

## Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri di Sub Rayon 3 Temanggung

**Madinatun Minawati, Ngasbun Egar, Ghuftron Abdullah**  
Manajemen Pendidikan, Pascasarjana, Universitas PGRI Semarang  
Jl. Lingga No. 4 – Dr. Cipto, Semarang, Indonesia  
\* E-mail: [mcmintcool@gmail.com](mailto:mcmintcool@gmail.com)

### Abstrak

Kinerja guru dapat dimaknai sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik peserta didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya tujuan dari sebuah institusi pendidikan. Tujuan penelitian ini diantaranya adalah (1) mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; (3) mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap guru; dan (4) mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Sub Rayon 3 Temanggung yang berjumlah 322 guru. Sementara sampel penelitian berjumlah 178 guru yang tersebar di 11 sekolah. Kemudian metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket). Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis regresi, uji analisis, dan uji hipotesis menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan (1) supervisi akademik kepala sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,349 > 1,65356$ ) dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , dan besarnya pengaruh sebesar 28,4%; (2) motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,612 > 1,65356$ ) dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , dan besarnya pengaruh sebesar 43,4%; (3) disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,739 > 1,65356$ ) dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , dan besarnya pengaruh sebesar 25,4%; dan (4) supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $60,618 > 2,26$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan besarnya pengaruh simultan sebesar 51,5%.

**Kata Kunci:** Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

### Abstract

Teacher performance can be interpreted as the teacher's ability to carry out his duties as a teacher who has the expertise to educate students and develop students to achieve the goals of an educational institution. This research aims to (1) determine the influence of the principal's academic supervision on teacher performance, (2) determine the effect of work motivation on teacher performance, (3) determine the influence of work discipline on teachers, and (4) determine the influence of the principal's academic supervision, work motivation, and work discipline on teacher performance.

This research used a quantitative, correlational approach. The population in this study were all State Junior High School teachers in Sub Rayon 3 Temanggung, totaling 322 teachers. Meanwhile, the research sample consisted of 178 teachers spread across 11 schools. Then, the data collection method used a questionnaire. Data analysis techniques used descriptive statistical analysis, regression analysis, analysis tests, and hypothesis testing using SPSS.

The research results showed (1) the principal's academic supervision partially had a significant effect on teacher performance with the results of  $t_{count} > t_{table}$  ( $8.349 > 1.65356$ ) and sig.  $0.000 < 0.05$ , and the magnitude of the effect is 28.4%; (2) work motivation partially has a significant effect on teacher performance with the results of  $t_{count} > t_{table}$  ( $11.612 > 1.65356$ ) and sig.  $0.000 < 0.05$ , and the magnitude of the effect is 43.4%; (3) work discipline partially has a significant effect on teacher performance with the results of  $t_{count} > t_{table}$  ( $7.739 > 1.65356$ ) and sig.  $0.000 < 0.05$ , and the magnitude of the effect is 25.4%; and (4) the principal's academic supervision, work motivation, and work discipline simultaneously (together) have a significant effect on teachers performance with the result of a  $F_{count} > F_{table}$  value of  $60.618 > 2.26$  and a sig value of  $0.000 < 0.05$  and the magnitude of the simultaneous influence amounting to 51.5%.

**Keywords:** Principal Academic Supervision, Work Motivation, Work Discipline, Teacher Performance

## PENDAHULUAN

Guna mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang kondusif tersebut, perlu dilakukan dengan melakukan peningkatan dalam setiap aspek yang terlibat di dalam proses pendidikan. Apalagi dengan berbagai tantangan zaman, yang dari waktu ke waktu terus mengalami perkembangan, tentunya diperlukan berbagai macam upaya melalui pengembangan kualitas dari subjek yang terlibat dalam pendidikan tersebut. Subjek-subjek dalam pendidikan menurut Munib (2015:45) diantaranya adalah pendidik, peserta didik, tujuan, isi pendidikan, metode, dan lingkungan. Pendidik sendiri dapat di bagi menjadi dua jenis yaitu pendidik profesi (guru), dan pendidik kodrati (orang tua peserta didik).

Salah satu subjek dalam pendidikan yang menjadi ujung tombak proses pendidikan adalah pendidik (guru). Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dalam Pasal 1 disebutkan bahwa guru adalah sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dari definisi tersebut, guru menjadi sosok yang cukup vital dalam pendidikan. Jadi, dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan, perlu ada upaya peningkatan kualitas juga dari sisi guru. Hal itu dikarenakan, apabila kualitas guru meningkat, maka akan sejalan dengan peningkatan kualitas pendidikan, yang juga selaras pula dengan adanya peningkatan kualitas peserta didik. Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 dijelaskan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi ini yang menjadi kunci guru dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Kinerja guru sendiri, menurut Barnawi (2016:11) dapat dipahami sebagai hasil kerja, baik itu yang dilihat dari kuantitas maupun kualitas yang diperoleh oleh seorang guru dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian kinerja seseorang tersebut menjadi salah satu upaya untuk mengukur seberapa besar usaha yang dilakukan individu guna melaksanakan tanggungjawabnya berdasarkan standar kinerja yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan observasi awal penulis yang dilakukan kepada beberapa guru SMP Negeri di sub rayon 3 Kabupaten Temanggung. Temuan-temuan yang ditemui oleh penulis diantaranya adalah (1) masih terdapat guru yang belum mengembangkan silabus berdasarkan karakteristik peserta didik; (2) dalam membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) terdapat beberapa guru yang hanya melakukan *copy-paste* dari RPP yang sudah ada, dan tidak dikembangkan berdasarkan kebutuhan dari peserta didik; (3) dalam aspek perangkat pembelajaran, beberapa guru masih sangat bergantung pada sumber-sumber yang ada di internet, masih ada anggapan bahwa perangkat pembelajaran hanya sebatas formalitas dengan materi yang sama dari tahun ke tahun, pengumpulan perangkat pembelajaran tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan; (4) sebagian guru dalam melaksanakan proses pembelajaran masih belum menyesuaikan dengan perencanaan yang sebelumnya sudah dibuat; dan (5) sebagian guru belum menggunakan media pembelajaran inovatif dalam proses pembelajaran, media pembelajaran hanya dibuat ketika ada supervisi semata, dan belum melakukan pengembangan penilaian yang sesuai standar.

Sementara berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Sugianto S.Pd., M.Pd. yang merupakan pengawas SMP Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Temanggung, sebagian besar tingkat kinerja guru pada pelaksanaannya sudah baik, akan tetapi perlu ditingkatkan pada aspek kompetensi pedagogik dan profesionalnya. Hal itu juga didukung berdasarkan Penilaian Kinerja Guru (PKG) sebagai gambaran dari tingkat kinerja guru. PKG ini sendiri merupakan penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya sesuai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009.

Berdasarkan dari data pengawas SMP tersebut diperoleh informasi bahwa kinerja para guru SMP

Negeri di sub rayon 3 kabupaten Temanggung yang meliputi SMP Negeri 1, 2, 3, 4, 5, dan 6 Temanggung, SMP Negeri 1, 2, dan 3 Kandangan, serta SMP Negeri 1, dan 2 Tlogomulyo, memiliki rata-rata nilai PKG antara 76–90 dan masuk kategori baik.

Pada dasarnya nilai rata-rata PKG para guru yang sudah masuk kategori baik tersebut, akan tetapi masih terdapat beberapa kekurangan. Dalam penilaian PKG, berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 tahun 2023, nilai terbaik adalah 91-100 yang masuk kategori ‘amat baik’. Sementara nilai PKG para guru berada di antara 76-90 atau masuk kategori ‘baik’. Jadi, meskipun belum terlampaui mengkhawatirkan, akan tetapi perlu di analisa, apa saja yang menjadi faktor-faktor berkaitan dengan kinerja guru SMP Negeri di sub rayon 3 kabupaten Temanggung agar kedepannya menjadi lebih baik yang akan selaras dengan peningkatan kualitas dari proses pembelajaran yang dilakukannya kepada peserta didik.

Dalam melihat kinerja, terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhinya, hal itu seperti yang disampaikan oleh Salfiyadi (2021: 29), faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat dibagi menjadi beberapa hal yaitu 1) tingkat kesejahteraan; 2) lingkungan atau iklim kerja guru; 3) desain karir dan jabatan guru; 4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; 5) motivasi atau semangat kerja; 6) pengetahuan; 7) keterampilan; dan 8) karakter pribadi guru.

Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013:19) faktor kinerja dapat dibagi menjadi menjadi delapan faktor. Kedelapan faktor tersebut diantaranya adalah (1) kepribadian dan dedikasi, dimana setiap guru mempunyai kepribadian sesuai dengan karakternya; (2) pengembangan profesi yang berarti seorang guru harus menjalankan pekerjaannya sesuai dengan profesinya; (3) kemampuan mengajar yang berarti seorang guru harus mampu menjadi seorang pengajar sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan; (4) komunikasi yang berarti guru harus mampu membangun komunikasi baik itu terhadap sesama guru maupun dengan siswa, komunikasi yang baik juga menjadi faktor penentu untuk menilai kinerja guru; (5) hubungan dengan masyarakat yang berarti guru harus membangun hubungan dengan masyarakat guna mengakomodir aspirasinya; (6) kedisiplinan yang berarti seorang guru harus mampu menjaga kedisiplinannya untuk berkomitmen terhadap profesi yang dijalani; (7) kesejahteraan yang berarti pemenuhan kesejahteraan guru menjadi salah satu aspek penting untuk meningkatkan kinerjanya; (8) iklim kerja yang berarti sekolah dengan berbagai elemen di dalamnya akan mempengaruhi guru, dimana iklim kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja guru.

Sementara Gibson (dalam Supardi, 2014:19) menguraikan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh tiga unsur utama yaitu individu, organisasi, dan psikologis. Unsur individu meliputi kemampuan dan keterampilan (kemampuan dan keterampilan dalam memahami kurikulum, silabus, strategi, dan media pembelajaran), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman), demografis (umur, etnis, dan jenis kelamin). Sementara unsur organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan (supervisi), imbalan, struktur, dan desain pekerja. Kemudian unsur psikologis meliputi, sikap, kepribadian, kedisiplinan, kemauan belajar, motivasi, kepuasan kerja, dan iklim kerja.

Dari tiga penjelasan di atas, dapat di simpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru secara umum dapat dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari diri seorang guru itu sendiri, misalnya saja kemampuan, keterampilan, kedisiplinan, motivasi, inovasi, pengalaman, jenis kelamin, umur, etnis, dan sebagainya. Sementara faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri guru itu sendiri, misalnya saja lingkungan kerja, kepemimpinan (supervisi), iklim kerja, desain kerja, upah atau kesejahteraan, pelatihan atau pengembangan profesi dan sebagainya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan atau supervisi. Dalam konteks sekolah, faktor kepemimpinan (supervisi) yang menjadi salah satu tugas dari kepala sekolah sebagai pimpinan diharapkan mampu mengetahui dan memahami segala situasi maupun kondisi sekolah, bahkan juga harus menganalisa kekuatan dan kelemahan dari unsur penting dalam sekolah yaitu guru. Hal itu menjadi dasar kepala sekolah untuk melakukan supervisi terhadap guru dibawah

kepemimpinannya.

Supervisi akademik kepala sekolah jika dilaksanakan dengan sistematis, tentu akan memberikan kebermanfaatannya kepada guru, dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Hal itu sejalan dengan pendapat Khairiah (2019:45) yang menyatakan bahwa tujuan dari supervisi akademik kepala sekolah adalah untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuan profesionalnya daripada mengevaluasi kinerjanya dalam mengelola proses pembelajaran.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis berkaitan dengan supervisi akademik SMP Negeri di sub rayon 3 Kabupaten Temanggung menunjukkan bahwa kepala sekolah belum maksimal dalam melaksanakan peran dan fungsinya sebagai supervisor. Hanya sebagian kepala sekolah yang melaksanakan supervisi 2 kali tiap semester, yang lainnya masih belum mengoptimalkan tugas supervisi akademiknya tersebut. Dalam melaksanakan supervisi akademik, beberapa kepala sekolah, medisposisikan tugasnya kepada guru-guru senior, sehingga tidak semua guru mendapatkan supervisi akademik secara langsung dari kepala sekolah. Selain itu, masih terdapat beberapa kepala sekolah yang belum memberikan contoh pembelajaran yang baik secara langsung pada guru untuk tindak lanjut supervisi sehingga belum optimal hasilnya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi kerja. Menurut Usman (2013:245), motivasi kerja berarti dorongan yang bersumber dari seseorang untuk menggapai keinginan dalam rangka memenuhi kebutuhannya, sehingga adanya motivasi kerja dapat mendorong seseorang untuk melakukan peningkatan produktifitasnya, yang kemudian akan selaras dengan pencapaian seseorang, kelompok, dan juga organisasi yang diikutinya.

Dalam konteks motivasi kerja seorang guru, yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mendidik, membimbing, mengajar, dan memberikan pemahaman kepada peserta didiknya, motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar. Jika seorang guru, memiliki motivasi kerja yang rendah, maka dirinya juga akan memiliki hasrat yang rendah dalam melakukan pekerjaannya sebagai pendidik, pembimbing, dan pengajar bagi peserta didiknya. Begitu pula sebaliknya, ketika seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan memiliki hasrat yang tinggi pula dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis berkaitan dengan motivasi kerja guru SMP Negeri di sub rayon 3 Kabupaten Temanggung menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa guru yang memiliki motivasi kerja rendah. Hal itu dapat dilihat dari beberapa guru yang hanya menjalankan profesinya sebagai guru dengan formalitas semata, dan kurang memiliki semangat untuk menaikan kapasitasnya maupun kompetensinya dalam upaya meningkatkan kualitas dari proses pembelajaran yang dilakukan kepada peserta didiknya.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Siagian (2015:305) merupakan tindakan dalam manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna melaksanakan tuntutan maupun ketentuan yang berlaku. Dengan begitu, disiplin guru adalah suatu bentuk tindakan untuk melakukan perbaikan sikap dan perilaku guru agar bisa bekerja secara kooperatif dengan elemen-elemen lainnya untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis berkaitan dengan disiplin kerja guru SMP Negeri di sub rayon 3 Kabupaten Temanggung menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa guru yang belum menerapkan kedisiplinan dalam bekerja. Hal itu dapat dilihat dari guru yang belum datang tepat waktu, terdapat juga guru yang sering izin baik itu dengan alasan keluarga, kedukaan, kegiatan insidental, dan lain-lain.

Jika semua guru SMP Negeri di sub rayon 3 Kabupaten Temanggung mampu menerapkan disiplin kerja, hal itu juga diharapkan akan membuat kinerjanya semakin optimal. Begitu pula sebaliknya, ketika disiplin kerja belum diterapkan dengan maksimal, maka berpotensi menurunkan kinerjanya. Disiplin kerja guru juga menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian hasil kerja yang baik. Hasil kerja atau kinerja seorang guru tidak akan tercapai jika belum diterapkannya disiplin dalam melaksanakan

pekerjaan. Dengan kata lain diperlukan adanya disiplin kerja dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak guru untuk memenuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin kerja tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa disertai upaya yang dilakukan oleh pihak lembaga sekolah. Dengan demikian diharapkan disiplin kerja guru juga akan terbentuk dengan sendirinya dalam tiap individu.

Dari latar belakang masalah yang sudah dijabarkan tersebut, penulis melihat bahwa pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berkaitan dengan pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP di sub rayon 3 Kabupaten Temanggung. Tujuan penelitian yakni menganalisis dan menjelaskannya adanya pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di sub rayon 3 Kabupaten Temanggung, menganalisis dan menjelaskan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kinerja guru SMP Negeri di sub rayon 3 Kabupaten Temanggung, menganalisis dan menjelaskan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di sub rayon 3 Kabupaten Temanggung dan menganalisis dan menjelaskan adanya pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di sub rayon 3 Kabupaten Temanggung.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang berarti suatu penelitian yang dilakukan dengan melakukan pendataan terhadap subjek yang diteliti, guna memperoleh hubungan yang terjadi antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian korelasional, hubungan antar variabel yang sudah ditentukan akan sangat penting, yang nantinya akan dihubungkan dengan tujuan penelitian. Menurut Kurniawan (2018:37), penelitian korelasional merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih tanpa adanya upaya untuk mempengaruhi salah satu variabel dari penelitian yang sudah dilakukan.

Selama melakukan penelitian korelasional, seorang peneliti tidak hanya mendeskripsikan fenomena yang terjadi, melainkan harus mampu mendeskripsikan penyebab dan pengaruh dari setiap fenomena tersebut. Oleh karena itu, dalam penelitian korelasional, seorang peneliti sudah memiliki hipotesis yang menjadi asumsi awal guna menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti. Instrumen yang digunakan adalah angket skala Likert untuk mengetahui faktor penyebab terjadinya sesuatu dan menemukan bagaimana variabel-variabel dalam penelitian saling berpengaruh terhadap guru SMP Negeri di sub rayon 3 Kabupaten Temanggung.

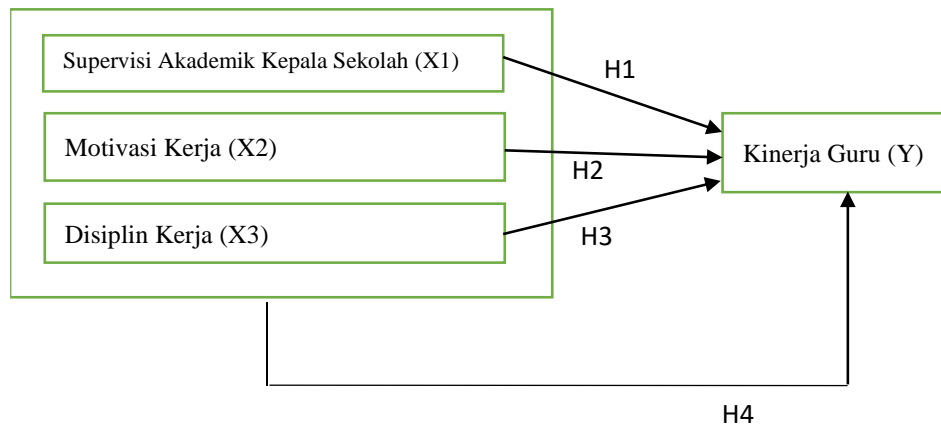
Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:81) pendekatan kuantitatif merupakan hasil penelitian yang diperoleh berupa data berbentuk angka statistik lalu mendeskripsikannya melalui kriteria-kriteria yang sudah digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara *random sampling*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditentukan.

Penelitian ini dilaksanakan di sekolah SMP negeri sub rayon 3 kabupaten Temanggung yaitu: SMP N 1 Temanggung, SMP N 2 Temanggung, SMP N 3 Temanggung, SMP N 4 Temanggung, SMP N 5 Temanggung, SMP N 6 Temanggung, SMP N 1 Kandangan, SMP N 2 Kandangan, SMP N 3 Kandangan. SMP N 1 Tlogomulyo, SMP N 2 Tlogomulyo.

Dalam penelitian ini menggunakan design penelitian eksplanatory. Menurut Sugiyono, (2018:68), penelitian eksplanatory merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel objek telaah penelitian explanatory adalah untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan.

Pada jenis penelitian ini, terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri

menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel, untuk mengetahui apakah sesuatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah sesuatu variabel disebabkan/dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.



Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner untuk mendapatkan data supervisi akademik, motivasi kerja, disiplin kerja sekolah dan kinerja mengajar guru. Tahap pembuatan instrumen melalui tahap kajian teori yang berkaitan dengan penelitian, merumuskan indikator masing - masing variabel, kisi - kisi dan penyusunan butir pertanyaan dan skalanya.

Kuesioner menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018:93) dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberikan skor.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 3 Temanggung. Hal ini berdasarkan persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 77,990 + 0,383 X1$ , dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,349 > 1,65356$ ), sehingga variabel supervisi akademik kepala sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hasil koefisien determinasi pengaruh variabel supervisi akademik kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 28,4%.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 3 Temanggung. Hal ini berdasarkan persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 55,049 + 0,586 X2$ , dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,612 > 1,65356$ ), sehingga variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hasil koefisien determinasi pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 43,4%.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 3 Temanggung. Hal ini berdasarkan persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 62,935 + 0,481 X3$ , dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,739 > 1,65356$ ), sehingga variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hasil koefisien determinasi pengaruh variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 25,4%.

- Supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 3 Temanggung. Hasil ini berdasarkan persamaan regresi  $Y = 35,055 + 0,173 X_1 + 0,395 X_2 + 0,172 X_3$ , dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $60,618 > 2,26$ , dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Hasil koefisien determinasi pengaruh secara bersama-sama dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja guru tersebut adalah sebesar 51,5%. Sementara sisanya 48,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP negeri di Sub Rayon 3 Temanggung

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada variabel supervisi akademik terhadap kinerja guru, dari 178 responden yang memberikan jawaban pada variabel supervisi akademik kepala sekolah, jumlah pernyataan yang diberikan berjumlah 29 pernyataan dengan 3 dimensi, diperoleh nilai rata-rata 119,41, dengan standar deviasi 12,216, jumlah skor maksimalnya 141, dan jumlah skor minimalnya 96.

Hasil uji dimensi variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), diketahui nilai tertinggi (terkuat) sebesar 0,840 pada dimensi pelaksanaan supervisi akademik. Sementara nilai terendah (terlemah) pada dimensi perencanaan supervisi dengan 0,645, kemudian dimensi tindak lanjut supervisi mendapatkan skor 0,793.

Hasil uji 3 dimensi yang terdapat pada variabel supervisi akademik kepala sekolah diperoleh hasil bahwa nilai tertinggi (terkuat) sebesar 0,728 pada dimensi membimbing guru dalam memilih dan menggunakan metode atau teknik pembelajaran. Sementara nilai terendah (terlemah) sebesar 0,380 pada dimensi memahami konsep supervisi. Kemudian untuk dimensi membimbing guru dalam menyusun RPP mendapatkan skor 0,601. Selanjutnya dimensi membimbing guru dalam pelaksanaan pembelajaran mendapatkan skor 0,711. Lalu dimensi membimbing guru dalam pengelolaan dan pengembangan media pembelajaran mendapatkan skor 0,580.

Berdasarkan hasil analisa regresi sederhana variabel supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,533 yang masuk kategori sedang. Dari persamaan regresi yang diperoleh yaitu  $Y = 77,990 + 0,383 X_1$ , dapat dikatakan bahwa supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 3 Temanggung. Hal itu dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , berhubung koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka semakin baik supervisi akademik kepala sekolah, semakin meningkatnya kinerja guru, begitu pula sebaliknya, ketika supervisi akademik sekolah tidak baik, maka kinerja guru akan menurun.

Besarnya pengaruh dari variabel supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru, berdasarkan hasil  $r$  square adalah sebesar 28,4 persen, sisanya kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 3 Temanggung. Hasil tersebut juga diperkuat dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Hariyati (2020) yang menunjukkan bahwa supervisi akademik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP di Pamboang.

Berdasarkan hasil yang sudah di deskripsikan tersebut, peran dari supervisi akademik kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja guru. Menurut Tatang (2016:39), supervisi akademik dilakukan sebagai upaya pembinaan terhadap elemen-elemen yang ada disekolah, baik itu kepada guru maupun staf sekolah untuk monitoring, pengendalian kualitas, optimalisasi kinerja, peningkatan motivasi, dan juga komitmen, sehingga apa yang menjadi visi sekolah mampu dicapai. Jadi peran supervisi akademik kepala sekolah yang begitu signifikan terhadap kinerja guru, diharapkan perlu ditingkatkan lagi, yang

tentunya juga akan meningkatkan kinerja guru.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP negeri di Sub Rayon 3 Temanggung**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru dari 178 responden yang memberikan jawaban pada variabel motivasi kerja, jumlah pernyataan yang diberikan berjumlah 29 pernyataan dengan 5 dimensi, diperoleh nilai rata-rata 117,21, dengan standar deviasi 9,878, jumlah skor maksimalnya 137, dan jumlah skor minimalnya 100.

Hasil uji 5 dimensi yang terdapat pada variabel motivasi kerja, diperoleh hasil bahwa nilai tertinggi (terkuat) sebesar 0,728 pada dimensi pekerjaan itu sendiri. Sementara nilai terendah (terlemah) sebesar 0,351 pada dimensi penghargaan. Kemudian untuk dimensi keberhasilan mendapatkan skor 0,628. Selanjutnya dimensi tanggungjawab mendapatkan skor 0,672. Lalu dimensi pengembangan mendapatkan skor 0,570.

Berdasarkan hasil analisa regresi sederhana variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,659 yang masuk kategori kuat. Dari persamaan regresi yang diperoleh yaitu  $Y = 55,049 + 0,586 X_2$ , dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 3 Temanggung. Hal itu dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , berhubung koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka semakin baik motivasi kerja, semakin meningkatnya kinerja guru, begitu pula sebaliknya, ketika motivasi kerja tidak baik, maka kinerja guru akan menurun.

Besarnya pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru, berdasarkan hasil  $r$  square adalah sebesar 43,4 persen, sisanya kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 3 Temanggung. Hasil tersebut juga diperkuat dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Wihartuti (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 33,9% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Pemalang.

Dari hasil yang sudah di deskripsikan tersebut, menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Rayon 3 Kabupaten Temanggung. Berdasarkan pendapat dari Anoraga (2016:34), motivasi kerja dapat dipahami sebagai kebutuhan yang mendorong seseorang untuk berbuah sesuatu dalam mencapai tujuan dari pekerjaannya. Dari pendapat tersebut dapat dipahami, semakin tingginya motivasi kerja, maka akan semakin meningkat kinerja seorang guru SMP Negeri Sub Rayon 3 Temanggung, begitu pula sebaliknya, ketika seorang guru memiliki motivasi kerja yang rendah, maka kinerjanya juga akan semakin menurun.

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP negeri di Sub Rayon 3 Temanggung**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru dari 178 responden yang memberikan jawaban pada variabel disiplin kerja, jumlah pernyataan yang diberikan berjumlah 28 pernyataan dengan 5 dimensi, diperoleh nilai rata-rata 126,45, dengan standar deviasi 9,209, jumlah skor maksimalnya 138, dan jumlah skor minimalnya 104.

Hasil uji 5 dimensi yang terdapat pada variabel disiplin kerja, diperoleh hasil bahwa nilai tertinggi (terkuat) sebesar 0,723 pada dimensi kehadiran. Sementara nilai terendah (terlemah) sebesar 0,541 pada dimensi bekerja etis. Kemudian untuk dimensi ketaatan pada peraturan kerja mendapatkan skor 0,658. Selanjutnya dimensi ketaatan pada standar kerja mendapatkan skor 0,677. Lalu dimensi tingkat kewaspadaan mendapatkan skor 0,601.

Berdasarkan hasil analisa regresi sederhana variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,504 yang masuk kategori sedang. Dari persamaan regresi yang diperoleh yaitu  $Y = 62,953 + 0,481 X_3$ , dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 3 Temanggung. Hal itu dapat ditunjukkan



dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , berhubung koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka semakin baik disiplin kerja, semakin meningkatnya kinerja guru, begitu pula sebaliknya, ketika disiplin kerja tidak baik, maka kinerja guru akan menurun.

Besarnya pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru, berdasarkan hasil  $r$  square adalah sebesar 25,4 persen, sisanya kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 3 Temanggung. Hasil tersebut juga diperkuat dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Sulistyowati (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 36,3% terhadap kinerja guru SMP Negeri Se Wilayah Sub Rayon 04 Demak.

Dari hasil yang sudah di deskripsikan tersebut, menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Rayon 3 Kabupaten Temanggung. Berdasarkan pendapat dari Wychkoff dan Barbara (2016:45), disiplin kerja merupakan kesadaran, kemauan, dan kesediaan kerja seseorang agar mampu menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam sebuah organisasi. Dari pendapat tersebut dapat dipahami, semakin tingginya disiplin kerja, maka akan semakin meningkat kinerja seorang guru SMP Negeri Sub Rayon 3 Temanggung, begitu pula sebaliknya, ketika seorang guru memiliki disiplin kerja yang rendah, maka kinerjanya juga akan semakin menurun.

#### **4. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP negeri di Sub Rayon 3 Temanggung**

Berdasarkan hasil penelitian yang nilai kinerja guru dari 178 dengan jumlah pernyataan yang diberikan berjumlah 30 pernyataan dengan 5 dimensi, diperoleh nilai rata-rata 123,78, dengan standar deviasi 8,794, jumlah skor maksimalnya 140, dan jumlah skor minimalnya 108.

Hasil uji 5 dimensi yang terdapat pada variabel kinerja guru, diperoleh hasil bahwa nilai tertinggi (terkuat) sebesar 0,726 pada dimensi kecepatan/ketepatan kerja. Sementara nilai terendah (terlemah) sebesar 0,290 pada dimensi komunikasi. Kemudian untuk dimensi kemampuan kerja mendapatkan skor 0,658. Selanjutnya dimensi inisiatif dalam bekerja mendapatkan skor 0,614. Lalu dimensi kualitas kerja mendapatkan skor 0,612.

Sementara berdasarkan analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 35,055 + 0,173 X_1 + 0,395 X_2 + 0,172 X_3$ . Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan, nilai konstanta ( $\alpha$ ) 35,055 berarti, jika variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), motivasi intrinsik ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) bernilai nol (0), maka variabel kinerja guru ( $Y$ ) akan bernilai 35,055 satuan. Sementara  $B_1$  0,173 berarti, jika supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan serta variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) konstan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,173 satuan. Selanjutnya  $B_2$  0,395 berarti jika motivasi kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan serta variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) konstan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,395. Lalu  $B_3$  0,172, berarti jika disiplin kerja ( $X_3$ ) meningkat sebesar satu satuan serta variabel supervisi akademik ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) konstan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,172.

Kemudian berdasarkan hasil signifikansi (uji-f) berdasarkan hasil uji anova, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 60,618 dengan nilai sig 0,000, dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,66, sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $60,618 > 2,26$ , dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dapat diterima, karena variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Selanjutnya besar pengaruh secara simultan berdasarkan nilai R Square sebesar 0,511, jadi nilai koefisien determinasi adalah  $0,511 \times 100\%$  yang hasilnya adalah 51,1%. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,5% tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) memberikan pengaruh simultan atau bersama-sama sebesar 51,5% terhadap kinerja

guru (Y). Sementara sisanya 48,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Berdasarkan urian hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan disiplin kerja guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Sub Rayon 3 Temanggung. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja sebesar 60,5% terhadap kinerja guru.

Dari hasil yang sudah di deskripsikan, untuk meningkatkan kinerja guru, maka dibutuhkan supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Apalagi ketika kinerja guru tidak hanya diperlihatkan melalui hasil kerja. Namun juga berkaitan dengan tindakan-tindakan dalam bekerja yang dimulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, sampai dengan evaluasi pembelajaran. Jadi dalam melihat kinerja guru, tidak semata-mata diwujudkan dengan hasil kerja, namun secara keseluruhan juga dilihat dari proses yang dilakukan dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasinya dalam menjalankan pekerjaannya sebagai seorang guru.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian ini kepala sekolah perlu meningkatkan aspek perencanaan supervisi, sehingga lebih sistematis dalam melaksanakan supervisi, dan menindaklanjuti hasil supervisi, perlunya pemberian penghargaan kepada guru-guru yang memiliki kinerja tinggi, sehingga diharapkan mampu memicu peningkatan motivasi kerja dari guru, kepala sekolah harus menjadi teladan bagi guru agar mampu menjadi contoh bagaimana mengimplementasikan bekerja etis ini, kepala sekolah perlu memberikan pemahaman kepada para guru mengenai komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru, sesama guru, dan guru dengan peserta didik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, E. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, Jakarta: Gramedia
- Anoraga, Pandji. 2016. *Psikologi Kerja*; Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsini. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Barnawi dan Arifin, M. 2016. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Cholid, Nur. 2021. *Menjadi Guru Profesional*. Semarang: CV. Presisi Cipta Media
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. 2014. *Effect of Motivation on Employee Productivity: a Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. Journal of Managerial Studies and Research, 2 (7). 36-54.
- Daryanto, M. 2013. *Supervisi dan Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Djamarah, dkk. 2017. *Strategi Belajar Mengajar*, Cet. II Jakarta: Asdi Mahasatya
- Fathoni, A. 2016. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fathurrohman, Pupuh. & Suryana, Aa. 2016. *Guru Profesional*. Bandung: Refika Aditama
- Ganyang, M.T. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia: Konsep dan Realita*. Bogor: in Media
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: UNDIP Press
- Ghufron, Abdullah & A.Y Soegeng Ysh. 2020. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jamal, Ma'ruf Asmani. 2016. *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*. Yogyakarta: Diva Press
- Khairiah. 2019. *Kinerja Guru dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja*. Bengkulu: CV. Zigie
- Kurniawan, Asep. 2018. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Mamik Miyarti, Ngasbun Egar, Soedjono. *Pengaruh Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja Guru, dan Pengembangan karir Guru Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP) e-ISSN 2654-3508 Vol 11 No 3 Desember 2022
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Makawimbang, J.H (2015). *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Mulyasa, E. 2013. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Munib, dkk. 2015. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.
- Omollo, P.A., & Oloko. 2015. *Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Bank in Kenya: a Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori Country*. International Journal of Human Resource Studies, 5 (2), 87-103
- Pidarta, Made. 2016. *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: Rineka Cipta
- Prasojo, Lantip Diat dan Sudiyono. 2017. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media
- Priansa, Donni Juni. 2019. *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta
- Purwanto, Ngalim. (2019). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rachmawati, T dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, V. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rusman. 2018. *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sahertian, Piet A. 2015. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Salfiadi, Teuku. 2021. *Optimalisasi Kinerja Guru UKS*. Serang: Penerbit A-Empat
- Shafizadeh, M., & Gray. 2017. *Development of a Behavioral Assessment System for Achievement Motivational in Soccer Matches*. Journal of Quantitative Analysis, 7 (3), 1-14
- Singodimedjo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana
- Sondang P. Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsaputra, Uhar. 2018. *Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sumarno. 2015. *Kepemimpinan Sekolah*. Bandung: Rosdakarta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Suryosubroto. 2015. *Managemen di Sekolah*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Susanto. 2018. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sutomo dan Prihatin, Titi. 2015. *Manajemen Sekolah*. Semarang: Unnes Press
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tatang, S. 2016. *Supervisi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Uno, H.B. 2014. *Teori Motivasi dan Pengukuran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2013. *Mnajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahyudi, I. 2016. *Panduan Lengkap Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Prestasi Pustakarya
- Wahyuningdyah, E. 2015. *Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Transformasional*. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima
- Wyckoff, J & Barbara C. Unel. 2016. *Dicipline Without Shouting or Spanking: Practical Solutions to the Most Common Preschool Behavior Problems*. New York: MJF Books
- Yateno, 2020. *Perilaku Organisasional (Corporate Approach)*. Yogyakarta: STIM YKPN Yogyakarta Press