

**Evaluasi Efektivitas Program *Mentoring Peer-To-Peer*
dalam Meningkatkan Motivasi dan Kompetensi
Guru Sekolah Menengah Pertama**

Lisa Elishabat Ishomuddin, Baharuddin

Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam 45 Bekasi

lisa.alishobat@gmail.com

Abstrak

Manusia adalah sumber daya terpenting dalam instansi pemerintahan, sehingga kepala sekolah harus menyiapkan strategi khusus untuk meningkatkan kualitas guru. Kurangnya motivasi dan minat belajar menjadi masalah bagi guru, namun evaluasi metode peer teaching menunjukkan peningkatan signifikan dalam keterampilan dan kepercayaan diri calon guru yang berkontribusi pada pengembangan kurikulum pelatihan. Jika evaluasi efektivitas program *Mentoring* tidak dijalankan, guru mungkin akan mengalami stagnasi dalam pengembangan kompetensi pedagogik mereka, yang dapat berdampak negatif pada kualitas pembelajaran dan motivasi siswa, serta menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengevaluasi efektivitas program *Mentoring Peer-to-Peer* dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi guru Sekolah Menengah Pertama melalui analisis deskriptif dan interpretatif, dengan data dikumpulkan dari literatur, wawancara, FGD, dan kuesioner, serta dianalisis menggunakan metode Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program *Mentoring Peer-to-Peer* efektif dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi guru, dengan peran kepala sekolah dan motivasi guru sebagai faktor penting, serta praktik *Mentoring* yang berhasil meningkatkan tanggung jawab, disiplin, dan kerjasama di sekolah. Evaluasi data menunjukkan bahwa program *Mentoring Peer-to-Peer* berdampak positif pada kualitas pendidikan melalui peningkatan motivasi dan kompetensi guru.

Kata Kunci: *Kompetensi guru, motivasi guru, Peer-to-Peer Mentoring*

Abstract

Human resources are the most important asset in government institutions, thus school principals must develop specific strategies to enhance teacher quality. Lack of motivation and interest in learning is a problem for teachers, but the evaluation of peer teaching methods shows significant improvements in the skills and confidence of prospective teachers, contributing to curriculum development. If the effectiveness of *Mentoring* programs is not evaluated, teachers may experience stagnation in their pedagogical competence development, negatively impacting student

learning quality and motivation, and hindering efforts to improve educational quality in schools. This study employs a descriptive qualitative approach to evaluate the effectiveness of Peer-to-Peer Mentoring programs in enhancing the motivation and competence of junior high school teachers through descriptive and interpretative analysis, with data collected from literature, interviews, focus group discussions (FGD), and questionnaires, and analyzed using the Miles and Huberman method. The results indicate that Peer-to-Peer Mentoring programs are effective in improving teacher motivation and competence, with the role of the principal and teacher motivation being crucial factors, and Mentoring practices successfully enhancing responsibility, discipline, and cooperation in schools. Data evaluation shows that Peer-to-Peer Mentoring programs positively impact educational quality by increasing teacher motivation and competence.

Keywords: *Teacher competence, teacher motivation, Peer-to-Peer Mentoring*

Pendahuluan

Manusia adalah sumber daya terpenting dalam suatu instansi pemerintahan karena tanpa mereka, sulit bagi instansi untuk mencapai misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah harus menyiapkan strategi khusus untuk meningkatkan kualitas guru, karena kualitas guru sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia di sekolahnya¹(Inayati et al., 2023). Kurangnya motivasi dan minat untuk belajar serta mengembangkan diri menjadi masalah bagi guru, yang dapat menyebabkan mereka ketinggalan dalam perkembangan terbaru di dunia pendidikan dan teknologi² (Miftakus Surur & Kuswandi, 2024). Evaluasi efektivitas metode peer teaching menunjukkan peningkatan signifikan dalam keterampilan mengajar calon guru, termasuk pengelolaan kelas, teknik pengajaran, dan interaksi dengan siswa³ (Noviana et al., 2024). Metode ini juga meningkatkan kepercayaan diri calon guru, memberikan kontribusi penting bagi pengembangan kurikulum pelatihan guru di

¹ Inayati, I., Isnaini, I., & Siregar, N. S. S. (2023). Analisis Peningkatan Kualitas Guru pada UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP Negeri 7 Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(4), 2809–2823. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i4.1724>

² Miftakus Surur, A., & Kuswandi, D. (2024). *KENDALA DAN SOLUSI DALAM PROSES PENDAMPINGAN GURU TINGKAT TINGGI*.

³ Ngongo, A. A., & Purnami, A. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Depok. *Media Manajemen Pendidikan*, 6(2), 251–261. <http://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/mmp>

Indonesia. Evaluasi pendidikan adalah proses mengumpulkan informasi untuk memperbaiki atau menghentikan kegiatan berdasarkan data yang diperoleh⁴ (Hafid Fadillah & Sanusi, 2020).

Jika evaluasi efektivitas program *Mentoring* dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi guru tidak dijalankan, guru mungkin akan mengalami stagnasi dalam pengembangan kompetensi pedagogik mereka, yang dapat berdampak negatif pada kualitas pembelajaran dan motivasi siswa⁵ (Situmorang & Iriani, 2022) . Jika evaluasi efektivitas program *Mentoring* dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi guru tidak dijalankan, guru mungkin akan tetap memiliki motivasi dan kompetensi yang rendah, yang dapat mengakibatkan kinerja pengajaran yang kurang optimal dan berdampak negatif pada kualitas pendidikan di sekolah. Selain itu, tanpa evaluasi tersebut, sekolah tidak dapat mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang ada, sehingga upaya peningkatan kualitas pendidikan menjadi terhambat⁶ (Suwendi, 2022). Selain itu guru akan mengalami kesulitan dalam mengembangkan keterampilan dan motivasi yang diperlukan untuk mengajar secara efektif, yang dapat berdampak negatif pada kualitas pendidikan karakter yang diterima oleh siswa. Tanpa evaluasi tersebut, sekolah tidak dapat mengidentifikasi dan mengatasi kendala yang ada dalam pelaksanaan program *Mentoring*, sehingga upaya peningkatan kualitas pendidikan karakter menjadi terhambat⁷ (Yusnaeni & Marlina, 2020).

Penelitian oleh⁸ (Inayati et al., 2023), meneliti efektivitas program *Mentoring Peer-to-Peer* dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi guru di SMP Negeri 7 Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program ini berhasil meningkatkan profesionalisme guru dalam pengetahuan dan keterampilan, serta semangat kerja guru,

⁴ Hafid Fadillah, M., & Sanusi, S. (2020). PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN BERBASIS MANAJEMEN SEKOLAH MODEL. In *Journal of Islamic Education Management Oktober* (Vol. 2020, Issue 2). <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola>

⁵ Situmorang, R., & Iriani, T. (2022). *E-Mentoring: Alternatif Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru* (Vol. 2, Issue 1).

⁶ Suwendi, S. (2022). *Mentoring Trilogi Pendidikan Guna Meningkatkan Motivasi Berprestasi Guru di SMP Negeri 4 Purwodadi*. *JIRA: Jurnal Inovasi Dan Riset Akademik*, 3(5), 304–312. <https://doi.org/10.47387/jira.v3i5.286>

⁷ Yusnaeni, W., & Marlina, M. (2020). MABAC Method Dalam Penentuan Kelayakan Penerima Bantuan SPP. *Jurnal Sains Dan Manajemen*, 8(1).

⁸ Inayati, I., Isnaini, I., & Siregar, N. S. S. (2023). Analisis Peningkatan Kualitas Guru pada UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP Negeri 7 Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(4), 2809–2823. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i4.1724>

meskipun terdapat hambatan seperti kurangnya dukungan dari kepala sekolah. Evaluasi ini menekankan pentingnya dukungan penuh dari kepala sekolah dan lingkungan untuk keberhasilan program peningkatan kualitas guru. Menurut⁹ (Suryani, 2021) yang meneliti efektivitas metode *Mentoring* untuk meningkatkan kompetensi guru dalam pemantauan karakter siswa berbasis afeksi selama Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) di SMAN 5 Yogyakarta. Hasilnya menunjukkan peningkatan signifikan pada kompetensi guru dari skor rata-rata 67,1 pada siklus pertama menjadi 84,5 pada siklus kedua, serta peningkatan pemahaman metode *Mentoring* oleh guru dari 86 menjadi 92,5. Penelitian ini menyimpulkan bahwa metode *Mentoring* efektif dalam meningkatkan kompetensi pengawasan karakter siswa selama PJJ. Penelitian oleh¹⁰ (Situmorang & Iriani, 2022) yang meneliti efektivitas *e-Mentoring* dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *e-Mentoring* memberikan dampak positif pada kepercayaan diri dan kompetensi pedagogik guru, terutama dalam perencanaan pembelajaran dan praktik mengajar di kelas. *E-Mentoring* menggunakan model DARP (*Discuss, Archive, Reflect, Prepare*) dan memanfaatkan TIK secara efektif untuk mendukung interaksi sinkron dan asinkron antara mentor dan mentee.

Namun dari penelitian-penelitian terdahulu tersebut, terdapat kelemahan sehingga menjadi gap dalam pembuatan penelitian ini, yaitu sebagai berikut. Penelitian oleh¹¹ (Inayati et al., 2023) menunjukkan bahwa meskipun program *Mentoring Peer-to-Peer* berhasil meningkatkan profesionalisme guru, terdapat hambatan berupa kurangnya dukungan dari kepala sekolah. Hal ini menekankan bahwa keberhasilan program sangat bergantung pada dukungan penuh dari kepala sekolah. Selain itu, penelitian oleh¹² (Suryani, 2021) yang meneliti efektivitas metode *Mentoring* dalam konteks Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) di SMAN 5 Yogyakarta, membatasi generalisasi hasil ke pembelajaran

⁹ Suryani, F. (2021). Metode *Mentoring* untuk Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Pemantauan Karakter Siswa Berbasis Afeksi Selama PJJ. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 6(3). <https://doi.org/10.51169/ideguru.v6i3.275>

¹⁰ Situmorang, R., & Iriani, T. (2022). *E-Mentoring: Alternatif Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru* (Vol. 2, Issue 1).

¹¹ Inayati, I., Isnaini, I., & Siregar, N. S. S. (2023). Analisis Peningkatan Kualitas Guru pada UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP Negeri 7 Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(4), 2809–2823. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i4.1724>

¹² Suryani, F. (2021). Metode *Mentoring* untuk Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Pemantauan Karakter Siswa Berbasis Afeksi Selama PJJ. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 6(3). <https://doi.org/10.51169/ideguru.v6i3.275>

tatap muka. Kemudian penelitian oleh¹³ (Situmorang & Iriani, 2022) yang berfokus pada peningkatan kompetensi pedagogik melalui *e-Mentoring*, namun tidak mencakup aspek kompetensi guru lainnya seperti manajemen kelas. Penelitian oleh¹⁴ (Nugraha & Syarifudin, 2020), meneliti efektivitas pelaksanaan Kurikulum 2013 di SMP Negeri se-Kota Serang menggunakan pendekatan CIPP, tetapi tidak mengeksplorasi metode lain yang mungkin lebih efektif. Penelitian-penelitian ini menunjukkan perlunya penelitian baru untuk mengisi gap yang ada dan memberikan kontribusi yang lebih komprehensif dalam bidang ini.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis akan melaksanakan sebuah penelitian yang berjudul **“Evaluasi Efektivitas Program *Mentoring Peer-to-Peer* dalam Meningkatkan Motivasi dan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama”**. Penelitian ini bertujuan mengevaluasi efektivitas program *Mentoring Peer-to-Peer* dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi guru di sekolah menengah pertama. Fokus penelitian meliputi dua aspek utama: motivasi dan kompetensi guru. Diharapkan penelitian ini memberikan gambaran komprehensif mengenai efektivitas program serta bukti empiris bahwa program tersebut tidak hanya meningkatkan keterampilan pedagogik guru tetapi juga memotivasi mereka untuk berkembang secara profesional. Evaluasi ini juga bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan program *Mentoring*, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat untuk perbaikan dan pengembangan program di masa mendatang.

¹³ Situmorang, R., & Iriani, T. (2022). *E-Mentoring: Alternatif Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru* (Vol. 2, Issue 1).

¹⁴ Ngongo, A. A., & Purnami, A. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Depok. *Media Manajemen Pendidikan*, 6(2), 251–261. <http://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/mmp>

Literatur Review

Evaluasi Efektivitas

Evaluasi hasil belajar adalah proses berkelanjutan dan sistematis untuk mengetahui apakah hasil dari proses pembelajaran sudah baik atau belum, dengan tujuan memperbaiki mutu proses pembelajaran. Efektivitas adalah kondisi yang mendukung terjadinya efek yang diinginkan, yang terjadi ketika suatu tindakan menghasilkan akibat yang diinginkan. Evaluasi efektivitas mengacu pada keberhasilan proses belajar & mengajar yang diterapkan oleh seorang pengajar terhadap anak muridnya¹⁵ (Hakim, 2021). Evaluasi efektivitas berfungsi untuk mengukur sejauh mana tujuan pembelajaran telah tercapai dan membantu menentukan apakah metode pembelajaran yang digunakan efektif dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan, mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan dalam proses pembelajaran sehingga institusi pendidikan dapat melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, selain itu hasil dari evaluasi efektivitas digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait perbaikan dan pengembangan program pembelajaran, termasuk keputusan tentang metode pengajaran, penggunaan teknologi, dan penyediaan sumber daya yang diperlukan¹⁶ (Boy et al., 2021). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi evaluasi efektivitas proses belajar dan mengajar adalah sebagai berikut¹⁷ (K. Wulansari, 2022):

1. Interaksi antara Pengajar dan Pembelajar
2. Penggunaan Media Pembelajaran
3. Kesiapan Guru dan Siswa
4. Fasilitas dan Infrastruktur
5. Motivasi dan Sikap Siswa
6. Desain Pembelajaran dan RPP
7. Kendala Teknis dan Biaya

¹⁵ Hakim, L. (2021). *BAHTERA: Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra*. *BAHTERA: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 20(2), 151–156. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/bahtera/>

¹⁶ Boy, J., Basgimata Barus, N., Sinuraya, F., & Hejeprinta Waruwu, T. (2021). EVALUASI EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN MENGGUNAKAN E-LEARNING (STUDI KASUS MAHASISWA PENDIDIKAN OLAHRAGA UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI). *Jurnal Curere*, 5(2), 29–36.

¹⁷ Wulansari, F., & Fauzi, A. (2023). *PENGARUH COACHING DAN MENTORING TERHADAP KINERJA PEGAWAI* (Vol. 3, Issue 1).

Mentoring Peer-to-Peer

Mentoring adalah proses di mana seorang individu yang lebih berpengalaman (mentor) memberikan bimbingan, pengetahuan, dan dukungan kepada individu yang kurang berpengalaman (mentee) untuk membantu perkembangan pribadi dan profesional mereka. Biasanya, *Mentoring* melibatkan hubungan jangka panjang yang berfokus pada pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mentee. Sementara itu, Peer Teaching adalah model pembelajaran di mana siswa atau mahasiswa saling berbagi pengetahuan dan mengajar satu sama lain, memungkinkan mereka berdiskusi secara aktif dan kooperatif serta mengembangkan keterampilan mengajar dan belajar secara bersamaan¹⁸ (Hertiavi & Kesaulya, 2020). *Mentoring* membantu meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru, terutama dalam menyusun modul ajar yang berkualitas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Melalui *Mentoring*, guru mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang komponen-komponen modul ajar dan bagaimana menyusunnya dengan benar. Selain itu, *Mentoring Peer-to-Peer* memungkinkan guru untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman, yang dapat membantu dalam pengembangan diri dan profesionalisme mereka¹⁹ (Triasmani et al., 2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Program *Mentoring* dan *Mentoring Peer-to-Peer*²⁰ (Situmorang & Iriani, 2022):

1. Kerangka Kerja Desain *Mentoring* yang Sesuai dan Sistematis
2. Literasi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)
3. Hubungan Antar Individu
4. Keterlibatan Aktif Peserta
5. Dukungan dari Pihak Eksternal
6. Strategi *Mentoring* yang Tepat
7. Kesiapan dan Motivasi Peserta

¹⁸ Hertiavi, M. A., & Kesaulya, N. (2020). Peer Teaching sebagai Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Mahasiswa Program Sarjana Pendidikan Fisika. *PSEJ (Pancasakti Science Education Journal)*, 5(1), 28–34. <https://doi.org/10.24905/psej.v5i1.17>

¹⁹ Triasmani, A., Tj, H. W., & Andriano, T. (2024). Penggunaan Metode *Mentoring* dan Coaching Model TIRTA untuk Peningkatan Kompetensi Guru dalam Menyusun Modul Ajar. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(2), 629–635. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i2.783>

²⁰ Situmorang, R., & Iriani, T. (2022). *E-Mentoring: Alternatif Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru* (Vol. 2, Issue 1).

8. Evaluasi dan Umpan Balik

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kebutuhan yang mendorong pegawai untuk merealisasikan tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya²¹ (Hutahaean et al., 2023). Motivasi kerja dapat dipahami sebagai faktor yang mendorong pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dukungan melalui coaching dan *Mentoring* dapat meningkatkan motivasi kerja dengan membantu pegawai mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, mengembangkan keterampilan yang diperlukan, serta meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi mereka²² (F. Wulansari & Fauzi, 2023).

Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong guru untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien, sehingga kinerja mereka meningkat. Guru yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam mengajar dan lebih berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka. Selain itu, motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Motivasi kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan produktivitas guru, membuat mereka lebih fokus dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Terakhir, guru yang termotivasi cenderung lebih inovatif dan kreatif dalam mengajar, mencoba metode pengajaran baru, dan mencari cara-cara baru untuk melibatkan siswa dalam proses belajar²³ (Azahra & Putri, 2023). Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong guru untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Guru yang

²¹ Hutahaean, T. M., Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, B., & Magister Manajemen FEB Universitas Jambi, P. (2023). ANALISIS COACHING DAN *MENTORING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(02).

²² Wulansari, F., & Fauzi, A. (2023). *PENGARUH COACHING DAN MENTORING TERHADAP KINERJA PEGAWAI* (Vol. 3, Issue 1).

²³ Azahra, A. D., & Putri, D. N. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, 02(04). <https://jisma.org>

termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam mengajar dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan pendidikan²⁴ (Hutahaean et al., 2023). Indikator-Indikator Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Guru, yaitu sebagai berikut²⁵ (Suwendi, 2022):

1. Intensitas Usaha
2. Arah Usaha
3. Ketekunan
4. Kepuasan Kerja
5. Komitmen terhadap Pekerjaan
6. Kreativitas dan Inovasi
7. Pengembangan Diri
8. Kerjasama dan Kolaborasi
9. Penghargaan dan Pengakuan

Kompetensi Guru

Kompetensi guru merujuk pada seperangkat pengetahuan, kemampuan, serta sikap yang harus dimiliki, dihayati, dan dipahami oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesional mereka. Kompetensi ini mencakup berbagai aspek yang diperlukan untuk memastikan bahwa guru dapat menjalankan peran mereka secara efektif dan profesional dalam proses pendidikan²⁶ (Afridoni et al., 2023). Kompetensi guru adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional yang mencakup kompetensi guru mencakup empat aspek utama: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kompetensi pedagogik melibatkan kemampuan mengelola pembelajaran, memahami peserta didik, dan memanfaatkan teknologi. Kompetensi kepribadian mencakup stabilitas emosional dan menjadi teladan, kompetensi sosial melibatkan interaksi efektif, dan kompetensi

²⁴ Hutahaean, T. M., Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, B., & Magister Manajemen FEB Universitas Jambi, P. (2023). ANALISIS COACHING DAN *MENTORING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(02).

²⁵ Suwendi, S. (2022). *Mentoring* Trilogi Pendidikan Guna Meningkatkan Motivasi Berprestasi Guru di SMP Negeri 4 Purwodadi. *JIRA: Jurnal Inovasi Dan Riset Akademik*, 3(5), 304–312. <https://doi.org/10.47387/jira.v3i5.286>

²⁶ Afridoni, Afriza, & Andriani, T. (2023). Kompetensi Guru-1. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 198–203.

profesional mencakup penguasaan materi ajar secara mendalam²⁷ (Istiqomah et al., 2022). Kompetensi guru sangat penting dalam menghadapi era digital dan mencapai tujuan pendidikan, dengan berbagai upaya peningkatan dilakukan oleh pemerintah. Kompetensi pedagogik mencakup kemampuan mengelola pembelajaran, sedangkan kompetensi kepribadian berkaitan dengan perilaku teladan guru. Kompetensi sosial melibatkan interaksi efektif, dan kompetensi profesional mencakup penguasaan materi ajar yang mendalam (Rosni, 2021).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengevaluasi efektivitas program *Mentoring Peer-to-Peer* dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi guru Sekolah Menengah Pertama di Yogyakarta. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena secara mendalam melalui analisis deskriptif dan interpretatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah *library research*, yang melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber literatur seperti buku, jurnal, dan dokumen lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Selain itu, data juga dikumpulkan melalui wawancara, *Focus Group Discussion* (FGD), dan kuesioner. Wawancara dan FGD digunakan untuk mendapatkan perspektif mendalam dari para partisipan mengenai pengalaman mereka dengan program *Mentoring*, sedangkan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik. Informasi diperoleh dan dikaji dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia, kamus dan sumber-sumber tertulis lainnya baik yang tercetak maupun elektronik²⁸ (Sarwono, 2006).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Miles dan Huberman, yang melibatkan tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan menyederhanakan dan

²⁷ Istiqomah, A., Angin.L.M.P, & Iyolanda.S. (2022). Kompetensi Guru-2. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 3(4), 417-429.

²⁸ Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

mengabstraksi data yang telah dikumpulkan, penyajian data dilakukan dengan menyusun data dalam format yang mudah dipahami, dan penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengidentifikasi pola dan tema yang muncul dari data. Dengan menggunakan metode ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam dan valid mengenai efektivitas program *Mentoring Peer-to-Peer* dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi guru di Bekasi. Dalam melakukan studi pustaka, peneliti berusaha untuk mendapatkan gambaran dan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan topik yang dibahas. Dalam studi kepustakaan tersebut dipakai sumber bacaan yang relevan dan tersedia untuk mengembangkan topik. Hasil dari studi kepustakaan tersebut kemudian dituangkan dalam uraian dan ditambahkan refleksi untuk memperdalam materi serta dibuat sebuah simpulan untuk memperkaya materi yang ada.

Hasil & Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil dan pembahasan dari penelitian yang menggunakan metode library research dan analisis data berdasarkan teori Miles dan Huberman. Metode library research digunakan untuk mengumpulkan literatur yang relevan, sedangkan analisis data mencakup reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh direduksi, disajikan, dan dianalisis untuk menarik kesimpulan yang valid serta membahas implikasinya dalam konteks teori.

Efektivitas Program *Mentoring Peer-to-Peer* dalam Meningkatkan Motivasi Guru Sekolah Menengah Pertama

Hasil penelitian oleh²⁹ (Inayati et al., 2023), menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru sangat dipengaruhi oleh peran kepala sekolah dan motivasi guru dalam meningkatkan profesionalisme serta semangat kerja. Penelitian di UPT SMP Negeri 7 Medan mendukung temuan ini, menyoroti perlunya dukungan penuh dari kepala sekolah dan semangat kerja dari seluruh guru. Hambatan utama yang diidentifikasi adalah

²⁹ Inayati, I., Isnaini, I., & Siregar, N. S. S. (2023). Analisis Peningkatan Kualitas Guru pada UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP Negeri 7 Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(4), 2809–2823. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i4.1724>

rendahnya dukungan kepala sekolah terhadap program peningkatan kualitas guru. Penelitian yang dilaksanakan oleh³⁰ (Suwendi, 2022), bertujuan untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru di SMP Negeri 4 Purwodadi melalui praktik *Mentoring* trilogi pendidikan. Hasilnya menunjukkan peningkatan skor motivasi berprestasi guru yang berdampak pada tanggung jawab, disiplin, kesadaran, kerjasama, dan semangat *Mentoring*, menciptakan kondisi harmonis di sekolah. Ini menjadikan pembelajaran di kelas lebih terstruktur, kreatif, inovatif, dan menyenangkan. Penelitian oleh (Ngongo & Purnami, 2023), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Depok sebesar 61,8%. Hal ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja yang kondusif, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru..

Berdasarkan pemaparan data *library research* tentang efektivitas program *Mentoring Peer-to-Peer* dalam meningkatkan motivasi guru sekolah menengah pertama di atas tersebut, maka berikut adalah analisis data menggunakan metode analisis data oleh Miles and hubberman, adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Pada penelitian tentang efektivitas program *Mentoring Peer-to-Peer* dalam meningkatkan motivasi guru, langkah-langkah reduksi data meliputi:

- Identifikasi Tema Utama: Dari hasil penelitian yang disajikan, tema utama yang diidentifikasi adalah motivasi guru dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.
- Penyaringan Informasi Relevan: Informasi yang relevan seperti peningkatan kompetensi guru, hambatan dalam peningkatan kualitas guru, dan dampak motivasi kerja terhadap kinerja guru dipilih untuk dianalisis lebih lanjut.
- Pengelompokan Data: Data yang serupa dikelompokkan bersama untuk memudahkan analisis.

³⁰ Suwendi, S. (2022). *Mentoring Trilogi Pendidikan Guna Meningkatkan Motivasi Berprestasi Guru di SMP Negeri 4 Purwodadi*. *JIRA: Jurnal Inovasi Dan Riset Akademik*, 3(5), 304–312. <https://doi.org/10.47387/jira.v3i5.286>

2. Penyajian Data

Penyajian data dapat dilakukan melalui tabel, grafik, atau narasi deskriptif. Dalam penelitian ini, penyajian data dilakukan sebagai berikut:

- Narasi Deskriptif: Hasil penelitian yang menunjukkan peran motivasi guru dalam meningkatkan kompetensi serta menciptakan semangat kerja disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

3. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini meliputi:

- Motivasi Guru: Motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Program *Mentoring Peer-to-Peer* terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru, yang berdampak positif pada tanggung jawab, disiplin, dan kerjasama di sekolah.

Efektivitas Program *Mentoring Peer-to-Peer* dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama

Penelitian oleh (Kutai et al., 2021)³¹ menunjukkan bahwa penerapan peer coaching dapat meningkatkan kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, serta meningkatkan kualitas pendidikan dan membuat pembelajaran lebih bermakna bagi siswa. Oleh sebab itu, penerapan peer coaching dapat meningkatkan kinerja guru pada aspek perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran siswa SMP. Penelitian oleh (Umabiinatun, 2023)³², menunjukkan bahwa coaching and *Mentoring* oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi guru dalam menyusun RPP dan melaksanakan pembelajaran IPA dengan model Problem Based Learning (PBL). Penelitian ini mengikuti model Kemmis dan McTaggart melalui empat tahapan: merencanakan, melaksanakan, mengamati, dan merenungkan kembali, dengan

³¹ Kutai, D. K., Muslikin, B., Tindangen, M., Universitas, A. R., Samarinda, M., & Timur, K. (2021). PENINGKATAN KINERJA GURU IPA DALAM MENGIMPLEMENTASIKAN STANDAR PROSES MELALUI PENDAMPINGAN SEJAWAT (PEER COACHING). *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2(1), 13–26. <http://repository.iaiponorogo.ac.id/556/>.

³² Umabiinatun, U. (2023). Coaching and *Mentoring* untuk Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Menerapkan Model Problem Based Learning (PBL) pada Muatan Pelajaran IPA Sekolah Dasar. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(1), 147–156. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i1.573>

hasil bahwa *coaching and Mentoring* efektif dalam meningkatkan kemampuan guru menggunakan model PBL pada proses pembelajaran. Penelitian oleh (Awaluddin et al., 2018)³³, menunjukkan bahwa Program Guru Pembelajar model *peer coaching* berhasil meningkatkan kompetensi guru SMP, dengan perbedaan hasil belajar yang disebabkan oleh input awal yang berbeda. Peserta menyatakan bahwa pelatihan ini relevan dengan tugas mengajar mereka dan efektif dalam meningkatkan keterampilan, dengan peserta daring kombinasi merasa sangat puas dengan dukungan pengampu dan mentor selama pembelajaran.

Berdasarkan pemaparan data *library research* tentang efektivitas program *Mentoring Peer-to-Peer* dalam meningkatkan kompetensi guru sekolah menengah pertama di atas tersebut, maka berikut adalah analisis data menggunakan metode analisis data oleh Miles and hubberman, adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Dalam konteks penelitian tentang efektivitas program *Mentoring Peer-to-Peer* dalam meningkatkan kompetensi guru, langkah-langkah reduksi data meliputi:

- Identifikasi Tema Utama: Tema utama yang diidentifikasi dari penelitian ini adalah peran program *Mentoring Peer-to-Peer*, peran kepala sekolah, dan peningkatan kompetensi guru.
- Penyaringan Informasi Relevan: Informasi yang relevan seperti peningkatan kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, serta kemampuan guru dalam menerapkan model Problem Based Learning (PBL) dipilih untuk dianalisis lebih lanjut.
- Pengelompokan Data: Data yang serupa dikelompokkan bersama untuk memudahkan analisis. Misalnya, data tentang peningkatan kompetensi guru melalui *peer coaching* dan *coaching and Mentoring* dikelompokkan dalam satu kategori.

³³ Awaluddin, Y., Arhanud, J. R., Batu, K., & Timur, J. (2018). EFFECTIVENESS OF GURU PEMBELAJAR PROGRAM IN IMPROVING SOCIAL STUDIES TEACHER COMPETENCE BY USING FULLY ONLINE AND BLENDED LEARNING MODE: EVALUATIVE AND COMPARATIVE STUDY. In *Pengembangan Media Komik Digital Akuntansi Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* (Vol. 3, Issue 1).

2. Penyajian Data

Dalam penelitian ini, penyajian data dilakukan sebagai berikut:

- Narasi Deskriptif: Hasil penelitian yang menunjukkan peran kepala sekolah dalam coaching and *Mentoring* serta efektivitas program peer coaching dalam meningkatkan kompetensi guru dapat disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

3. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini meliputi:

- Efektivitas Peer Coaching: Penerapan peer coaching terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, serta meningkatkan kualitas pendidikan dan membuat pembelajaran lebih bermakna bagi siswa.
- Peran manajemn sekolah, termasuk Kepala Sekolah dalam Coaching and *Mentoring*: Coaching and *Mentoring* yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi guru dalam menyusun RPP dan melaksanakan pembelajaran dengan model Problem Based Learning (PBL).
- Program Guru Pembelajar: Program Guru Pembelajar model peer coaching berhasil meningkatkan kompetensi guru SMP, dengan peserta merasa bahwa pelatihan ini relevan dengan tugas-tugas mengajar mereka dan efektif dalam meningkatkan keterampilan mereka.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Program *Mentoring Peer-to-Peer* dalam Meningkatkan Motivasi dan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama

Penelitian oleh (Situmorang & Iriani, 2022)³⁴, menjelaskan bahwa keberhasilan program peer-*Mentoring* dalam meningkatkan kompetensi guru dipengaruhi oleh desain program yang sesuai dan sistematis, literasi TIK, hubungan interpersonal, dan strategi e-*Mentoring* (DARP). Kesimpulannya, peer-*Mentoring* dapat menjadi alternatif efektif untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru, dengan keberhasilan yang dipengaruhi

³⁴ Situmorang, R., & Iriani, T. (2022). *E-Mentoring: Alternatif Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru* (Vol. 2, Issue 1).

oleh desain program, literasi TIK, dan hubungan interpersonal yang kuat antara mentor dan mentee. Penelitian oleh (Sopiah, 2019), menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan program *Mentoring Peer-to-Peer* meliputi bimbingan berkelanjutan, identitas mata pelajaran, standar kompetensi, dan komponen RKH lainnya (Bimbingan yang dilakukan secara terus-menerus, 2024). Kesimpulannya, bimbingan berkelanjutan efektif meningkatkan kompetensi guru dalam menyusun RKH, dengan peningkatan signifikan pada setiap komponen RKH dari siklus pertama ke siklus kedua. Penelitian oleh (Hufri et al., 2021)³⁵, menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan program *Mentoring Peer-to-Peer* meliputi pengetahuan tentang pembelajaran kontekstual dan pendekatan saintifik, bimbingan berkelanjutan, komitmen guru, penggunaan bahan ajar kontekstual, serta pelatihan dan diskusi (Bimbingan yang dilakukan secara terus-menerus). Kesimpulannya, bimbingan berkelanjutan efektif meningkatkan kompetensi guru dalam menyusun RKH, yang dibuktikan dengan peningkatan signifikan pada setiap komponen RKH dari siklus ke siklus.

Berdasarkan pemaparan data *library research* tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan program *Mentoring Peer-to-Peer* dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi guru sekolah menengah pertama di atas tersebut, maka berikut adalah analisis data menggunakan metode analisis data oleh Miles and hubberman, adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Berdasarkan hasil *library research* tentang penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan program *Mentoring Peer-to-Peer* dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi guru, langkah-langkah reduksi data meliputi:

- Identifikasi Tema Utama: Tema utama yang diidentifikasi dari penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan program *Mentoring Peer-*

³⁵ Hufri, H., Dwiridal, L., & Amir, H. (2021). Peningkatan Kompetensi Guru-Guru SMP 33 Solok Selatan Melalui Pelatihan Pengembangan Bahan Ajar Kontekstual Berdasarkan Pendekatan Saintifik. *Jurnal ABDINUS: Jurnal Pengabdian Nusantara*, 4(2), 439–446. <https://doi.org/10.29407/ja.v4i2.14316>

to-Peer, seperti desain program, literasi TIK, hubungan interpersonal, bimbingan berkelanjutan, dan penggunaan bahan ajar kontekstual.

- Penyaringan Informasi Relevan: Informasi yang relevan seperti pentingnya desain program yang sistematis, literasi TIK, hubungan interpersonal yang kuat, dan bimbingan berkelanjutan dipilih untuk dianalisis lebih lanjut.
- Pengelompokan Data: Data yang serupa dikelompokkan bersama untuk memudahkan analisis. Misalnya, data tentang desain program dan literasi TIK dikelompokkan dalam satu kategori, sedangkan data tentang hubungan interpersonal dan bimbingan berkelanjutan dikelompokkan dalam kategori lain.

2. Penyajian Data

Penyajian data dapat dilakukan melalui tabel, grafik, atau narasi deskriptif. Dalam penelitian ini, penyajian data dilakukan sebagai berikut:

- Narasi Deskriptif: Hasil penelitian yang menunjukkan pentingnya desain program yang sistematis, literasi TIK, hubungan interpersonal yang kuat, dan bimbingan berkelanjutan dapat disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

3. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini meliputi:

- Desain Program yang Sistematis: Desain program *e-Mentoring* yang tepat dan sistematis sangat penting untuk keberhasilan program, dengan mempertimbangkan karakteristik peserta dan tujuan program.
- Literasi TIK: Literasi TIK menjadi bagian terpenting dalam proses *peer-Mentoring* karena peserta harus mampu menggunakan alat komunikasi yang diperlukan.
- Hubungan Interpersonal yang Kuat: Keberhasilan *peer-Mentoring* sangat bergantung pada hubungan antara mentor dan mentee yang saling percaya, saling menghargai, dan memiliki komitmen.
- Bimbingan Berkelanjutan: Bimbingan yang dilakukan secara terus-menerus terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi guru, dengan peningkatan signifikan pada setiap komponen RKH dari siklus ke siklus.

- Penggunaan Bahan Ajar Kontekstual: Guru perlu memahami konsep pembelajaran kontekstual dan pendekatan saintifik untuk mengembangkan bahan ajar yang relevan dan efektif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pemaparan dari hasil dan pembahasan pada penelitian *library research* ini, maka dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut. Penelitian menunjukkan bahwa program *Mentoring Peer-to-Peer* efektif dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi guru Sekolah Menengah Pertama, dengan peran kepala sekolah dan motivasi guru sebagai faktor penting. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program *Mentoring Peer-to-Peer* efektif dalam meningkatkan kompetensi guru Sekolah Menengah Pertama, dengan penerapan peer coaching yang meningkatkan kinerja guru dalam berbagai aspek pembelajaran. Keberhasilan program *Mentoring Peer-to-Peer* dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi guru Sekolah Menengah Pertama dipengaruhi oleh desain program yang sistematis, literasi TIK, hubungan interpersonal yang kuat, dan strategi *e-Mentoring* seperti model DARP.

Daftar Pustaka

- Afridoni, Afriza, & Andriani, T. (2023). Kompetensi Guru-1. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 198–203.
- Awaluddin, Y., Arhanud, J. R., Batu, K., & Timur, J. (2018). EFFECTIVENESS OF GURU PEMBELAJAR PROGRAM IN IMPROVING SOCIAL STUDIES TEACHER COMPETENCE BY USING FULLY ONLINE AND BLENDED LEARNING MODE: EVALUATIVE AND COMPARATIVE STUDY. In *Pengembangan Media Komik Digital Akuntansi Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* (Vol. 3, Issue 1).
- Azahra, A. D., & Putri, D. N. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, 02(04). <https://jisma.org>
- Boy, J., Basgimata Barus, N., Sinuraya, F., & Hejeprinta Waruwu, T. (2021). EVALUASI EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN MENGGUNAKAN E-LEARNING (STUDI KASUS MAHASISWA PENDIDIKAN OLAHRAGA UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI). *Jurnal Curere*, 5(2), 29–36.
- Hafid Fadillah, M., & Sanusi, S. (2020). PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN BERBASIS MANAJEMEN SEKOLAH MODEL. In *Journal of Islamic Education Management Oktober* (Vol. 2020, Issue 2). <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola>
- Hakim, L. (2021). BAHTERA: Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra. *BAHTERA: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 20(2), 151–156. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/bahtera/>
- Hertiavi, M. A., & Kesaulya, N. (2020). Peer Teaching sebagai Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Mahasiswa Program Sarjana Pendidikan Fisika. *PSEJ (Pancasakti Science Education Journal)*, 5(1), 28–34. <https://doi.org/10.24905/psej.v5i1.17>
- Hufri, H., Dwiridal, L., & Amir, H. (2021). Peningkatan Kompetensi Guru-Guru SMP 33 Solok Selatan Melalui Pelatihan Pengembangan Bahan Ajar Kontekstual Berdasarkan Pendekatan Saintifik. *Jurnal ABDINUS: Jurnal Pengabdian Nusantara*, 4(2), 439–446. <https://doi.org/10.29407/ja.v4i2.14316>
- Hutahaean, T. M., Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, B., & Magister Manajemen FEB Universitas Jambi, P. (2023). ANALISIS COACHING DAN MENTORING TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(02).

- Inayati, I., Isnaini, I., & Siregar, N. S. S. (2023). Analisis Peningkatan Kualitas Guru pada UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP Negeri 7 Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(4), 2809–2823. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i4.1724>
- Istiqomah, A., Angin.L.M.P, & Iyolanda.S. (2022). Kompetensi Guru-2. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 3(4), 417–429.
- Lapangan, P., Pendidikan, P., Sekolah, G., Korespondensi, D., Laili, M., & Noviana, E. N. (2024). Artikel Evaluasi Efektivitas Metode Peer Teaching dalam Peningkatan Keterampilan Mengajar bagi Calon Guru. In *PLPPGSD* (Vol. 1, Issue 1). <https://journal.unusida.ac.id/index.php/plppgsd/>
- Miftakus Surur, A., & Kuswandi, D. (2024). *KENDALA DAN SOLUSI DALAM PROSES PENDAMPINGAN GURU TINGKAT TINGGI*.
- Ngongo, A. A., & Purnami, A. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Depok. *Media Manajemen Pendidikan*, 6(2), 251–261. <http://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/mmp>
- Nugraha, E., & Syarifudin, E. (2020). *PENINGKATAN EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM KURIKULUM 2013 DI SMP NEGERI SE-KOTA SERANG*. 11(2), 228.
- Pendidikan, J., Pembelajaran, D., Kutai, D. K., Muslikin, B., Tindangen, M., Universitas, A. R., Samarinda, M., & Timur, K. (2021). PENINGKATAN KINERJA GURU IPA DALAM MENIMPLEMENTASIKAN STANDAR PROSES MELALUI PENDAMPINGAN SEJAWAT (PEER COACHING). *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2(1), 13–26. <http://repository.iainponorogo.ac.id/556/>.
- Rosni, R. (2021). Kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah dasar. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 7(2), 113. <https://doi.org/10.29210/1202121176>
- Situmorang, R., & Iriani, T. (2022). *E-Mentoring: Alternatif Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru* (Vol. 2, Issue 1).
- Sopiah, Y. (2019). *Jurnal Educatio FKIP UNMA STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DALAM MENYUSUN RENCANA PROGRAM PEMBELAJARAN HARIAN MELALUI BIMBINGAN BERKELANJUTAN*. 5(1), 44–50.
- Suryani, F. (2021). Metode *Mentoring* untuk Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Pemantauan Karakter Siswa Berbasis Afeksi Selama PJJ. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 6(3). <https://doi.org/10.51169/ideguru.v6i3.275>

- Suwendi, S. (2022). *Mentoring* Trilogi Pendidikan Guna Meningkatkan Motivasi Berprestasi Guru di SMP Negeri 4 Purwodadi. *JIRA: Jurnal Inovasi Dan Riset Akademik*, 3(5), 304–312. <https://doi.org/10.47387/jira.v3i5.286>
- Triasmani, A., Tj, H. W., & Andriyono, T. (2024). Penggunaan Metode *Mentoring* dan Coaching Model TIRTa untuk Peningkatan Kompetensi Guru dalam Menyusun Modul Ajar. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(2), 629–635. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i2.783>
- Umabiinaton, U. (2023). Coaching and *Mentoring* untuk Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Menerapkan Model Problem Based Learning (PBL) pada Muatan Pelajaran IPA Sekolah Dasar. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(1), 147–156. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i1.573>
- Wulansari, F., & Fauzi, A. (2023). *PENGARUH COACHING DAN MENTORING TERHADAP KINERJA PEGAWAI* (Vol. 3, Issue 1).
- Wulansari, K. (2022). *Lufri, Studi Literatur :Evaluasi Tingkat...121 STUDI LITERATUR : EVALUASI TINGKAT EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN DARING PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP HASIL BELAJAR BIOLOGI* (Vol. 8, Issue 2).
- Yusnaeni, W., & Marlina, M. (2020). MABAC Method Dalam Penentuan Kelayakan Penerima Bantuan SPP. *Jurnal Sains Dan Manajemen*, 8(1).