

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTsN DI KECAMATAN BATANG ALAI SELATAN HULU SUNGAI TENGAH KALIMANTAN SELATAN

Sahibul Fajeri

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia

e-mail : adzkiaufa@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MTsN Di Kecamatan Batang Alai Selatan Hulu Sungai Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian sebanyak 62 orang dan teknik pengambilan sampel dengan teknik jenuh, yaitu keseluruhan populasi sebanyak 62 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun variabel independen terdiri dari Kepemimpinan, Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja dan variabel dependen Kinerja Guru. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, dengan uji hipotesis: uji-F untuk simultan dan uji-t untuk parsial serta uji β untuk pengaruh dominan. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel kepemimpinan, supervisi akademik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik secara simultan maupun secara parsial. Dari ketiga variabel di atas, variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru adalah variabel kepemimpinan.

Kata kunci: kepemimpinan, supervisi akademik, motivasi kerja, kinerja guru

Latar Belakang

Sekolah/madrasah merupakan tempat menuntut ilmu dan tempat berlangsungnya kegiatan proses pembelajaran. Dalam kegiatan proses pembelajaran, guru mempunyai peran vital pada proses tersebut. Untuk ini guru sebagai pendidik memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan pembelajaran.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan bab IV tentang Standar Proses Pasal 19 dijelaskan pada ayat (3) setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

Peraturan pemerintah di atas mengisyaratkan bahwa guru mempunyai peran penting terhadap keberhasilan proses

pembelajaran, guru penentu kualitas pendidikan melalui kinerja. Hal ini sebagaimana, sesuai dengan pendapat Noor (2019:11) dalam keseluruhan kegiatan pendidikan di tingkat operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperiensial. Sejalan dengan tugas utamanya sebagai pendidik, guru melakukan tugas-tugas kinerja pendidikan dalam bimbingan, pengajaran dan latihan. Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan, penentu baik atau tidaknya proses pembelajaran di sekolah/madrasah.

Kinerja seorang guru dapat dilihat dari cara guru mengelola pembelajaran termasuk dalam metode mengajarnya. Menurut Noor (2019:11) kinerja guru sangat terkait dengan upaya pengembangan peserta didik melalui keteladanan, penciptaan lingkungan pendidikan yang kondusif, membimbing, mengajar, dan

melatih peserta didik. Kinerja guru sangat berkaitan dengan kedudukannya sebagai agen pembelajaran, dan berkaitan pula dengan peran guru dalam pembelajaran, antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Peran tersebut menuntut guru untuk mampu meningkatkan kinerjanya.

Seorang guru harus memiliki kualitas dalam mengajar. Kualitas tersebut dapat dinilai dari kinerjanya. Menurut Tempe, A Dale dalam Saondi dan Suherman (2010:20) berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, terlihat masih ada kendala yang dihadapi dalam pencapaian kinerja guru di sekolah tersebut. Kendala yang masih dihadapi oleh guru dalam pencapaian kinerja ditunjukkan dalam proses pembelajaran, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Kinerja guru tentunya ditunjang dengan guru yang berdisiplin dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, baik dalam bentuk kelengkapan administrasi guru, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar serta pengembangan diri guru.

Lembaga pendidikan sekolah/madrasah memiliki seorang pemimpin yaitu kepala sekolah. Pemimpin sekolah yaitu kepala sekolah/madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja bawahannya, kepala sekolah/madrasah harus memiliki jiwa kepemimpinan dan harus memahami tugas, fungsi dan perannya. Bagi kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah menjadi indikator yang sangat berperan penting dalam peningkatan kualitas kinerja. Seorang kepala sekolah/madrasah harus mampu memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja para guru dan bawahannya. Dengan kepemimpinannya, kepala sekolah/madrasah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugas secara efektif, sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan

menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kepribadian atau sifat dan kemampuan serta keterampilan untuk memimpin lembaga pendidikan. Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya kepala sekolah/madrasah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan, salah satunya kepala sekolah menjalankan fungsinya sebagai supervisor, yaitu melakukan supervisi akademik kepada para guru dalam rangka usaha meningkatkan kinerja guru melalui pengawasan dan pembinaan. Kepala sekolah/madrasah harus melakukan supervisi yang memungkinkan kegiatan operasional sekolah berlangsung dengan baik.

Kepala sekolah/madrasah mempunyai kedudukan tertinggi di sekolah yang dijadikan panutan bagi guru, karyawan dan peserta didik. Maka dari itu dalam melaksanakan kepemimpinannya, kepala sekolah/madrasah harus memiliki kepribadian yang baik. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik selalu memotivasi dan mencari cara meningkatkan kinerja guru melalui program pengembangan profesional guru. Fungsi kepemimpinan yang bisa diterapkan oleh kepala sekolah yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator. Sebagai motivator, kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada staf pendidikan untuk melakukan berbagai tugas dan fungsi. Motivasi ini dapat diberdayakan melalui lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dan stimulus secara efektif.

Melihat pentingnya fungsi kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dalam usaha meningkatkan kinerja guru bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah bagi kepala sekolah, karena peningkatan bukan muncul dengan sendirinya melainkan melalui proses. Pada kenyataannya ada kepala sekolah yang sudah berusaha dengan maksimal untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, salah satunya dengan menjalankan fungsi dan perannya sebagai pemimpin, agar gurugurunya memiliki kinerja yang lebih baik,

namun hasilnya masih jauh dari kinerja yang diharapkan. Hal ini disebabkan kepemimpinan kepala sekolah sebagai atasan langsung atau supervisor pemegang kunci kepemimpinan belum dapat membangkitkan semangat kerja terhadap bawahannya, ataukah supervisi akademik kepala sekolah yang belum maksimal, atau juga motivasi kerja guru yang masih kurang dalam pembelajaran.

Nursih (2007) menunjukkan bahwa, layanan supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian ini, Nursih merekomendasikan layanan supervisi kepala sekolah terhadap guru hendaknya dilaksanakan secara terus menerus. Selanjutnya hasil penelitian Hardono, Haryono, dan Yusuf (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dari penelitian yang telah disebutkan, ini menjadi salah satu alasan bagi peneliti ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan, supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Sebagaimana hasil penelitian di atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik dan motivasi kerja. Kepemimpinan menurut Sutisna sebagaimana dikutip oleh Sulistyorini (2004:130) adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan dibutuhkan oleh guru dalam rangka membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan dalam diri manusia. Seorang guru memiliki motivasi kerja yang baik maka akan memiliki

tanggung jawab yang baik pula dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja guru tersebut.

Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah. Seorang guru bekerja secara profesional, jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Karyawan dengan motivasi yang kuat mendapatkan kinerja tinggi dan sebaliknya, mereka berkinerja lemah karena motivasi kerja yang rendah.

Dengan demikian penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis dari berbagai indikator yang telah dijelaskan di atas, untuk menemukan solusi yang tepat dan melihat pengaruh manakah yang dominan dalam usaha peningkatan kinerja guru. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini. (1) Apakah kepemimpinan, supervisi akademik, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru? (2) Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru? (3) Apakah supervisi akademik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru? (4) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru? (5) Manakah antara kepemimpinan, supervisi akademik, dan motivasi kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru?

Studi Literatur Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan seakan-akan dipaksa menghadapi berbagai macam faktor seperti: struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan, dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi suatu alat penyelesaian yang luar biasa terhadap suatu persoalan apa saja yang menimpa suatu organisasi.

Menurut Arikunto (1990:183) kepemimpinan adalah usaha yang Islam lakukan untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka dengan sukarela menyumbangkan kemampuannya secara maksimal demi pencapaian tujuan kelompok yang telah ditetapkan.

Nawawi dalam Julaiha dkk (2022:36) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberi motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang dilakukan.

Sutisna sebagaimana dikutip oleh Sulistyorini (2004:130) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sedikitnya mencakup tiga hal yang saling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah menduduki posisi pimpinan dalam suatu organisasi satuan pendidikan yang mengemban tugas melaksanakan kegiatan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen organisasi sekolah. Kepala sekolah sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan mutu pendidikan di sekolah. Menurut Wahjosumidjo (2003:83) dalam Wartini (2020) kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Menurut Pidarta dalam Ashlan, dkk (2022:112) kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari mempunyai lima macam posisi, yaitu sebagai manajer, administrator, motor penggerak hubungan dengan masyarakat, pemimpin dan sebagai supervisor.

Selanjutnya Direktorat Dikmenum dalam Zazin (2016:214) kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua, dan pihak lain yang terkait untuk bekerja, berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Nur Zazin (2016:214) sendiri kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu kemampuan dan kesiapan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan, atau bisa dikatakan bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap penetapan pencapaian tujuan pendidikan.

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya. Menurut Mulyasa dalam Abdul Rahmat (2021: 55) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Menurut Hendiyat Soetopo dan Westy Soemanto dalam Abdul Rahmat (2021:56) membagi gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah menjadi 4, yaitu: (1) gaya autoritarian, (2) gaya laissez-faire, (3) gaya demokratis, dan (4) gaya pseudo demokratis.

Pertama, gaya kepemimpinan autoritarian, dalam gaya ini pemimpin lebih bersifat ingin berkuasa, suasana sekolah selalu tegang. Pemimpin sama sekali tidak memberi kebebasan kepada anggota kelompok untuk turut ambil bagian dalam memutuskan suatu persoalan. Kepala sekolah dalam hal ini mendikte kepada guru yang ada di bawah kepemimpinannya tentang apa yang harus dikerjakan oleh mereka dan bagaimana harus mengerjakannya. Inisiatif dan daya pikir dibatasi, kepala sekolah bebas membuat peraturan sendiri dan peraturan tersebut harus ditaati oleh semua guru.

Kedua, gaya kepemimpinan *laissez-faire*, sifat pemimpin dalam gaya ini seolah-olah tidak tampak, sebab pada gaya ini seorang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya atau secara tidak langsung segala peraturan atau kebijaksanaan (*policy*) suatu institusi berada di tangan guru. Guru bekerja menurut kehendaknya masing-masing tanpa ada pedoman kerja yang baik. Di sini seorang pemimpin atau kepala sekolah mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan, maka semua usahanya akan cepat berhasil.

Ketiga, gaya *demokratis*, dalam gaya ini seorang pemimpin selalu mengikutsertakan seluruh bawahannya dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah yang bersifat demikian akan selalu menghargai pendapat atau kreasi guru yang ada di bawahnya dalam rangka membina kelasnya. Kepala sekolah memberikan sebagian kepemimpinannya kepada guru, sehingga para guru merasa turut bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program pendidikan dan pengajaran di sekolah. Kepala sekolah dalam gaya demokratis, melaksanakan tugasnya atas dasar musyawarah, unsur-unsur demokrasi harus tampak dalam seluruh tata kehidupan di sekolah, misalnya (1) kepala sekolah harus menghargai martabat setiap yang mempunyai perbedaan individu, (2) kepala sekolah harus menciptakan situasi saling menghargai dan saling menghormati, (3) kepala sekolah hendaknya menghargai cara berpikir meskipun dasar pikiran itu bertentangan dengan pendapat sendiri, dan (4) kepala sekolah hendaknya menghargai kebebasan individu.

Keempat gaya *pseudo demokratis*, gaya kepemimpinan ini biasa disebut kepemimpinan demokratis semu. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan ini kelihatannya seolah-olah demokratis, sedangkan dibalik itu terkandung gaya kepemimpinan otoriter. Pemimpin cenderung memaksakan keinginannya dengan cara halus, seolah-olah dia memerlukan masukan-masukan

dari bawahan, padahal dia sudah mempunyai keputusan atau gagasan yang harus disetujui oleh bawahannya.

Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kedudukan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah merupakan tanggung jawab besar bagi siapa pun yang menjabatnya. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang melakukan manajemen pendidikan di setiap sekolah agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Sejalan dengan hal itu, kepala sekolah hendaknya memiliki jiwa kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan membangkitkan semangat guru, karyawan, dan siswanya.

Kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi. Kemampuan yang harus dimiliki dalam kepemimpinan kepala sekolah menurut Mulyasa (2013: 115) adalah kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari “kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi kepala sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi”.

Supervisi Akademik

Secara bahasa supervisi berarti mengamati, mengawasi, atau membimbing kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh orang lain dengan maksud untuk mengadakan perbaikan. Supervisi berasal dari kata “super” artinya lebih atau atas, dan “*vision*” artinya melihat atau meninjau. Secara *etimologi* menurut Mukhtar dan Iskandar (2009: 41) supervisi artinya melihat atau meninjau yang dilakukan oleh atasan terhadap pelaksanaan kegiatan bawahannya. Orang yang berfungsi memberi bantuan kepada guru-guru dalam menstimulasi ke arah usaha mempertahankan suasana belajar mengajar yang lebih baik yang dapat disebut dengan supervisor.

Sebagaimana dikutip dari Sahertian (2000:17), supervisi adalah “suatu usaha

menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran”.

Menurut Suharsimi Arikunto (2004:5) supervisi akademik adalah supervisi yang menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar.

Teknik Supervisi Akademik

Usaha membantu meningkatkan dan mengembangkan potensi sumber daya guru dapat dilaksanakan dengan berbagai alat (*device*) dan teknik supervisi. Alat dan teknik supervisi dapat dibedakan dalam dua macam alat/teknik. Teknik yang bersifat individual, yaitu teknik yang dilaksanakan untuk seorang guru secara individual dan teknik yang bersifat kelompok, yaitu teknik yang dilakukan untuk melayani lebih dari satu orang.

Sahertian dalam Sulistiyono (2022: 18) membedakan teknik supervisi menjadi dua yaitu teknik supervisi yang bersifat individual dan kelompok. Teknik supervisi yang bersifat individual ada tiga jenis yaitu: (1) kunjungan kelas, (2) observasi, (3) percakapan pribadi. Sedangkan teknik yang bersifat kelompok antara lain: rapat guru, diskusi kelompok, lokakarya, seminar, simposium, dan sebagainya.

Selanjutnya Sulistiyono (2022:19) menyebutkan beberapa teknik supervisi individual, yaitu: kunjungan kelas (*classroom visitation*), observasi kelas (*classroom observation*), pertemuan individual/percakapan individual (*individual conference*), kunjungan antar kelas (*intervisitation*), dan menilai diri sendiri (*self evaluation checklist*).

Teknik kelompok adalah suatu cara pelaksanaan program supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih. Menurut Purwanto (2014:122) teknik supervisi kelompok secara rinci dapat dilakukan antara lain, mengadakan

pertemuan atau rapat dengan guru-guru untuk membicarakan berbagai hal yang berhubungan dengan proses dan hasil belajar mengajar, mengadakan dan membimbing diskusi kelompok diantara guru-guru bidang studi, memberikan kesempatan kepada guru-guru bidang studi untuk mengikuti penataran yang sesuai dengan bidang tugasnya, dan membimbing guru-guru dalam mempraktikkan hasil-hasil penataran yang telah diikutinya.

Untuk menetapkan teknik- teknik supervisi akademik yang tepat tidaklah mudah. Seorang kepala sekolah, selain harus mengetahui aspek atau bidang keterampilan yang akan dibina, juga harus mengetahui karakteristik setiap teknik di atas dan sifat atau kepribadian guru, sehingga teknik yang digunakan benar-benar sesuai dengan guru yang sedang dibina melalui supervisi akademik.

Motivasi Kerja

Menurut Pananrangi (2017: 206) motivasi berasal dari kata motif, dalam bahasa Inggris adalah *motive* atau *motion*, lalu *motivation*, yang berarti gerakan atau suatu yang bergerak. Artinya sesuatu yang menggerakkan terjadinya tindakan, atau disebut dengan niat. Motivasi atau dorongan sangat kuat dalam menentukan terwujudnya suatu perbuatan yang direncanakan.

Menurut Roth, dkk (2007: 99) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru, yaitu: (1) motivasi ekstrinsik yang meliputi: penghargaan atas usaha dan prestasi guru, kepuasan terhadap cara mengajar, dan pengamatan kepala sekolah terhadap pekerjaan guru; dan (2) motivasi intrinsik yang meliputi: cara mengajar yang menyenangkan, hubungan dengan orang tua siswa yang harmonis, dan hubungan dengan siswa yang harmonis.

Kinerja Guru

Kinerja dalam Bahasa Indonesia disebut sebagai prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja dalam Jasmani dan Mustofa (2016) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh

pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Penelitian Terdahulu

Septiana, Ngadiman, dan Ivada (2013) meneliti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri Wonosari. Ramlang, Yunus, dan Radjab (2022) meneliti pengaruh supervisi akademik dan motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri se- Kecamatan Liukang Tangaya. Hasilnya menunjukkan bahwa supervisi akademik dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Guru

Pianda (2018:7) menyebutkan sebagai pemimpin sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Hubungan Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru

Supervisi akademik merupakan sumber informasi bagi pengembangan kinerja guru. Dalam fungsinya Pidarta (2009:3) menyebutkan fungsi supervisi antara lain membantu guru agar dapat bekerja secara profesional sesuai dengan kondisi masyarakat tempat sekolah itu berada. Menurut Nawawi dalam Fauzan (2022:26) pelayanan yang disediakan oleh pimpinan adalah untuk membantu guru-guru agar menjadi guru atau personal yang semakin cakap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu pendidikan pada khususnya, agar mampu meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar di sekolah

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Motivasi guru dalam bekerja sangat berkaitan dengan apa yang menjadi keinginannya, harapannya dan tujuan yang ingin dicapainya. Ini akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja. Sikap guru terhadap pekerjaan dapat dilihat dalam bentuk persepsi dan kepuasan terhadap pekerjaan maupun dalam bentuk motivasi yang ditampilkan. Guru yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, sudah barang tentu akan menampilkan persepsi dan kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya maupun motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan mencerminkan seorang guru yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki kompetensi yang tinggi.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif bersifat analitik yaitu meneliti hal yang sudah ada tanpa perlakuan sengaja untuk membangkitkan atau menimbulkan suatu gejala atau keadaan. Kemudian menganalisis dinamika korelasi fenomena antara faktor risiko (pengaruh) dengan faktor efek (akibat).

Populasi dalam penelitian ini guru MTsN di Kecamatan Batang Alai Selatan. sebanyak 62 orang guru. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu semua anggota populasi yang berjumlah 62 orang digunakan menjadi sampel.

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan, Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X_1), Supervisi Akademik (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Guru (Y).

Cara mengukur variabel penelitian menggunakan skala *likert* dari pertanyaan yang diberikan kepada responden. Menurut Sugiyono (2017) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh

peneliti dan selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Pada teknik analisis data menguraikan metode-metode analisis yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian.

Uji instrumen yang dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas yang penelitian ini menggunakan Pearson Product Moment melalui SPSS versi 22.

Uji asumsi klasik penelitian ini terdiri atas (1) uji normalitas, yang menggunakan uji normalitas Kolmogorov Smirnov; (2) uji multikolinearitas, menurut Ghazali, (2018), model regresi bebas dari multikolinieritas bila VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10; (3) uji heteroskedastisitas, dalam pengujian ini menggunakan diagram pancar residual atau grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*); dan (4) uji linieritas, yang bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Metode pengambilan keputusan untuk uji linearitas yaitu dengan signifikansi $< 0,05$, maka hubungan antara dua variabel linear dan sebaliknya jika signifikansi $> 0,05$, maka hubungan antara dua variabel tidak linear.

Analisis Regresi Linear Berganda

Sesuai dengan tujuan penelitian digunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Guru
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Supervisi Akademik
- X₃ = Motivasi Kerja
- β_0 = Konstanta
- $\beta_1 - \beta_3$ = Koefisiensi variabel independen
- e = Pengganggu

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan), Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:89).

Uji t (Uji Parsial), Uji t digunakan untuk melihat signifikansi dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan.

Uji Dominan, Uji Beta (Dominan), yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dominan antara variabel (*independent*) atau individu terhadap variabel terikat (*dependent*). Kaidah pengujiannya, jika nilai didapat *coefficient beta standardized* paling tinggi, maka variabel (*independent*) tersebut mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat (*dependent*).

Koefisien Determinasi (R^2), menurut Ghazali (2018) koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, supervisi akademik, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil Uji F yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan (X1), supervisi akademik (X2), dan motivasi kerja (X3), mampu secara serentak atau secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja guru (Y), diperoleh data pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	f	Mean Square	F	Sig.
Regression	1063,729		354,576	281,232	,000 ^b
Residual	73,126		1,261		
Total	1136,855				

Sumber: SPSS versi 22

Tabel 1 menunjukkan nilai F-tabel sebesar 3,15. Hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F diperoleh F-hitung berdasarkan nilai koefisien yang

dapat dilihat pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai $F = 281,232$ dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$).

Hasil perhitungan menyatakan hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak karena nilai F-hitung $>$ F-tabel yaitu ($281,232 > 3,15$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas kepemimpinan, supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTsN di Kecamatan Batang Alai Selatan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur secara parsial seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel dalam tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu: (1) jika t-hitung $<$ t-tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H0 diterima; dan (2) jika t-hitung $>$ t-tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H1 diterima

Rumus untuk mencari nilai t-tabel:

$$\begin{aligned} t\text{-tabel} &= \alpha/2; n - k - 1 \\ &= 0,05/2 ; 62-3-1 \\ &= 0,025; 58 \text{ (lihat pada distribusi t} \\ &\quad \text{- tabel)} \end{aligned}$$

$$t\text{-tabel} = 2,001$$

Keterangan:

α = Signifikansi (0,05 %)

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,428	,952		1,500	,139
Kepemimpinan	,738	,100	,679	7,356	,000
Supervisi Akademik	,345	,111	,287	3,120	,003
Motivasi Kerja	,073	,032	,077	2,272	,027

Sumber: SPSS versi 22

Dari hasil perhitungan menggunakan rumus t-tabel, maka ditemukan nilai t-tabel sebesar 2,001. Berdasarkan Tabel 2 diketahui hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diketahui hasilnya sebagai berikut:

Uji pengaruh variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru

Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak karena nilai t-hitung $>$ t-tabel yaitu ($7,356 > 2,001$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ($0,00 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Pengaruh Variabel Supervisi Akademik (X2) terhadap Kinerja Guru

Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak karena nilai t-hitung $>$ t-tabel yaitu ($3,120 > 2,001$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ($0,003 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel supervisi akademik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Uji pengaruh variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru

Dari hasil perhitungan, ternyata hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak karena nilai t-hitung $>$ t-tabel yaitu ($2,272 > 2,001$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ($0,027 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Dominan

Uji beta (dominan), yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dominan antara variabel (*independent*) atau individu terhadap variabel terikat (*dependent*). Kaidah pengujiannya, jika nilai didapat *coefficient beta standardized* paling tinggi, maka variabel (*independent*) tersebut mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat (*dependent*).

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat adalah variabel kepemimpinan yang memiliki nilai koefisien β (Beta) terbesar yaitu 0,679 dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Maka kepemimpinan merupakan

variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja guru.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.967 ^a	.936	.932	1,123

Sumber: SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,967 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat searah antara kepemimpinan, supervisi akademik dan motivasi kerja dengan kinerja guru MTsN di Kecamatan Batang Alai Selatan. Artinya jika kepemimpinan, supervisi akademik dan motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja guru MTsN di Kecamatan Batang Alai Selatan juga akan meningkat demikian pula sebaliknya. Persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R-square) adalah sebesar 0,932 Hal ini berarti bahwa naik turunnya kinerja guru MTsN di Kecamatan Batang Alai Selatan dipengaruhi oleh kepemimpinan, supervisi akademik dan motivasi kerja sebesar 93,2% sedangkan sisanya sebesar 6,8% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan, Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari hasil uji F menyatakan hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas kepemimpinan, supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTsN di Kecamatan Batang Alai Selatan.

Artinya jika kepemimpinan, supervisi akademik dan motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja guru MTsN di Kecamatan Batang Alai Selatan juga akan meningkat demikian pula sebaliknya. Hal ini berarti bahwa naik turunnya kinerja guru MTsN di Kecamatan Batang Alai Selatan dipengaruhi oleh kepemimpinan, supervisi akademik dan motivasi kerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTsN di Kecamatan Batang Alai Selatan. Hal ini tidak sejalan dengan Ho, yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja guru MTsN di Kecamatan Batang Alai Selatan. Dengan demikian Ho ditolak dan menerima H1, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja guru MTsN di Kecamatan Batang Alai Selatan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Septiana, Ngadiman, dan Ivada (2013) dan Mashudi (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru

Variabel supervisi akademik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTsN di Kecamatan Batang Alai Selatan. Hal ini tidak sejalan dengan Ho, yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara supervisi akademik dengan kinerja guru MTsN di Kecamatan Batang Alai Selatan. Dengan demikian Ho ditolak dan menerima H1, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh supervisi akademik dengan kinerja guru MTsN di Kecamatan Batang Alai Selatan. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel supervisi akademik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTsN di Kecamatan Batang Alai Selatan. Hasil penelitian ini selaras dengan Hardono, Haryono, dan Yusuf (2017) dan Susilo dan Slamet Sutoyo (2019), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru. Namun, hasil penelitian ini tidak selaras dengan Yogi (2020), bahwa pada penelitian variabel supervisi akademik berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja usaha kecil dan menengah di Jawa Timur.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTsN di Kec. Batang Alai Selatan. Hal ini tidak sejalan dengan Ho, yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja guru MTsN di Kec. Batang Alai Selatan. Dengan demikian Ho ditolak dan menerima H1, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru MTsN di Kecamatan Batang Alai Selatan. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTsN di Kecamatan Batang Alai Selatan Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Titin Eka Ardiana (2017) dan Slamet Riyadi dan Alia Mulyapradana (2017) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru

Pengaruh Dominan di antara Kepemimpinan, Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MTsN di Kecamatan Batang Alai Selatan

Berdasarkan hasil uji β (Beta), di antara variabel yang mempengaruhi kinerja guru MTsN di Kecamatan Batang Alai Selatan adalah kepemimpinan, karena kepemimpinan memiliki nilai Standardized of Coefficients Beta terbesar yang mempengaruhi kinerja, dilanjutkan supervisi akademik dan motivasi kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan melalui analisis regresi linear berganda untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan, supervisi akademik, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MTsN

di Kecamatan Batang Alai Selatan, maka dapat disimpulkan: (1) Kepemimpinan, supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (2) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (3) Supervisi akademik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (4) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dan (5) berdasarkan hasil uji β (Beta) menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil temuan ini, saran yang dapat diberikan peneliti antara lain: (1) karena kepemimpinan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru, maka kepala sekolah/madrasah perlu pengembangan diri melalui kegiatan diklat kepemimpinan agar terjadi peningkatan kinerja guru; (2) kegiatan supervisi akademik menjadi bagian penting kepala sekolah/madrasah untuk dilakukan tindak lanjut dalam meningkatkan kinerja guru; (3) hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja bagi tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya perlu menjadi perhatian untuk dijadikan kebijakan pemimpin, dalam hal ini kepala sekolah/madrasah;

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dimana hanya menilai hubungan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru hanya pada tiga variabel saja. Padahal masih banyak faktor eksternal dan internal lain yang masih bisa memengaruhi kinerja guru seperti kompetensi mengajar, sarana prasarana sekolah, lingkungan kerja maupun faktor lainnya.

Daftar Pustaka

- Ardiana, T.E. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun.
- Arikunto, S. 2004. *Dasar-dasar Supervisi* cet-1. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ashlan, S, dkk. 2022. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru*. CV. Azka Pustaka. Pasaman Barat.

- Fauzan, A. 2022. *Peningkatan Kinerja Guru (Pendidikan Agama Islam Melalui Supervisi Akademik, Diklat dan Partisipasi Dalam Kelompok Kerja Guru)*. A-Empat. Banjarsari.
- Hardono, Haryono, dan Yusuf, A. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Kota Bima.
- Jasmani, A., dan Mustofa, S. 2016. *Supervisi Pendidikan (Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru)*. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.
- Julaiha, S., dkk. 2022. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi dalam Pondok Pesantren*. Media Sains Indonesia, Bandung.
- Mashudi, M. 2017 Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Man se-Kabupaten Blitar
- Mulyasa, E. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mukhtar dan Iskandar. 2009. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan* Cet. Ke-1. Gaung Persada Press. Jakarta.
- Noor, M. 2019. *Guru Profesional dan Berkualitas*. Alprin. Semarang.
- Nursih. 2007. Pengaruh Layanan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani (Studi pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Majalengka).
- Pananrangi, A.R. 2017. *Manajemen Pendidikan*. Cetakan 1. Media Perkasa, Celebes
- Pianda, D. 2018. *Kinerja Guru*. CV. Jejak. Sukabumi.
- Pidarta, M. 2009. *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sahertian. P.A. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia* Cet. Ke-1. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Purwanto, M.N. 2014. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rahmat, A. 2021. *Kepemimpinan Pendidikan*. Zahir Publishing. Yogyakarta.
- Slamet, R., dan Mulyapradana, A. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Atfal di Kota Pekalongan.
- Roth, G, Assor, A Kanat-Maymon, Y, dan Kaplan, H. 2007. Autonomous Motivation for Teaching: How Self - Determined Teaching May Lead to Self - Determined Learning. *Journal of Education Psychology*.
- Ramlang, M.Y., Radjab, M. 2022. Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri se- Kecamatan Liukang Tangaya.
- Roslina S., Ngadiman, Ivada, E. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari.
- Sulistiyono, J. 2022. *Meningkatkan Kedisiplinan Mengajar Guru Melalui Supervisi Akademik Teknik Individual*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia. Lombok Tengah.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyorini. 2004. Hubungan antara Manajerial Kepala Madrasah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 28(1).
- Susilo dan Sutoyo, S. 2019. Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru SD Negeri Rayon 4 Kecamatan Pulau Rimau.
- Usman, M.U. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Wahjosumidjo. 2003. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Wartini. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Lakeisha, Yogi. 2020. Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di Jawa Timur.
- Zazin, N. 2016. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan (Teori dan Aplikasi)*. Ar Ruzz Media. Yogyakarta.