikasi efektif dengan siswa turut menciptakan suasana belajar yang lebih kondusif dan partisipatif. Dari sisi kepribadian, guru yang memiliki kepribadian positif cenderung lebih bijak dalam mengambil keputusan dan membangun hubungan yang baik dengan siswa. Pada aspek sosial, kemampuan guru untuk berinteraksi dan berkolaborasi dengan berbagai pihak memperkuat keberhasilan tindakan yang diambil. Sedangkan dalam aspek profesional, tindakan yang dilakukan guru mencerminkan sikap profesional, baik dari segi penguasaan materi, etika kerja, maupun strategi pembelajaran yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator melakukan tindakan merupakan kunci utama dalam menjembatani sistem pengawasan dengan peningkatan kinerja guru secara menyeluruh. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Tamamatunisa et al. (2023), Gisna dan Widiadnyana (2023), dan Kaiman et al. (2020), yang menyatakan bahwa sistem pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji, terdapat pengaruh signifikan antara sistem pengawasan terhadap lingkungan kerja. Sistem pengawasan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa indikator, yaitu menetapkan standar, pengukuran, membandingkan, dan melakukan tindakan. Di antara indikator tersebut, melakukan tindakan memiliki skor tertinggi dalam uji deskriptif, menunjukkan bahwa tindakan korektif yang diambil setelah proses evaluasi menjadi kunci penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Nadhiroh et al. (2022), yang juga menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Indikator melakukan tindakan memiliki keterkaitan yang erat dengan elemen-elemen dalam lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non-fisik. Dalam lingkungan kerja fisik, tindakan yang diambil oleh guru berkaitan erat dengan kualitas penerangan, aliran udara, dan kenyamanan ruangan. Penerangan yang optimal mendukung konsentrasi dan kenyamanan dalam bekerja, yang pada akhirnya memungkinkan guru mengambil keputusan yang lebih efektif. Demikian pula, aliran udara yang baik dan ruangan kerja yang nyaman menciptakan suasana kondusif yang meningkatkan semangat kerja serta kualitas tindakan yang dilakukan. Sementara itu, dalam aspek lingkungan kerja non-fisik, melakukan tindakan berkaitan dengan hubungan profesional, relasi kerja, dan keamanan lokasi. Hubungan profesional yang baik memungkinkan guru saling memberi masukan dan mendukung inovasi, sehingga tindakan

yang diambil menjadi lebih terarah dan produktif. Relasi kerja yang harmonis mendorong kolaborasi, sedangkan keamanan lokasi memberikan rasa aman yang penting bagi guru dalam menjalankan tugas tanpa gangguan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung secara fisik maupun non-fisik dapat menurunkan kualitas pengambilan tindakan oleh guru. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sistem pengawasan yang baik, khususnya pada aspek tindakan, sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji, diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari dua aspek, yaitu lingkungan kerja fisik (penerangan dan aliran udara) dan lingkungan kerja non-fisik (hubungan profesional, relasi kerja, dan perlindungan lokasi). Dari hasil uji deskriptif, indikator dengan skor tertinggi adalah hubungan profesional, yang berperan besar dalam memberikan kesempatan guru untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya seperti Zahli et al. (2024), Syamsiah et al. (2023), Nafisah et al. (2023), Angrainy et al. (2020), Gisna et al. (2023), dan Nadhiroh et al. (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja guru. Indikator hubungan profesional memiliki keterkaitan erat dengan beberapa aspek dalam kinerja guru, terutama dalam ranah pedagogik. Hubungan profesional yang baik dapat membantu guru memahami karakter siswa melalui kerja sama dengan rekan sejawat maupun atasan, sehingga pendekatan yang digunakan menjadi lebih tepat dan relevan. Selain itu, hubungan profesional juga mendukung penguasaan teori pembelajaran, karena melalui interaksi yang intens dan saling tukar pikiran, guru dapat lebih mudah menerapkan teori secara praktis sesuai dengan kebutuhan siswa. Dalam hal penyusunan kurikulum, hubungan profesional yang terjalin antara guru dan kepala sekolah sangat penting dalam menciptakan kurikulum yang relevan dengan standar kompetensi dan kebutuhan pelajaran. Begitu pula dalam mengidentifikasi dan mengembangkan potensi siswa, kolaborasi yang baik dapat membantu guru memperoleh strategi dan wawasan yang mendukung optimalisasi potensi siswa. Di sisi lain, hubungan profesional juga berkaitan dengan aspek kepribadian guru. Sikap terbuka, empati, dan kemampuan mengelola emosi merupakan bagian dari kepribadian yang mendukung terciptanya interaksi profesional yang sehat. Dalam aspek sosial, hubungan profesional memperkuat kemampuan guru dalam menjalin komunikasi yang efektif, kerja sama, dan saling menghormati, yang semuanya berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Terakhir, dari sisi profesionalisme, hubungan profesional mendukung peningkatan kompetensi melalui pertukaran ide dan pengalaman, sehingga guru mampu menjalankan perannya secara profesional dan berkelanjutan. Dengan demikian, hubungan profesional sebagai bagian dari lingkungan kerja memainkan peran kunci dalam peningkatan kualitas kinerja guru secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uji maka tidak ada pengaruh secara bersama antara sistem pengawasan terhadap kinerja guru melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening. Namun, terdapat keunikan dalam penelitian ini, karena jika di uji secara parsial, menunjukkan sistem pengawasan berpengaruh terhadap kinerja guru dan lingkungan kerja. Akan tetapi, ketika di uji sobel, sistem pengawasan terhadap kinerja guru tidak mampu dimediasi melalui lingkungan kerja. Hasil analisis tersebut juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan

oleh Nadhiroh et al., (2022). Menunjukkan bahwa sistem pengawasan tidak berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 6 Jember, sistem pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja di SMK Negeri 6 Jember, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 6 Jember. Dan tidak ada pengaruh sistem pengawasan terhadap kinerja guru melalui lingkungan kerja sebagai. Keterbatasan dalam penlelitian ini mengacu pada variabel penelitian yang hanya mencakup cakupan yang kurang komprehensif, sehingga disarankan untuk peneliti selanjutanya untuk memperluas penelitian dengan memfokuskan pada faktor-faktor yang lebih langsung mempengaruhi kinerja guru, seperti pengembangan profesional, motivasi kerja, dan dukungan emosiaonal. Selain itu, juga bisa menambahkan variabel kepemimpinan dan budaya organisasi. Dengan memperluas variabel, diharapkan peneliti selanjutnya dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

REFERENSI

Angrainy, A., Fitria, H., & Fitiani, Y. (2020). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. Journal of Education Research, 1(2), 154–159. https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.15

Anisaunnafi'ah, R., Syahri, S., & Purnami, A. S. (2024). Dinamika kinerja guru: Peran krusial supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru. Bulletin of Educational Management and Innovation, 2(1), 34–47. https://doi.org/10.56587/bemi.v2i1.93

Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Indomedia Pustaka.

Anwar, S. (2019).Peran Komite Sekolah Dalam Pemenuhan Hak Pendidikan Untuk Mencapai Tujuan Sustainable Development Goals di Indonesia. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 3 (1).

Anwar, S. (2022). The Role of The School Committee as a Mediator Between Educational Institutions and Village Communities in Madrasah Tsanawiyah, Gabus Sub-district, Grobogan Regency. *Jurnal Administrasi Negara*, *28*(2), 138–162. https://doi.org/10.33509/jan.v28i2.1712.

Arni, P. S., & Nuraini, D. (2022). Pengaruh Celebrity endorser Terhadap Keputusan Pembelian Dengan kepercayaan merek Sebagai Variabel mediasi Pada Pelanggan Skincare Ms Glow Di Surabaya. Insight Management Journal, 3(1), 22–30. https://doi.org/10.47065/imj.v3i1.214

Arsini, Y., Yoana, L., & Prastami, Y. (2023). Peranan Guru Sebagai Modela Dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik. Journal Research and Education Studies, 3(2), 27–35.

Ati, S. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas. EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia), 10(1), 340–348.

Dahmir, E. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK, 7(3), 379–387. https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i3.188

Deva, R., Fauzi, A., Kartika Dewi, C., Ramadhani, R., Alianissa, R., Gavirania Maharani, V., & Wulandari, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Career Path. Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(3), 689–704. https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.96

Dewi, V. K., Munir, M., Kadiri, U. I., & Kerja, D. (2024). Pengaruh Punishment, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveskai Pusat Grosir Baju Bali. Neraca Manajemen, Ekonomi, 8(12).

Febriany, N. (2022). Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Akuntansi. Braz Dent J., 33(1), 1 12.

Fithrie, S., Farwitawati, R., & Masirun, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Perpajakan Riau. Jurnal Daya Saing, 8(1), 62–69. https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i1.855

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gisna, P., Panca, J., Muliawan, D., & Pasek, G. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Pengawasan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Gugus VIII Di Kecamatan Buleleng. Jurnal Jnana Satya Dharma, 11(1), 74–83.

Gultom, P., Tampubolon, M., & Tampubolon, H. (2023). Pengaruh Musyawarah Guru Mata Pelajaran Dan Supervisi Akademik Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. Jurnal Dinamika Pendidikan, 16(1), 12–21. https://doi.org/10.51212/jdp.v16i1.184

Hanafi, I., Hidaya, A. F., & Fatimah, A. S. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Pemotivasian Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dprd Kota Tasikmalaya. Indonesian Journal Of Education And Humanity, 3(4), 25-32.

Indartini, M., & Mutmainah. (2024). Analisis Data Kuantitatif Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda (Vol. 14, Issue 5).

Indrawati, P. D. (2015). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan lnformasi. PT. Rafika Aditama.

Jauhari, I. (2021). Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Islam. Tarbawi Ngabar: Jurnal of Education, 2(2), 190–208. https://doi.org/10.55380/tarbawi.v2i2.130

Kaiman, Arafat, Y., & Mulyadi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengawasan Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru. Journal of Education Research, 1(3), 283–289.

Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. CV. AA. Rizky.

Meidila, F., & Kharnolis, M. (2024). Pengembangan LKPD Berbasis Project Based Learning Membuat Desain Kemasan Pada Mata Pelajaran Produk Kreatif Kewirausahaan Kelas XI Tata Busana Di SMKN 3 Jember. Bhinneka: Jurnal Bintang Pendidikan https://doi.org/https://doi.org/10.59024/bhinneka.v2i3.852

Nadhiroh, U., Saptaria, L., & Ambarwati, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Nabatex Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri. SEIKO : Journal of Management & Business, 4(3), 517–527. https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.357

Nafisah, N., Arafat, Y., & Ahyani, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Simpangkatis. Journal on Education, 6(1), 2481–2498. https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3272

Nasruni, Pratama, S., & Mamal. (2024). IK_31"Analisis Kinerja Guru Penggerak dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Muhammadiyah Kota Makassar". Didaktika: Jurnal Kependidikan, 13(2), 1879-1888.

Nazilah, N., Kristiana, A., Indriyani, A., & Riono, S. B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Karya Bhakti Brebes. JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research, 1(3), 94–105.

Onsardi, & Finthariasari, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia

(Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan). CV. Eureka Media Aksara.

Patria, R. (2022). Pengaruh Supervisi Pengawas dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. The Wind Shifts, 1(1), 19–21. https://doi.org/10.2307/j.ctv2b29sxn.11

Pradesa, H.A., Tanjung, H. (2021). The Effect of Principal's Spiritual Leadership Dimension on Teacher Affective Commitment. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5 (3), 69 – 81. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i3.2678

Pradesa, H.A., Tanjung, H., Agustina, I., Salleh, N.S.N.M.(2023). Increasing Proactive Work Behavior Among Teachers in Islamic Senior High School: The Role of Ethical Work Climate and Perceived Organizational Support. *International Journal of Islamic Educational Psychology*, Vol. 4, No.2, pp. 244 – 260. https://doi.org/10.18196/ijiep.v4i2.19911

Prambudiarto, N., Adi, T. W., & Hidyantari, E. (2017). Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru. Economics and Sustainable Development, 2(1), 25. https://doi.org/10.54980/esd.v2i1.51

Prema Swandewi, N. P., Wisna Ariawan, I. P., & Gede Erni Sulindawati, N. L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Literasi Digital, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Sosial Teknologi, 4(1), 1–16. https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i1.1094

Rosmawati, Ahyani, N., & Missrisni. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. Journal of Education Research, 1(3), 200–205.

Sahir, S. H. (2022). Metodelogi Penelitian. Penerbit KBM Indonesia. Shahat, M. A., Al-Balushi, S. M., & Al-Amri, M. (2024). Measuring preservice science teachers' performance on engineering design process tasks: implications for fostering STEM education. Arab Gulf Journal of Scientific Research, 42(2), 259–279. https://doi.org/10.1108/AGJSR-12-2022-0277

Siagian, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan DPI. Siemze Joen., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). Kinerja Guru Pendekatan KepemimpinanTransformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. Magama (Anggota IKAPI).

Sugianti, A., Wolor, C. W., & Faslah, R. (2023). Pengaruh Penguasaan Soft Skill, Informasi Dunia Kerja, dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 49 Jakarta. Jurnal Pendidikan SEROJA, 2(3), 43–55. http://jurnal.anfa.co.id/index.php/seroja

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sururama, R., & Amalia, R. (2019). Pengawasan Pemerintahan. CV Cendekia Press. Syamsiah, S., Zakaria, N., & Wahyudi, S. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru. Insight Management Journal, 3(2), 160–173. https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.240

Tamamatunisa, I., & Hajar, S. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Jakarta Utara. Jayabaya Journal Of, 22(July 2023).

Toyo, J., Reza, R., Fitriani, F., Lifanda, L., & Mardan, L. W. (2022). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smpn 1 Tomia. Jurnal Multidisipliner Kapalamada, 1, 62–70. https://doi.org/10.62668/kapalamada.v1i01.82

Zahli, R., Pudyaningsih, A. R., & R, D. L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja GUru SMP Negeri 1 Kraton Kabupaten Pasuruan. Neraca Manajemen, Ekonomi, 7(9).