

## Increasing Teacher Work Motivations Through Job Performance Assessment SMPN 3 Serang City

### Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Penilaian Prestasi Kerja SMPN 3 Kota Serang

**Sanajaya Jaka Santoso**  
SMP Negeri 3 Kota Serang  
Email: [Santoso.jaka@gmail.com](mailto:Santoso.jaka@gmail.com)

#### ARTICLE INFO

##### *Article history:*

Received Apr 13, 2022  
Revised Apr 20, 2022  
Accepted May 09, 2022

##### *Keywords:*

*Academic Supervision,  
Performance Appraisal,  
Teacher Work Motivation*

##### **Kata Kunci:**

Pengawasan Akademik,  
Penilaian Prestasi,  
Motivasi Kerja Guru.

##### *Corresponding Author:*

Sanajaya Jaka Santoso,  
SMP Negeri 3 Kota Serang,  
Email: [santoso.jaka@gmail.com](mailto:santoso.jaka@gmail.com)

#### ABSTRACT

Due to the fact that "learning" and "teaching" are everyone's problems, it is clear that it is necessary and important to explain and formulate these learning problems, especially for professional educators so that we can pursue them more efficiently and as effectively as possible. Whether or not a teacher's task implementation develops is largely determined by the teacher's ability to plan learning activities before teaching and the process of implementing learning. However, in daily reality, there are still teachers who are unable or do not have the skills to plan teaching and learning activities, as well as the implementation of learning, there are even teachers who are not prepared in teaching. To obtain clearer information about the alleged problems above, this study aims to examine teacher competence in carrying out teaching and learning activities at SMP Negeri 3 Serang City, with the implementation of Academic Supervision Work by the Principal through Work Performance Assessment to Increase Teacher Work Motivation in SMP Negeri 3 Serang City, Banten Province.

#### ABSTRAK

Karena kenyataan bahwa "belajar" dan "mengajar" adalah masalah setiap orang, maka jelaslah kiranya perlu dan pentingnya menjelaskan dan merumuskan masalah belajar itu, terlebih-lebih bagi kaum pendidikan profesional supaya kita menemukannya dengan lebih efisien dan seefektif mungkin. Berkembang tidaknya suatu pelaksanaan tugas guru, sebagian besar sangat ditentukan oleh kemampuan guru tersebut dalam merencanakan kegiatan belajar sebelum mengajar dan Proses Pelaksanaan Pembelajaran. Namun dalam kenyataan sehari-hari, masih ada di antara guru-guru yang belum mampu atau tidak memiliki keterampilan dalam merencanakan kegiatan belajar mengajar, serta pelaksanaan pembelajarannya bahkan ada diantara guru yang tidak ada persiapan dalam mengajar. Untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas mengenai permasalahan yang diduga di atas, studi ini ingin meneliti tentang kompetensi guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di SMP Negeri 3 Kota Serang, dengan pelaksanaan Kerja Pengawasan Akademik Oleh Kepala Sekolah Melalui Penilaian Prestasi Kerja dapat Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 3 Kota Serang Provinsi Banten.

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



## PENDAHULUAN

Tujuan pembangunan Nasional dapat dicapai melalui pembangunan yang direncanakan dengan terarah dan realistis serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh, berdaya guna dan berhasil guna. Tercapainya tujuan tersebut sangat tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dalam menjalankan tugasnya, hal ini dapat diwujudkan melalui pemberian pelayanan kepada masyarakat, penuh dedikasi, disiplin yang tinggi, prosedur kerja yang baik dan sebagainya (Handayani & Wulandari, 2021). Semuanya ini dilakukan mulai dari tingkat pusat sebagai pemerintahan tertinggi sampai kepada tingkat pemerintahan terendah di Negara Kesatuan Republik Indonesia ini. Keberhasilan program pengajaran di sekolah akan membawa pengaruh yang besar terhadap keberhasilan tujuan pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam RPJPN “ Untuk menciptakan manusia Indonesia seutuhnya yang beriman dan bertakwa “, oleh karena itu sekolah harus dibina dengan cara meningkatkan penyelenggaraan program pendidikan supaya berhasil guna dan berdaya guna (Rahmadi, 2019).

Sekolah dipimpin oleh seorang Kepala Sekolah yang mempunyai peranan sebagai pemikir, perencana, pelaksana serta pengendali pembangunan di sekolah (Ginancar et al., 2019). Dengan demikian kepala Sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam memperlancar jalannya roda pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Mengingat pentingnya peranan tersebut, maka Kepala Sekolah harus mampu memberikan arahan dan motivasi kepada guru dalam rangka pencapaian tujuan. Dalam memotivasi, seorang pimpinan harus dapat mengembangkan kecakapannya dalam memberikan perintah kepada bawahannya (Rahmawati et al., 2019). Ia harus mengetahui bagaimana memerintah orang lain tanpa menimbulkan perlawanan atau kebencian dan ia harus dapat memperoleh kepatuhan tanpa menghilangkan prakarsa dan daya cipta bawahannya. Tugas memberi motivasi memang tidak mudah. Pada umumnya pegawai-pegawai mempunyai latar belakang, harapan, pengalaman, keinginan dan ambisi yang berbeda-beda. Mereka melihat peristiwa-peristiwa atau kejadian-kejadian dari sudut pandang yang berlainan. Reaksi-reaksi mereka terhadap pekerjaan, rekan sekerja dan hubungan kerja juga berbeda satu sama lain (Ishtifa et al., 2020).

Pekerjaan sendiri merupakan pertimbangan yang sangat penting dalam motivasi. Pekerjaan dipandang secara berlainan oleh orang-orang yang berbeda. Sebagian orang melakukan sesuatu karena benar-benar mencintai pekerjaan itu, tetapi sebagian lain melakukan pekerjaan karena mengharapkan memperoleh sesuatu dari pekerjaan tersebut. Pada dasarnya, alasan seseorang bekerja adalah berhubungan dengan kepentingan individunya atau memberikan bentuk kepuasan tertentu kepadanya. Demikian pula halnya dengan sekolah, Kepala Sekolah harus mengetahui secara jelas hal-hal yang dapat mendorong para guru melaksanakan tugas secara optimal (Aminatun & Oktaviani, 2019).

Tantangan berat yang harus dihadapi oleh setiap Kepala Sekolah, selain volume kerja yang meningkat, interaksi manusia yang lebih kompleks serta tuntutan pengembangan di sekolah juga dituntut untuk dapat menggerakkan para warganya

berperan aktif dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, seorang Kepala Sekolah perlu menggunakan cara tersendiri, misalnya dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas, penyediaan sarana kerja, pemberian uang yang memadai dan lain-lainnya. Dengan demikian tujuan untuk melanggar dan mendidik serta penyelenggaraan pendidikan secara efektif dan efisien akan tercapai. Hubungan kerja sama yang baik antara Kepala Sekolah dan para guru mempunyai peranan yang penting dalam usaha pencapaian tujuan tersebut. Hubungan dan kerja sama tersebut haruslah dapat memberikan gairah dan semangat atau motivasi kerja yang tinggi.

Secara etimologis istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang berarti bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda “pimpinan” yang berarti orang yang berfungsi membimbing atau menuntun. kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam suatu kepemimpinan, seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sifat-sifat tertentu agar mampu membawa bawahannya kepada keselamatan dan kesejahteraan (Nurma’ardi & Ikrom, 2022).

Motivasi kerja berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan manusia seperti pangan, sandang, papan, penghargaan, rasa aman dan lain-lain. Jika kebutuhan individu yang bekerja dalam suatu organisasi dapat dipenuhi, maka secara otomatis motivasi kerja akan meningkat pula. Sedangkan pengertian motivator menurut Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard yang dikutip oleh (Nurma’ardi & Ikrom, 2021), ialah faktor-faktor pemuas yang mengandung perasaan akan prestasi dan pertumbuhan profesional serta penghargaan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan yang memberi tantangan serta kesempatan. Pengertian motivator menurut Harold Koontz dkk. Yang dikutip oleh Moekijat (19 : 11), adalah hal-hal yang mengakibatkan seseorang melakukan sesuatu. Jadi motivator adalah sesuatu yang mempengaruhi perilaku atau individu.

Peranan utama guru, menurut kaum pragmatis, adalah menyiapkan suasana atau lingkungan belajar yang memungkinkan bagi siswa untuk memperoleh pengalaman dalam mengidentifikasi masalah-masalah, dan mencarikan jalan keluar dari masalah-masalah itu (Johnson dalam Ansyar, 1989). Selain itu kurikulum tidak difokuskan pada mata pelajaran yang harus dipelajari oleh siswa, tetapi diarahkan kepada seperangkat kegiatan-kegiatan belajar yang memberikan kesempatan kepada siswa untuk memperoleh pengalaman. Sehingga siswa dapat mengkonstruksi sendiri kenyataan yang ada (Warsiyah, 2021).

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa kurikulum menurut pragmatisme lebih memetingkan proses dari pada “status”. Sehingga kurikulum yang sesuai dengan pragmatisme adalah kurikulum berpusat pada siswa (student-centered), berorientasi pada proses, dan lebih mengutamakan pengalaman belajar. Pengalaman belajar hanya dapat diperoleh dengan jalan berasosiasi dengan orang lain, oleh karena itu siswa harus tinggal di masyarakat, bekerjasama dengan mengadaptasikan diri secara logis terhadap kebutuhan

dan aspirasi sosial dengan mereka dan mendapatkan diri secara logis terhadap kebutuhan dan aspirasi sosial (Kneller dalam Ansyar,1989).

Permasalahan yang timbul tentang kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja para guru di atas adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana Kepala Sekolah SMP Negeri 3 Kecamatan Serang Kota Serang menjalankan kepemimpinannya selama ini ?, 2) Apakah usaha Kepala Sekolah SMP Negeri 3 Kecamatan Serang Kota Serang dapat meningkatkan motivasi kerja para gurunya?, 3) Bagaimana Peran Kepala Sekolah dalam memberikan pembinaan terhadap guru sebagai pemimpin SMP Negeri 3 Kecamatan Serang Kota Serang, 4) Apakah Kinerja para guru sudah menunjang kelancaran administrasi sekolah di SMP Negeri 3 Kecamatan Serang Kota Serang? 5) Bagaimana tingkat pendidikan, kemampuan dan pengalaman kerja para guru di SMP Negeri 3 Kecamatan Serang Kota Serang, 6) Faktor apa saja yang menjadi hambatan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja para guru?.

Tujuan penelitian ini adalah untuk, 1) mengetahui kemampuan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja para guru. 2) Mengetahui motivasi kerja para guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kedudukan dan fungsinya masing-masing. 3) Mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan bagi Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja para guru.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipergunakan dalam rangka penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Yang dimaksud dengan metode deskriptif menurut (Saraswati et al., 2022), adalah "Suatu metode dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran maupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang". Penelitian deskriptif menurut Yunus dalam (Maryani et al., 2020) mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 3 Kota Serang, berjarak sekitar 1 Km dari pusat pemerintahan Kota Serang atau 2 Km dari Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang dan berjarak sekitar 6 Km dari Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten. Penelitian Tindakan Sekolah ini dilaksanakan pada Semester 1 (ganjil) Tahun Pelajaran 2019/2020, adapun lamanya waktu penelitian kurang lebih selama 2 (dua) bulan yang dimulai dari bulan Agustus sampai bulan September 2019. Adapun instrumen yang paling utama dalam penelitian ini adalah meneliti sendiri yang ditambah dengan : 1) Pedoman kuisisioner, yaitu garis besar tentang pertanyaan yang akan diberikan dan harus dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuisisioner tertutup, yaitu jawaban dari pertanyaan yang diajukan telah tersedia, sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang dianggap benar. 2) Penilaian terhadap guru, yaitu pengambil nilai SKP/PPK

yang setiap akhir tahun diberikan oleh Kepala Sekolah dengan mengetahui Kepala Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang.

Pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan angket kepada guru-guru SMP Negeri 3 Kecamatan Serang Kota Serang. Kemudian mendapatkan data nilai hasil PPK (Penilaian Prestasi Kerja) oleh Kepala Sekolah dari masing-masing responden. Analisis data adalah suatu kegiatan untuk mengurutkan, mengelompokkan, menafsirkan dan memprediksikan data yang sudah diperoleh, sehingga mudah untuk dibaca. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisa kualitatif, yaitu penulis menganalisa data sepanjang penelitian dan dilakukan secara terus menerus dari awal sampai akhir penelitian. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan statistik korelasi yaitu untuk mendapatkan tingkat hubungan antara dua variabel.

Adapun rumus statistik korelasi tersebut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)\{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}}$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini data, sebelum dilakukan tindakan, peneliti perlu terlebih dahulu mengetahui kondisi awal yang terkait dengan penilaian terhadap motivasi kerja guru di SMPN 3 Kota Serang, adapun hasil penilaian kondisi awal motivasi kerja guru di SMPN 3 Kota Serang yaitu sebagai berikut:

Tabel 1  
Kondisi Awal Motivasi Kerja Guru

No	No. Urut Subjek	Nilai Angket Guru
1	Ade Chaerul Candra, SE.	70
2	Akhyadi, S.Pd.Kom	75
3	Alfiah Hasanah, S.Pd.	76
4	Azizul Adnan Amin, S.Pd.	70
5	Arif Ekanto. S.Pd.	75
6	Dapot Pardosi, S.Pd.	70
7	Dede Fauziah, S.Pd.	70
8	Dede Kusumawati, S.Pd.	70
9	Dewi Setiawati, S.Ag.	60
10	Dina Haetami, S.Pd.	70
11	Dra. Sriyati	65
12	Eka Mustika Dewi, S.Pd.	70
13	Ernawati, S.Pd.	65
14	Evan Susanto, S.Pd.	60
15	Gun Gun Gunadi, S.Pd.	70
16	Habibah, S.Pd.	65
17	Hani Suryani, S.Pd.	65
18	Iyah Yahliati, S.Pd.	60
19	Ihsan, S.Ag.	60

20	Indah Arifiani Putri, S.Pd.	70
21	Jarot Yulianto, S.Pd.	60
22	Maliatul Husna, S.Pd.	60
23	Maswanih, S.Pd.	60
24	Meirina Shabarina, S.Pd.	65
25	Mumu Jajuli, S.Ag. M.Ag.	60

Berdasarkan penilaian motivasi pada kondisi awal dapat diketahui dari tabel 1, bahwa terdapat 4 guru yang memiliki motivasi yang baik, 7 guru memiliki motivasi baik dan 14 guru memiliki motivasi kurang baik. Sebelum adanya tindakan penilaian prestasi kerja guru tingkat motivasi guru di SMPN 3 Kota Serang bisa dikatakan kurang baik, maka perlu adanya tindakan untuk meningkatkan motivasi kerja guru tersebut. Salah satu upaya yang diterapkan di SMPN 3 Kota Serang yaitu dengan melaksanakan Penilaian Prestasi Kerja Guru pada Tahun ajaran 2019/2020.

Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Guru dilakukan oleh kepala sekolah, adapun hasil penilaian prestasi kerja guru tersebut yaitu:

Tabel 2  
Data Hasil Penilaian Prestasi Kerja Guru

No	No. Urut Subjek	Nilai SKP/PPK Guru
1	Ade Chaerul Candra, SE.	86.31
2	Akhyadi, S.Pd.Kom	89.25
3	Alfiah Hasanah, S.Pd.	85.76
4	Azizul Adnan Amin, S.Pd.	86.89
5	Arif Ekanto, S.Pd.	82.36
6	Dapot Pardosi, S.Pd.	85.46
7	Dede Fauziah, S.Pd.	83.97
8	Dede Kusumawati, S.Pd.	81.26
9	Dewi Setiawati, S.Ag.	84.62
10	Dina Haetami, S.Pd.	85.97
11	Dra. Sriyati	87.36
12	Eka Mustika Dewi, S.Pd.	86.41
13	Ernawati, S.Pd.	83.36
14	Evan Susanto, S.Pd.	82.74
15	Gun Gun Gunadi, S.Pd.	84.69
16	Habibah, S.Pd.	83.57
17	Hani Suryani, S.Pd.	81.94
18	Iyah Yahliati, S.Pd.	82.36
19	Ihsan, S.Ag.	81.48
20	Indah Arifiani Putri, S.Pd.	82.38
21	Jarot Yulianto, S.Pd.	83.52
22	Maliatul Husna, S.Pd.	81.49
23	Maswanih, S.Pd.	83.67
24	Meirina Shabarina, S.Pd.	81.25

25	Mumu Jajuli, S.Ag. M.Ag.	81.35
----	--------------------------	-------

Sedangkan untuk penilaian akhir motivasi kerja guru yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai sebagai berikut;

Tabel 3  
Data Hasil Angket Motivasi Akhir

No	No. Urut Subjek	Nilai SKP/PPK Guru
1	Ade Chaerul Candra, SE.	80
2	Akhyadi, S.Pd.Kom	80
3	Alfiah Hasanah, S.Pd.	85
4	Azizul Adnan Amin, S.Pd.	70
5	Arif Ekanto. S.Pd.	75
6	Dapot Pardosi, S.Pd.	70
7	Dede Fauziah, S.Pd.	75
8	Dede Kusumawati, S.Pd.	70
9	Dewi Setiawati, S.Ag.	70
10	Dina Haetami, S.Pd.	75
11	Dra. Sriyati	80
12	Eka Mustika Dewi, S.Pd.	80
13	Ernawati, S.Pd.	65
14	Evan Susanto, S.Pd.	80
15	Gun Gun Gunadi, S.Pd.	80
16	Habibah, S.Pd.	65
17	Hani Suryani, S.Pd.	75
18	Iyah Yahliati, S.Pd.	60
19	Ihsan, S.Ag.	70
20	Indah Arifiani Putri, S.Pd.	75
21	Jarot Yulianto, S.Pd.	80
22	Maliatul Husna, S.Pd.	75
23	Maswanih, S.Pd.	65
24	Meirina Shabarina, S.Pd.	75
25	Mumu Jajuli, S.Ag. M.Ag.	80

Berdasarkan hasil penelitian tindakan sekolah yang terkait dengan upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang ada di SMPN 3 Kota Serang Tahun Pelajaran 2019/2020 ini, maka dapat ditarik pembahasan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang ada di SMPN 3 Kota Serang selama ini belum dapat dilaksanakan secara efektif. Namun setelah pelaksanaan tindakan ini membuktikan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru yang ada di SMPN 3 Kota Serang Tahun Pelajaran 2019/2020.

Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerjayang dilakukan secara efektif akan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru yang ada di SMPN 3 Kota Serang Tahun Pelajaran 2019/2020. Hal ini terbukti dari adanya peningkatan penilaian motivasi dan kinerja guru pada saat awal dan pada saat akhir terdapat perbedaan yaitu jumlah guru yang memiliki motivasi sangat baik menjadi 10 orang, guru yang memiliki motivasi baik berjumlah 13 Orang dan hanya 2 orang dengan motivasi kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diketahui bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja terbukti dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Untuk itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat selalu dilaksanakan dalam rangka mempertahankan sekaligus meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja tentu saja perlu dilakukan perencanaan yang terstruktur dan dilaksanakan secara sistematis agar mampu menghasilkan proses supervisi yang baik. Dengan adanya pelaksanaan supervisi yang baik diharapkan akan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru guna mendukung pencapaian tujuan pembelajaran yang lebih baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 3 Kecamatan Serang Kota Serang dapat diambil simpulan bahwa: 1) Pada kondisi awal sebelum Penelitian Motivasi kerja guru akibat dari kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkannya terasa masih sangat rendah, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan. 2) Dengan adanya Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja yang berkelanjutan melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah telah menunjukkan adanya peningkatan motivasi kerja guru dalam unit kerja di SMPN 3 Kota Serang.

## Daftar Pustaka

- Aminatun, D., & Oktaviani, L. (2019). Memrise: Promoting students' autonomous learning skill through language learning application. *Metathesis: Journal of English* ....  
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1207999>
- Ginjar, A., Putri, N. A., Nisa, A. N. S., & ... (2019). Implementasi Literasi Digital Dalam Proses Pembelajaran Ips Di Smp Al-Azhar 29 Semarang. ... *Jurnal Pembelajaran* ....  
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/harmony/article/view/36136>
- Handayani, R., & Wulandari, D. (2021). Modern assessment dalam menyongsong pembelajaran abad 21 dan hambatan di negara berkembang. *Jurnal Pendidikan Edutama*.  
<https://scholar.archive.org/work/6uvaeshabdmfjktcdy4tux6i/access/wayback/https://ejournal.ikipgribojonegoro.ac.id/index.php/JPE/article/download/1363/pdf>



- Ishthifa, N., Iai, I., Nw, H., & Timur, L. (2020). *PENGARUH MODEL PEMBELAJARAN BRAIN BASED LEARNING BERBANTUAN MEDIA AUDIO TERHADAP KETERAMPILAN Nurul Ishthifa ' Iyati*. 1(4), 29-37.
- Maryani, S., Pramudya, I., & Slamet, I. (2020). Students' mathematical problem-solving abilities in terms of emotional intelligence with TGT and TAI models. *3rd International Conference ....* <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icliqe-19/125933602>
- Nurma'ardi, H. D., & Ikrom, F. D. (2021). IMPLEMENTATION OF THE PBL LEARNING MODEL IN INCREASING STUDENTS' CURIOSITY THROUGH ANIMATION VIDEO MEDIA. *Jurnal Primagraha*.  
<https://jurnal.upg.ac.id/index.php/jurnalupg/article/view/526>
- Nurma'ardi, H. D., & Ikrom, F. D. (2022). PENERAPAN MODEL PEMBELAJARAN PBL DALAM MENINGKATKAN RASA INGIN TAHU SISWA MELALUI MEDIA VIDEO ANIMASI. In *Jurnal Primagraha*.
- Rahmadi, I. F. (2019). Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK): Kerangka Pengetahuan Guru Abad 21. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*.  
<https://www.academia.edu/download/66332361/pdf.pdf>
- Rahmawati, E., Maulinisa, R., & Suyadi. (2019). Analisis Perkembangan Fisik-Motorik Tercapai pada Usia Dasar di MIN 2 Sleman Yogyakarta. *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan*, 11(2), 245-269.
- Saraswati, D. A., Sandrian, D. N., Nazulfah, I., & ... (2022). Analisis kegiatan p5 di sma negeri 4 kota tangerang sebagai penerapan pembelajaran terdiferensiasi pada kurikulum merdeka. *Jurnal Pendidikan ....*  
<http://www.ejournal.tsb.ac.id/index.php/jpm/article/view/578>
- Warsiyah, S. P. (2021). Strategi Kelompok Kerja Guru (KKG) Untuk Memitigasi Learning Loss Melalui Pembelajaran Terdiferensiasi. In *Neo-Jer: North Borneo Journal of Educational ....*