



Analisis Pelatihan, Beban Kerja, Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar

Siswanto

Sekolah Dasar Negeri 6 Sukasari Kota Tangerang

Email: siswanto@yahoo.co.id

Abstract. *The purpose of this study was to analyze the extent to which Workload, Training, and Principal Supervision influence the improvement of teacher performance in the online learning process. The population and samples taken in this study amounted to 26 teachers at SDN Sukasari 6 Kota Tangerang with a saturated sampling technique. Data collection uses primary data through distributing questionnaires. The data analysis technique used is a descriptive, internal data analysis technique through the Smart Partial Least Square (PLS) 3.0 application. The results of the study show that workload and training have a positive and significant effect on teacher performance. Likewise, the same thing with the Principal's Supervision has a positive and significant effect on the performance of teachers at SDN Sukasari 6 Tangerang City. This research provides input to all elementary schools to take into consideration regarding online learning which has an impact on increasing the ability of teachers to apply it so that educational goals are achieved effectively and efficiently.*

Keywords: *Training, Workload, Supervision, Teacher Performance*

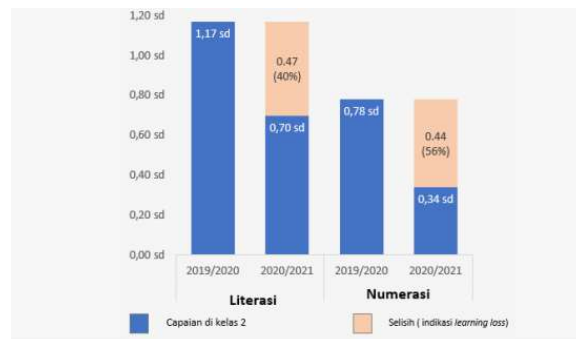
Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis sejauhmana pengaruhnya Beban Kerja, Pelatihan, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap peningkatan Kinerja guru yang dilakukan pada proses pembelajaran secara daring. Adapun populasi dan sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 26 guru SDN Sukasari 6 Kota Tangerang dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data deskriptif, interensial melalui aplikasi *Smart Partial Least Square* (PLS) 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. Begitu juga, hal yang sama pada Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SDN Sukasari 6 Kota Tangerang. Penelitian ini memberikan masukan kepada seluruh sekolah dasar untuk menjadi pertimbangan mengenai pembelajaran secara daring yang berdampak pada peningkatan kemampuan guru dalam menerapkannya agar tujuan Pendidikan tercapai secara efektif dan efisien.

Kata Kunci : Pelatihan, Beban Kerja, Supervisi, Kinerja Guru.

LATAR BELAKANG

Hakikat tujuan pendidikan menurut Undang-Undang Dasar 1945 tiada membentuk manusia yang cerdas dan berakhakul karimah. Sehingga Pendidikan menjadi aspek yang paling penting dalam kehidupan manusia. Dengan demikian, pendidikan mampu mengembangkan potensi diri serta membina kepribadian sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang ada di masyarakat (Raisal, 2022). Pendidikan juga memiliki kontribusi dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu bangsa agar tercipta kualitas bangsa yang baik, sehingga pendidikan inti dari kemajuan suatu bangsa (Prahara et al., 2022). Namun, pendidikan saat ini di Indonesia masih terbelang rendah (Suhaimi, 2017). Pendidikan di Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang dan menempati ukuran ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia pada tahun 2016 (Griggs et al., 2016).

Berdasarkan analisis mengenai kualitas siswa hasil survei *Program for International Student Assessment (PISA)* tahun 2018 yang baru saja dirilis menjelaskan bahwa keterampilan membaca, matematika, dan sains, siswa-siswa Indonesia semakin menurun dari tahun 2018 dibandingkan dengan tahun 2015 (*Student Assessment Program for International, 2018*). Analisis diatas menandakan kondisi saat ini Indonesia sedang mengalami krisis hasil belajar siswa. Kondisi tersebut diperparah semenjak adanya pandemi COVID-19 yang mengakibatkan kesenjangan dalam hal akses dan hasil belajar siswa yang semakin tajam (*Puslitjak Dikbud, 2021*). Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya mendesak untuk mengatasi situasi ini, demi memitigasi dampak langsung maupun jangka panjang dari situasi pandemi baik itu dari sisi sumber daya manusia, ekonomi, dan sosial.



Gambar 1 Perubahan Nilai Literasi dan Numerasi

Sumber : (*Puslitjak Dikbud, 2021*)

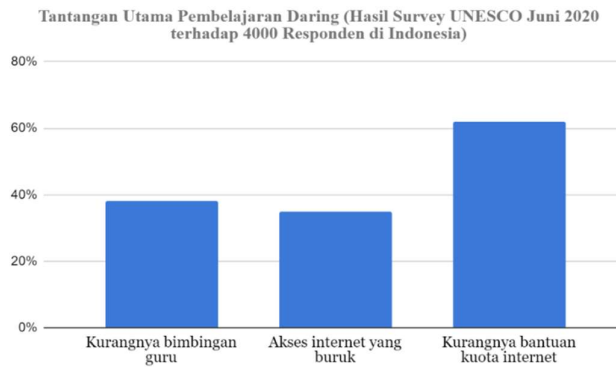
Perbandingan kemajuan belajar siswa (dari kelas 1 hingga kelas 2) dalam hal keterampilan literasi dan numerasi sebelum dan selama pandemi, yang menunjukkan hilangnya kemajuan belajar siswa setara dengan 5–6 bulan (bagi siswa dengan nilai median) setelah 12 bulan belajar dari rumah (*Education Endowment Fund, 2022*). Ada kesenjangan pembelajaran yang semakin lebar antara apa yang ditetapkan kurikulum untuk dikuasai siswa, dengan pencapaian belajar siswa. Kesenjangan akan terus bertambah pembelajaran selama COVID-19 memiliki dampak yang lebih besar pada beberapa kelompok siswa, di mana siswa yang berasal dari keluarga dengan latar belakang sosial ekonomi yang lebih rendah lebih berisiko tidak terdaftar lagi atau tidak lagi berpartisipasi dalam proses pembelajaran (*Puslitjak Dikbud, 2021*). Keberhasilan proses pembelajaran di sekolah, tidak terlepas dari peran serta guru, kepala sekolah beserta pihak-pihak terkait sebagai warga sekolah yang berhubungan langsung dengan sekolah (*Prahara dkk., 2022*). Peran kepala sekolah dan guru sangat penting dalam menjalankan kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional (*Raisal, 2022*).

Kualitas pendidikan tidak terlepas adanya peran guru, jika kualitas guru baik maka akan berdampak pada kualitas baiknya hasil pembelajaran pada siswa, begitu juga sebaliknya

(Fitriyani, 2022). Pada kondisi saat ini kualitas guru di Indonesia pada umumnya masih rendah (Suhaimi, 2017). Hasil Uji Kompetensi Awal Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2017 menunjukkan bahwa tingkat kompetensi guru masih relatif rendah. Hal ini dibuktikan secara nasional bahwa nilai rata-rata Uji Kompetensi Awal tahun 2017 yaitu 42,25 dengan standar deviasi 12,7 (Kemendikbud, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru di Indonesia masih belum sesuai dengan yang dicita-citakan. Dengan kata lain, sebagian guru di Negara kita belum optimal melaksanakan kinerja mengajarnya sesuai dengan yang diharapkan (Hafni, 2019). Dengan demikian, peran tenaga pengajar menjadi penting untuk menentukan kualitas pendidikan di Indonesia sekaligus berperan menentukan keberhasilan anak didik dalam pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, guru harus memiliki kinerja dalam bidang pendidikan yang ikut bertanggung jawab dalam membantu siswa mencapai tujuan belajar (Mudofar, 2022). Kinerja guru harus selaras dengan pencapaian tujuan pembelajaran, sehingga proses penerapan manajemen sumber daya manusia yang mengkaji keterlibatan guru, kerja sama tim, dan manajemen kinerja dapat terlaksana dengan adanya kualitas kinerja guru (Supriadi dkk., 2022).

Pada Era revolusi industri 4.0 menghadirkan banyak perubahan bagi seluruh sektor kehidupan di Indonesia, salah satunya terhadap sektor pendidikan. Pendidikan merupakan kunci keberhasilan utama untuk meningkatkan kapabilitas suatu negara dalam mengadopsi teknologi yang terbaru. Pendidikan yang berkualitas dan bermutu tinggi akan menciptakan generasi bangsa yang berdaya saing unggul dalam menguasai industri teknologi 4.0. Era revolusi industri 4.0 menuntut institusi pendidikan tidak hanya sekadar menghasilkan generasi muda dengan gelar yang tinggi namun juga berkompeten dalam menguasai teknologi terbaru (Yusuf, 2020, hlm.96). Pendidikan merupakan langkah yang tepat untuk menghadapi berbagai polemik dalam era revolusi industri 4.0. Perjuangan dalam membangun pendidikan yang berkualitas di era revolusi industri 4.0 tentunya tidak terlepas dari berbagai rintangan. Realitanya, pembelajaran daring tidak dapat dikatakan sebagai solusi yang mutlak untuk membangun pendidikan yang berkualitas di tengah kondisi pandemi ini karena berdasarkan (CNN Indonesia, 2020) mengungkapkan dari Data Pokok Pendidikan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia bahwa masih terdapat 12.000 sekolah yang belum memiliki akses internet khususnya pada kawasan daerah 3T (Terdepan, Terpencil, Tertinggal). Permasalahan aksesibilitas internet yang masih minim juga dibuktikan dari survey yang dilakukan oleh (UNICEF, 2020) menemukan bahwa terdapat tiga tantangan utama dalam pembelajaran daring bagi siswa yaitu kurangnya bimbingan guru, akses internet yang buruk, dan kurangnya bantuan kuota internet. Berikut ini data survey yang dilakukan oleh

UNICEF,



Gambar 2. Survey Tantangan Pembelajaran Daring oleh UNESCO 2020

Sumber: Data diolah

Data permasalahan di atas menunjukkan bahwa tantangan pembelajaran daring dapat dikategorikan menjadi dua masalah utama yaitu kendala internet dan kurangnya bimbingan guru. Realitanya, para guru sudah berupaya memberikan output yang maksimal bagi siswanya namun data tersebut menunjukkan bahwa siswa masih merasakan kurangnya bimbingan guru dengan persentase sebesar 38%. Semenjak situasi pandemi, para guru juga dihadapkan dengan berbagai tantangan seperti kurangnya kemampuan dalam penggunaan teknologi, keterbatasan sarana dan prasarana sekolah serta tuntutan untuk merancang KBM yang kreatif dan menarik agar pembelajaran daring tidak membosankan bagi siswa. Supriadi (2021, hlm.104) dalam penelitiannya yang berjudul “Strategi Innovation Capability Dalam Proses Pembelajaran Di Era Pandemi COVID-19” menjelaskan hal yang serupa bahwa pembelajaran daring menjadi problematika bagi dunia pendidikan karena masih kurangnya kesiapan dan ketersediaan pihak sekolah dalam mengadopsi teknologi media pembelajaran. Menurut Susanti & Sa’ud (2016, hlm.1) dalam penelitiannya menjelaskan hal yang serupa bahwa dengan mengimplementasi evaluasi pelatihan maka akan mudah bagi sekolah untuk menyelenggarakan. pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan para guru. Program pelatihan yang sesuai tentunya akan meningkatkan kompetensi gurunya yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja yang dihasilkan guru. Berdasarkan latar belakang dan riset gap di atas, penulis tertarik untuk mengkaji penelitian mengenai Pelatihan, Beban kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SDN Sukasari 6 Kota Tangerang.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil yang sudah dicapai diselaraskan dengan perencanaan dan target yang diperoleh dalam melaksanakan tanggung jawab yang dilakukan oleh pegawai selama kurun waktu tertentu (Supriadi, 2022). Menurut Budiasa (2021, hlm.15) kinerja guru merupakan hasil dari kemampuan individu dalam menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan guna mencapai hasil yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh sekolah. Kinerja dipengaruhi oleh hasil dari produktivitas guru selama bekerja yang dilakukan untuk mencapai tujuan serta kelancaran kegiatan operasional sekolah (Supriadi et al., 2022). Menurut Adamy (2016, hlm.94) kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan tugasnya dan memberikan kontribusi untuk sekolah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yang berbentuk kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kehadiran di tempat kerja. Menurut Aguinis (2013, hlm.91-92) ada beberapa dimensi kinerja guru, yaitu sebagai berikut: Bertahan dengan semangat sebagai upaya dalam menyelesaikan suatu tanggung jawab atau tugas dengan baik. Sukarela untuk melakukan pekerjaan yang secara formal bukan bagian dari pekerjaan inti. Saling bekerja sama dan tolong dengan rekan kerja. Mematuhi kebijakan dan standar operasional prosedur sekolah. Memiliki rasa loyalitas dengan mendukung dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017, hlm.22) menjelaskan bahwa pengertian beban kerja merujuk pada segala bentuk tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam batas waktu tertentu. Leva (2017, hlm.252) mendefinisikan beban kerja sebagai perbandingan antara kapasitas seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan pekerjaan itu sendiri. Rusmiati, Harjadi, & Fitriani (2021, hlm.391) mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah pekerjaan yang harus dituntaskan dalam kurun waktu tertentu. Suma'mur (2018, hlm.73) turut menjelaskan bahwa definisi beban kerja merujuk pada kemampuan atau kapasitas individu untuk menyelesaikan tugas yang diembannya. Indikator beban kerja yang digunakan penulis meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, dan daftar susunan kerja yang disintesakan dari (Koesomowidjojo, 2017, hlm.33) dan (Simamora, 2008, hlm.60).

Supervisi Kepala Sekolah

Menurut Mulyasa, (2012) menjelaskan bahwa supervisi telah cukup lama dikenal dan tidak asing di telinga dunia pendidikan, supervisi sering diidentikkan dengan pengawasan,

memang hal ini dapat dimaklumi bila dikaji dari sisi etimologis yang berasal dari kata “super” dan “visi” yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan indikator supervisi kepala sekolah. Standar kompetensi kepala sekolah/madrasah telah ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No 13 tahun 2007, menyebutkan bahwa : Dimensi kompetensi supervisi kepala sekolah adalah kompetensi 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat dan 3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Menurut Nurhayati dan Abdul, (2022) mengungkapkan bahwa Indikator dalam meningkatkan kompetensi supervisi akademik meliputi: (1) Memahami konsep supervisi akademik, (2) membuat rencana program supervisi akademik, (3) menerapkan teknik-teknik supervisi akademik, (4) menerapkan supervisi klinis, dan (5) melaksanakan tindak lanjut supervisi akademik.

Pelatihan

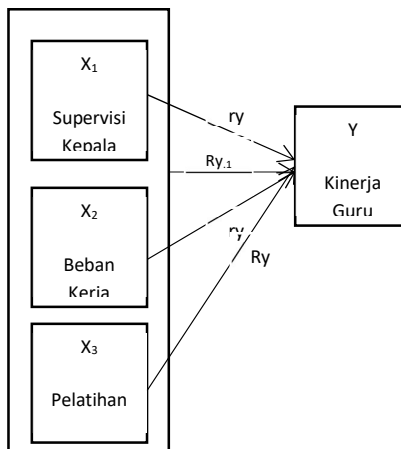
Perkembangan teknologi yang dinamis dan signifikan menuntut sekolah untuk menyesuaikan dan mengembangkan kemampuan para gurunya agar dapat menghasilkan generasi muda dengan daya saing yang unggul. Guru dituntut untuk menguasai berbagai kemampuan dalam mengajar anak didiknya seperti kecakapan IT, berpikir kritis, *problem solving*, kolaborasi dan tuntutan kreativitas serta inovasi yang tinggi dalam metode pembelajaran (Septikasari & Frasandy (2020, hlm.1). Peranan guru dalam memajukan pendidikan nasional menjadi urgensi yang sangat penting sehingga diperlukannya suatu wadah bagi para guru agar mereka memperoleh kesempatan untuk mengasah, meningkatkan serta mengembangkan kemampuan mereka sesuai dengan kebutuhan pendidikan saat ini (Leonangung, Arifian, & Nardi, 2017, hlm.5).

Program pelatihan yang difasilitasi oleh pihak sekolah secara periodik bagi para gurunya untuk mengeksplorasi lebih jauh kemampuan yang ingin mereka kuasai. Noe *et al* (2020, hlm.193) menjelaskan bahwa pelatihan adalah salah satu bentuk upaya organisasi untuk membantu pekerjanya dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Pandey (2020, hlm.19) mendefinisikan pelatihan sebagai sistem integratif dalam durasi yang singkat untuk membekali pekerja dengan keterampilan, kompetensi, serta pengembangan sikap sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang ditanggungnya sehingga melalui pelatihan memudahkan pekerja untuk mengeksekusi target

kerja yang perlu dicapai. pelatihan menggunakan pendapat Walls & Revie (2017, hlm.991) bahwa pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk memfasilitasi pekerja berbagai pengalaman yang relevan dengan kemampuan, keterampilan, serta sikap yang dibutuhkan dalam lingkup pekerjaannya. Indikator pelatihan yang digunakan penulis meliputi instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan berdasarkan pendapat dari (Mangkunegara, 2017, hlm.62).

Pengaruh yang sangat kuat antara supervisi kepala sekolah, pelatihan terhadap kinerja guru (Changgriawan, 2017; Kardiasih et al., 2017; Madjid, A., dan Samsudin, 2021; Raimah, 2014). Oleh karena itu, hubungan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru akan saling menguatkan dengan harapan tercipta mutu pembelajaran yang baik dan peningkatan kaulitas unggul sekolah.

Penjelasan diatas, dapat digambarkan kerangka berpikir pada penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 3 Kerangka Penelitian.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini dilihat dari sifatnya adalah termasuk penelitian kausalitas, menurut Ferdinand, (2014) penelitian kausalitas merupakan penelitian yang ingin mencari hubungan sebab akibat (*cause-effect*) antar beberapa variabel yang dikembangkan dalam manajemen, sehingga penelitiannya diarahkan untuk menggambarkan adanya hubungan sebab akibat yang digambarkan dalam variabel serta ditarik kesimpulan umum. Populasi penelitian penulis berjumlah 26 guru pada SDN Sukasari 6 Kota Tangerang. Setelah menentukan jumlah populasi yang termasuk dalam cakupan penelitian, penulis juga akan menentukan jumlah sampel penelitian. Pada dasarnya, sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang diambil berdasarkan kriteria dan prosedur yang berlaku pada penelitian (Rosyidah & Fijra, 2021,

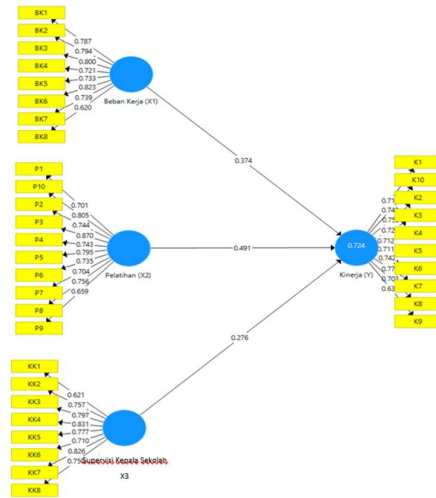
hlm.130). Penulis menggunakan teknik *sampling* jenuh yang termasuk dalam *non-probability sampling*. *Sampling* jenuh sering disebut sebagai sampel sensus yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Lubis, 2021, hlm.106). Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan 26 SDN Sukasari 6 Kota Tangerang sebagai sampel penelitian.

Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yang merupakan salah satu metode analisis data multivariat yang paling banyak digunakan di kalangan bisnis dan ilmu sosial (Ali Memon *et al*, 2021, hlm1). Penulis menggunakan PLS sebagai alat bantu dalam teknik analisis penelitian karena mengingat jumlah sampel penulis yang hanya berjumlah 26 guru. Dengan menggunakan PLS, sampel yang berjumlah di bawah 100 dapat teruji atau terhitung secara akurat (Syahrir *et al*, 2020, hlm.42). Untuk menganalisis uji hipotesis menurut Ghazali (2021, hlm.39) menjelaskan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P-Values > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel indenpenden memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (H_a diterima dan H_0 ditolak) serta pengaruh positif atau negatif dari variabel juga dapat dilihat pada koefisien jalur melalui angka *original sample*. Nilai t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 2.0095 yang diperoleh dari rumus df (jumlah sampel) = $N-1$ sehingga $df = 26 - 1$ yang memperoleh hasil 25 maka t-tabel dilihat pada signifikansi 0,026 dengan sampel 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil *loading factor* jawaban responden terhadap butir pernyataan terkait variabel-variabel penelitian yang diberikan dalam kuesioner penelitian, Hasil perolehan interpretasi responden pada tabel *loading factor* di atas dapat dilihat bahwa terdapat sembilan indikator dengan perolehan nilai $< 0,70$ hingga 1,00 yang menandakan bahwa interpretasi indikator dari responden termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi” sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Hair *et al* (2010). Butir pernyataan yaitu “Guru memperoleh berbagai pengalaman mengajar dari pelatihan sekolah menandakan bahwa pelatihan yang diadakan oleh pihak sekolah telah menjadi baik yang tepat bagi guru untuk memperoleh pengalaman baru dalam mengajar. Hasil perolehan Supervisi kepala sekolah interpretasi responden sehingga hal ini menandakan bahwa sebagian besar guru menganggap masih menanggung tugas yang tidak sesuai dengan pengalaman serta keahlian yang dimiliki. Langkah pertama dari analisis inferensial yaitu menguji model penelitian dari nilai *loading factor* yang diperoleh. Langkah ini berupaya untuk melihat nilai *loading factor* dari masing-masing variabel yaitu kinerja, beban kerja, pelatihan,

dan Supervisi Kepala Sekolah telah memenuhi kriteria *convergent validity* atau tidak melalui *outer model* penelitian



Gambar 5. *Outer Model*

Sumber : Hasil Output Smart PLS 3.0, 2023

Pembahasan hasil penghitungan *Outer model* pada gambar di atas merupakan model penelitian yang digunakan untuk melakukan uji validitas, reliabilitas, koefisien determinasi, dan koefisien jalur. Nilai *loading factor* dari seluruh indikator pada variabel kinerja, beban kerja, pelatihan, dan Supervisi Kepala Sekolah telah memenuhi kriteria dari *convergent validity* karena seluruh nilai *loading factor* memiliki korelasi di atas 0,5 serta dapat dikatakan bahwa model penelitian penulis berhasil untuk dilanjutkan ke tahap pengujian lain. Menurut Marzuki, Armereo, & Rahayu (2020, hlm.61) menjelaskan bahwa uji validitas merupakan metode yang berupaya untuk menguji kevalidan instrumen pengumpulan data yang digunakan. Uji validitas penelitian ini melalui *discriminant validity* yang diperoleh dari nilai *Fornell-Larcker Criterion* serta melalui nilai yang diperoleh dari *Average Variance Extracted (AVE)*. Hasil uji validitas yang diperoleh penulis dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut,

Tabel 1 *Fornell-Larcker Criterion*

	Beban Kerja (X1)	Supervisi Kepala Sekolah (X3)	Kinerja (Y)	Pelatihan (X2)
Beban Kerja (X1)	0,754			
Supervisi Kepala Sekolah (X3)	0,294	0,762		
Pelatihan (X2)	0,220	0,464	0,701	0,753
Kinerja (Y)	0,563	0,614	0,723	

Sumber : Hasil Output Smart PLS 3.0

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Fornell-Larcker Criterion* dalam penelitian dapat dikatakan valid karena pada kolom dan baris Beban Kerja (X1) nilai terbesar diperoleh oleh variabel tersebut dengan nilai 0,754 dibandingkan dengan nilai korelasinya antara variabel lain lalu Supervisi Kepala Sekolah (X3) pada kolom dan barisnya memiliki nilai terbesar dengan nilai 0,762 dibandingkan dengan nilai korelasinya antara variabel lain. Kinerja (Y) pada kolom dan barisnya juga memperoleh nilai terbesar dengan nilai 0,723 dibandingkan dengan nilai korelasinya antara variabel lain serta Pelatihan (X2) turut memperoleh nilai terbesar pula pada kolom dan barisnya sebesar 0,753 dibandingkan dengan nilai korelasinya antara variabel lain. Uji validitas diskriminan selanjutnya melalui nilai yang diperoleh dari akar kuadrat AVE yakni dengan kriteria bahwa nilai akar kuadrat AVE dianggap valid bila mencapai di atas 0,5. Nilai akar kuadrat AVE yang diperoleh penulis dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut,

Tabel 2. *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Beban Kerja (X1)	0,569
Supervisi Kepala Sekolah (X3)	0,580
Pelatihan (X2)	0,523
Kinerja (Y)	0,568

Sumber : Hasil Output Smart PLS 3.0

Nilai akar kuadrat AVE pada tabel di atas dapat dikatakan valid karena telah memenuhi kriteria di atas 0,5. Hasil uji validitas diskriminan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya karena telah nilai yang diperoleh dari *Fornell-Larcker Criterion* dan akar kuadrat AVE sudah memenuhi kriteria yang diungkap oleh Ghazali (2021, hlm 68-69). Langkah selanjutnya dalam evaluasi *goodness of fit* adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas adalah upaya untuk menguji kestabilan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Marzuki, Armereo, & Rahayu, 2020, hlm.66). Bila suatu instrumen dikatakan reliabel maka dapat menunjukkan hasil yang konsisten. Uji reliabilitas dapat dilakukan melalui perolehan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*. Tabel berikut merupakan hasil nilai perolehan dari kedua uji reliabilitas dalam penelitian ini.

Tabel 3 *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Beban Kerja (X1)	0,913
Supervisi Kepala Sekolah (X3)	0,916
Pelatihan (X2)	0,916
Kinerja (Y)	0,929

Sumber : Hasil Output Smart PLS 3.0

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* yang diperoleh penulis mencapai rentang 0,9. Menurut Ghazali (2021, hlm 69) bahwa nilai *Composite Reliability* yang telah memenuhi kriteria memiliki nilai di atas 0,7. Nilai yang diperoleh variabel dalam penelitian ini telah berhasil memenuhi kriteria tersebut terlihat dari Beban Kerja (X1) yang memperoleh nilai sebesar 0,913 dan Supervisi Kepala Sekolah (X3) serta Pelatihan (X2) memperoleh nilai sebesar 0,916 lalu Kinerja (Y) memperoleh nilai sebesar 0,929. Langkah selanjutnya dalam uji reliabilitas yaitu mengukur perolehan nilai *Cronbach Alpha*. Tabel berikut merupakan perolehan nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian penulis,

Tabel 4. *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
Beban Kerja (X1)	0.908
Supervisi Kepala Sekolah (X3)	0,896
Pelatihan (X2)	0.898
Kinerja (Y)	0,915

Sumber : Hasil Output Smart PLS 3.0

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh penulis dari seluruh variabel mencapai nilai 0,8 hingga 0,9. Menurut Ghazali (2021, hlm 69) bahwa nilai *Cronbach Alpha* yang telah memenuhi kriteria memiliki nilai di atas 0,7. Nilai yang diperoleh variabel dalam penelitian ini telah berhasil memenuhi kriteria tersebut terlihat dari Beban Kerja (X1) yang memperoleh nilai sebesar 0,908 dan Supervisi Kepala Sekolah (X3) sebesar 0,896 serta Pelatihan (X2) memperoleh nilai sebesar 0,898 lalu Kinerja (Y) memperoleh nilai sebesar 0,915. Perolehan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* pada penelitian telah berhasil memenuhi kriteria yakni dengan perolehan angka di atas 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel reliabel terhadap masing-masing konstruksya.

Pembahasan hasil penghitungan *Outer model* pada gambar di atas merupakan model penelitian yang digunakan untuk melakukan uji validitas, reliabilitas, koefisien determinasi, dan koefisien jalur. Nilai *loading factor* dari seluruh indikator pada variabel kinerja, beban kerja, pelatihan, dan Supervisi Kepala Sekolah telah memenuhi kriteria dari *convergent validity* karena seluruh nilai *loading factor* memiliki korelasi di atas 0,5 serta dapat dikatakan bahwa model penelitian penulis berhasil untuk dilanjutkan ke tahap pengujian lain. Menurut Marzuki, Armereo, & Rahayu (2020, hlm.61) menjelaskan bahwa uji validitas merupakan metode yang berupaya untuk menguji kevalidan instrumen pengumpulan data yang digunakan. Uji validitas penelitian ini melalui *discriminant validity* yang diperoleh dari nilai *Fornell-Larcker Criterion* serta melalui nilai yang diperoleh dari *Average Variance Extracted (AVE)*. Hasil uji validitas yang diperoleh penulis dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut,

Tabel 1 *Fornell-Larcker Criterion*

	Beban Kerja (X1)	Supervisi Kepala Sekolah (X3)	Kinerja (Y)	Pelatihan (X2)
Beban Kerja (X1)	0,754			
Supervisi Kepala Sekolah (X3)	0,294	0,762		
Pelatihan (X2)	0,220	0,464	0,701	0,753
Kinerja (Y)	0,563	0,614	0,723	

Sumber : Hasil Output Smart PLS 3.0

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Fornell-Larcker Criterion* dalam penelitian dapat dikatakan valid karena pada kolom dan baris Beban Kerja (X1) nilai terbesar diperoleh oleh variabel tersebut dengan nilai 0,754 dibandingkan dengan nilai korelasinya antara variabel lain lalu Supervisi Kepala Sekolah (X3) pada kolom dan barisnya memiliki nilai terbesar dengan nilai 0,762 dibandingkan dengan nilai korelasinya antara variabel lain. Kinerja (Y) pada kolom dan barisnya juga memperoleh nilai terbesar dengan nilai 0,723 dibandingkan dengan nilai korelasinya antara variabel lain serta Pelatihan (X2) turut memperoleh nilai terbesar pula pada kolom dan barisnya sebesar 0,753 dibandingkan dengan nilai korelasinya antara variabel lain. Uji validitas diskriminan selanjutnya melalui nilai yang diperoleh dari akar kuadrat AVE yakni dengan kriteria bahwa nilai akar kuadrat AVE dianggap valid bila mencapai di atas 0,5. Nilai akar kuadrat AVE yang diperoleh penulis dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut,

Tabel 2. *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Beban Kerja (X1)	0,569
Supervisi Kepala Sekolah (X3)	0,580
Pelatihan (X2)	0,523
Kinerja (Y)	0,568

Sumber : Hasil Output Smart PLS 3.0

Nilai akar kuadrat AVE pada tabel di atas dapat dikatakan valid karena telah memenuhi kriteria di atas 0,5. Hasil uji validitas diskriminan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya karena telah nilai yang diperoleh dari *Fornell-Larcker Criterion* dan akar kuadrat AVE sudah memenuhi kriteria yang diungkap oleh Ghozali (2021, hlm 68-69). Langkah selanjutnya dalam evaluasi *goodness of fit* adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas adalah upaya untuk menguji kestabilan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Marzuki, Armereo, & Rahayu, 2020, hlm.66). Bila suatu instrumen dikatakan reliabel maka dapat menunjukkan hasil yang konsisten. Uji reliabilitas dapat dilakukan melalui perolehan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*. Tabel berikut merupakan hasil nilai perolehan dari kedua uji reliabilitas dalam penelitian ini.

Tabel 3 *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Beban Kerja (X1)	0,913
Supervisi Kepala Sekolah (X3)	0,916
Pelatihan (X2)	0,916
Kinerja (Y)	0,929

Sumber : Hasil Output Smart PLS 3.0

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* yang diperoleh penulis mencapai rentang 0,9. Menurut Ghozali (2021, hlm 69) bahwa nilai *Composite Reliability* yang telah memenuhi kriteria memiliki nilai di atas 0,7. Nilai yang diperoleh variabel dalam penelitian ini telah berhasil memenuhi kriteria tersebut terlihat dari Beban Kerja (X1) yang memperoleh nilai sebesar 0,913 dan Supervisi Kepala Sekolah (X3) serta Pelatihan (X2) memperoleh nilai sebesar 0,916 lalu Kinerja (Y) memperoleh nilai sebesar 0,929. Langkah selanjutnya dalam uji reliabilitas yaitu mengukur perolehan nilai *Cronbach Alpha*. Tabel berikut merupakan perolehan nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian penulis,

Tabel 4. *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
Beban Kerja (X1)	0.908
Supervisi Kepala Sekolah (X3)	0,896
Pelatihan (X2)	0.898
Kinerja (Y)	0,915

Sumber : Hasil Output Smart PLS 3.0

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh penulis dari seluruh variabel mencapai nilai 0,8 hingga 0,9. Menurut Ghazali (2021, hlm 69) bahwa nilai *Cronbach Alpha* yang telah memenuhi kriteria memiliki nilai di atas 0,7. Nilai yang diperoleh variabel dalam penelitian ini telah berhasil memenuhi kriteria tersebut terlihat dari Beban Kerja (X1) yang memperoleh nilai sebesar 0,908 dan Supervisi Kepala Sekolah (X3) sebesar 0,896 serta Pelatihan (X2) memperoleh nilai sebesar 0,898 lalu Kinerja (Y) memperoleh nilai sebesar 0,915. Perolehan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* pada penelitian telah berhasil memenuhi kriteria yakni dengan perolehan angka di atas 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel reliabel terhadap masing-masing konstruksinya.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil penelitian menemukan bahwa pengujian variabel Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja (Y) pada SDN Sukasari 6 . Hasil tersebut diperoleh dari angka *original sample* pada koefisien jalur sebesar 0,374 dengan t-hitung > t-tabel ($3,190 > 1,6765$) dan *P-Values* dengan nilai $0,002 > 0,5$ yang menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 “Diduga Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja SDN Sukasari 6 ” dapat diterima. Indikator beban kerja yang meliputi penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, daftar susunan kerja dapat memicu peningkatan kinerja yang dihasilkan Guru SDN Sukasari 6 sebesar 0,374 atau 37,4%. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Guru SDN Sukasari 6 memiliki kapabilitas yang baik dalam beradaptasi dengan peningkatan jumlah beban kerja selama pembelajaran daring di situasi pandemi COVID-19. Hasil penelitian menemukan bahwa pengujian variabel Pelatihan (X2) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja (Y) pada SDN Sukasari 6 . Hasil tersebut diperoleh dari angka *original sample* pada koefisien jalur sebesar 0,491 dengan t-hitung > t-tabel ($4,407 > 1,6765$) dan *P-Values* dengan nilai $0,000 > 0,5$ yang menandakan

bahwa H_0 ditolak dan H_2 “Diduga Pelatihan memiliki pengaruh terhadap Kinerja SDN Sukasari 6 ” dapat diterima. Indikator pelatihan yang meliputi instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan dapat memicu peningkatan kinerja yang dihasilkan Guru SDN Sukasari 6 sebesar 0,491 atau 49,1%. Hasil penelitian penulis menemukan bahwa melalui pelatihan yang diadakan oleh pihak sekolah maka guru dapat memperoleh pengalaman mengajar yang berkontribusi positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian menemukan bahwa pengujian variabel Supervisi Kepala Sekolah (X_3) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja (Y) pada SDN Sukasari 6 . Hasil tersebut diperoleh dari angka original sample pada koefisien jalur sebesar 0,276 dengan t -hitung $>$ t -tabel ($2,387 > 1,6765$) dan P -Values dengan nilai $0,002 > 0,5$ yang menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_3 “Diduga Supervisi Kepala Sekolah memiliki pengaruh terhadap Kinerja SDN Sukasari 6 ” dapat diterima. Indikator Supervisi Kepala Sekolah yang meliputi pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisi, dan komunikasi dapat memicu peningkatan kinerja yang dihasilkan Guru SDN Sukasari 6 sebesar 0,276 atau 27,6%. Hasil penelitian penulis menemukan bahwa Guru SDN Sukasari 6 merasakan Supervisi Kepala Sekolah yang tinggi dengan adanya bantuan dan dukungan. Hasil penelitian menemukan bahwa pengujian variabel Beban Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Supervisi Kepala Sekolah (X_3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y) pada SDN Sukasari 6 . Hasil tersebut diperoleh dari angka f -hitung yang lebih besar dibandingkan f -tabel yaitu ($36,64 > 2,18$) pada derajat kepercayaan 5% ($0,05$). Hasil ini menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_4 yang menyatakan bahwa “Diduga Beban Kerja, Pelatihan, dan Supervisi Kepala Sekolah memiliki pengaruh terhadap Kinerja SDN Sukasari 6 secara simultan” dapat diterima.

Peningkatan beban kerja selama pembelajaran daring, masih dapat ditanggung dan diselesaikan dengan baik oleh SDN Sukasari 6 . Hal ini menandakan bahwa jumlah beban kerja yang diberikan oleh pihak sekolah masih sesuai dengan kapasitas atau kemampuan para guru karena hasil pengujian beban kerja secara parsial memperoleh pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian beban kerja pada penelitian penulis mengungkapkan bahwa beban kerja tidak selalu diasosiasikan dengan konotasi negatif saja karena melalui jumlah beban kerja yang sesuai maka dapat dijadikan sebagai pemicu untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan juga memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja. Program pelatihan yang diadakan oleh pihak sekolah memberikan kesempatan bagi para guru untuk memperoleh pengalaman dan kompetensi yang bermanfaat bagi kegiatan mengajar. Di bidang pendidikan, kepala sekolah adalah seorang supervisor yang menggerakkan orang lain, dalam hal ini guru dan pegawai, untuk bekerja lebih giat dengan membina dan mengawasi, bekerja bersama-sama

dan memberi contoh untuk mencapai tujuan pendidikan. Seorang kepala sekolah, di samping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi-fungsi manajemen, juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan. Berkaitan dengan hal tersebut tugas dan tanggung jawab kepala sekolah adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan sekolah, yang meliputi bidang proses belajar mengajar, administrasi kantor, administrasi siswa, administrasi pegawai, administrasi perlengkapan, administrasi keuangan, administrasi perpustakaan, dan administrasi hubungan masyarakat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya melalui analisis *Smart Partial Least Squares 3.0* mengenai pengaruh pelatihan, beban kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru pada SDN Sukasari 6 Kota Tangerang selama pembelajaran daring dapat disimpulkan bahwa, Pengujian variabel Beban Kerja terhadap Kinerja SDN Sukasari 6 menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan sehingga hipotesis yang diusulkan oleh peneliti dapat diterima lalu hasil tersebut juga menandakan bahwa variabel beban kerja tidak selalu berkonotasi negatif karena beban kerja yang masih sesuai dengan kapabilitas pekerjaannya maka dapat menjadi pemicu untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Pengujian variabel Pelatihan terhadap Kinerja SDN Sukasari 6 menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan sehingga hipotesis yang diusulkan oleh peneliti dapat diterima lalu hasil tersebut juga menandakan bahwa dengan adanya pelatihan yang diadakan sekolah dapat menjadi wadah dan sarana bagi para Guru SDN Sukasari 6 untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam mengajar yang tentunya memberikan kontribusi positif terhadap kinerjanya.

Pengujian variabel Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja SDN Sukasari 6 menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan sehingga hipotesis yang diusulkan oleh peneliti dapat diterima lalu hasil tersebut juga menandakan bahwa bila tingkat Supervisi Kepala Sekolah dipertahankan serta ditingkatkan maka akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja yang dihasilkan. Pengujian variabel Beban Kerja, Pelatihan, dan Supervisi Kepala Sekolah memperoleh hasil bahwa ketiga variabel independen terkait memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja SDN Sukasari 6. Terdapat hubungan langsung positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan semakin maksimal supervisi kepala sekolah dilakukan, maka

memicu guru untuk memiliki beberapa keterampilan dalam menimbulkan motivasi berprestasi dengan diri guru tersebut sehingga bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru. sebaliknya. Oleh karena itu kepala sekolah harus bisa berkomunikasi baik dengan guru dan melakukan supervisi secara maksimal, untuk menimbulkan motivasi berprestasi para guru agar meningkatkan kinerja para guru. Sehingga tidak hanya berdampak pada guru itu sendiri tetapi juga berdampak baik kepada siswa-siswi dan sekolah itu sendiri. Rekomendasi bagi peneliti sebelumnya dilihat dari hasil koefisien determinasi yang pada saat ini dibutuhkan Perusahaan yakni pihak sekolah tetap melakukan evaluasi secara rutin terkait pemberian jumlah kerja terutama pada pembuatan daftar susunan kerja agar volume beban kerja yang diberikan tetap sesuai dengan kapabilitas para guru, tidak kurang maupun tidak berlebih dan menciptakan efektifitas dalam proses pembelajaran daring yang berkontribusi positif terhadap kinerja yang dihasilkan.

DAFTAR REFERENSI

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian* (U. Press (ed.); Vol. 106, Issue 12).
- Aguinis, H. (2013). *Performance Management: Third Edition*. In *Prentice Hall*. Pearson Education.
- Ali Memon, M., Ramayah, T., Cheah, J. H., Ting, H., Chuah, F., & Cham, T. H. (2021). PLS-SEM Statistical Programs : A Review. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 5(1).
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (Issue July).
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- CNN Indonesia. (2020, October). *Kemendikbud: 12 Ribu Sekolah Tak Punya Akses Internet Baca artikel CNN Indonesia “Kemendikbud: 12 Ribu Sekolah Tak Punya Akses Internet”* .
- Education Endowment Fund. (2022). *Penyetaraan kehilangan hasil belajar mengacu pada konversi effect size ke bulan pembelajaran*.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen* (Edisi 5). Universitas Diponegoro Press.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro.
- Gina Trie Fitriyani. (2022). Pengaruh Supervisi akademik Kepala Sekolah Terhadap Mutu Kinerja Mengajar Guru di SDN Mandalajati Bandung. In *Universitas Pendidikan Indonesia* (Vol. 5, Issue 3). Universitas Pendidikan Indonesia.
- Griggs, D., Stafford-Smith, M., Gaffney, O., & Rockström, J. (2016). Education for people and planet: Sustainable Development Goals. In *The Global Education Monitoring Report t*. www.cbd.int/sp/%0Ahttps://gemreportunesco.wordpress.com

- H.E Mulyasa. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (II). PT Bumi Aksara.
- Hadis Nurhayati & Abdul. (2022). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Alfabeta.
- Hafni, E. (2019). Pengaruh Supervisi Dan Kompetensi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Man se-Kota Medan [Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara]. In *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* (Vol. 6, Issue 1). <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4388>
- Hair, Joseph, & Jr. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Kardiasih, K., Yasa, S., Sitiari, W., & Warmadewa, U. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada dinas kebudayaan kota denpasar. *Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 55–62. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.222.55-62>
- Kemendikbud. (2017). *Pedoman Diklat Pasca Ujian Kompetensi Awal*.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Leonangung, A., Arifian, F. D., & Nardi, M. (2017). *Etika dan Tantangan Profesionalisme Guru* (2nd ed.). Alfabeta.
- Leva, C. (2017). *Human Mental Workload: Models and Applications* (L. Longo (ed.)). Springer International Publishing.
- Lubis, Z. (2021). *Statistika Terapan untuk Ilmu-Ilmu Sosial dan Ekonomi*. Andi.
- Madjid dan Samsudin. (2021). Impact of achievement motivation and transformational leadership on teacher performance mediated by organizational commitment. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 21(3), 107–119.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marzuki, A., Armereo, C., & Rahayu, P. F. (2020). *Praktikum Statistik*. Ahli Media Press.
- Mudofar. (2022). Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Elementary School Education Journal*, 6(2), 384–397.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nur'afiyah Raisal. (2022). *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Kompetensi Supervisi dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Batang Kuis*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Pandey, D. D. L. (2020). *Expected Training Benefits and Employee Commitment: A Study of The Nepalese Service Sector*. Ashok Yakkaldevi.
- Prahara, T. O., Mujtahid, I. M., & Rosita, T. (2022). Pengaruh Supervisi dan Peran Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri di Kecamatan Rumbai Pesisir. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 75. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.75-86.2022>
- Puslitjak Dikbud. (2021). Pemulihan Pembelajaran-Waktunya untuk Bertindak: Risalah. *INOVASI*, 1–7. https://puslitjakdikbud.kemdikbud.go.id/produk/risalah_kebijakan/detail/313838/pem

ulihan-pembelajaran-waktunya-untuk-bertindak

- Raimah, K. (2014). Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Kelas Di Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Indomera*, 3(5), 1–3. <https://doi.org/https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.227>
ABSTRACT
- Rosyidah, M., & Fijra, R. (2021). *Metode Penelitian*. Deepublish.
- Rusmiati, E., Harjadi, D., & Fitriani, L. K. (2021). Analysis of The Impact of Risk and Workload on Motivation and Impact on Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(2).
- Septikasari, R., & Frasandy, R. N. (2020). Keterampilan 4C Abad 21 dalam Pembelajaran Pendidikan Dasar. *Jurnal Tarbiyah Al-Awlad*, 8(2), 112–122.
- Simamora, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Student Assessment Program for International. (2018). National Center for Education Statistics. In *Organization for Economic Cooperation and Development*. <https://doi.org/10.4135/9781529714395.n400>
- Suhaimi, W. (2017). Hubungan Antara Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. *Prosiding Seminar Nasional PS2DMP ULM*, 3(2), 1–6.
- Suma'mur. (2018). *Hiegine Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. CV Sagung Seto.
- Supriadi, Y. N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktek dan Soal Latihan). In Z. Rialmi (Ed.), *Eureka Media Aksara*. Eureka Media Aksara.
- Supriadi, Y. N., Urbach, N., & Saputra, J. (2022). Implications of Working Environment Job Stress Moderated Employee Engagement to Improve Employee Performance in the Electronic Trans- action Service Industry. *International Business and Accounting Research Journal*, 6(1), 24–36.
- Supriyadi, Y. (2021). *Strategi Innovation Capability Dalam Proses Pembelajaran Di Era Pandemi COVID-19*.
- Susanti, A., & Sa'ud, U. S. (2016). Efektivitas Pengelolaan Pengembangan Profesionalitas Guru. In *Jurnal Administrasi Pendidikan: Vol. XXIII* (Issue 2).
- Syahrir, Danial, Yulinda, E., & Yusuf, M. (2020). *Aplikasi Metode SEM-PLS dalam Pengelolaan Sumberdaya Pesisir dan Lautan*. PT Penerbit IPB Press.
- UNICEF. (2020, June). *Indonesia: Survei terbaru menunjukkan bagaimana siswa belajar dari rumah*.
- Yusuf, B. (2020). Restructuring Educational Institutions for Growth in the Fourth Industrial Revolution (4IR): A Systematic Review. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 15(3).