

## **PENGARUH PELAKSANAAN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMKN DI KABUPATEN MUNA BARAT PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

**Safiuddin<sup>\*1</sup>, Syafruddin Kitta<sup>2</sup>, Salim S<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

**E-mail:** <sup>\*1</sup>drs.safiuddin@gmail.com, <sup>2</sup>syafuddin\_k@yahoo.com, <sup>3</sup>salim@stienobel-indonesia.ac.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Guru pada SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat sebesar 0,002 dengan nilai t hitung 3,265. Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat sebesar 0,001 dengan nilai t hitung 3,678 dan variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat dengan nilai 0,000 dengan nilai t hitung sebesar 8,564 (2) Motivasi Kerja (X3) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru dengan nilai 0,589 melalui uji beta. Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,877 yang berarti bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara sebesar 87,7%, sedangkan sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

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

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze (1) The Effect of Principal Academic Supervision, Work Discipline and Work motivation partially and simultaneously on teacher performance at SMKN West Muna Regency, Southeast Sulawesi Province (2) the most dominant variable influencing teacher performance at SMKN West Muna Regency, Southeast Sulawesi Province.*

*The results showed that (1) The school principal's academic supervision variable (X1) has a positive and significant effect on teacher performance at SMKN West Muna Regency by 0.002 with a t value of 3.265. Work Discipline Variable (X2) has a positive and significant effect on Teacher Performance at SMKN in West Muna Regency with a value of 0.000 with a t-count value of 3.678 and the Work Motivation variable (X3) has a positive and significant effect on Teacher Performance at SMKN West Muna Regency with a value of 0.000 with a t-count value of 8.564 (2) Work Motivation (X3) is the most dominant variable influencing teacher performance with a value of 0.589 through Beta test. The value of the coefficient of determination (R square) is 0.877, which means that the independent variable (X) which includes the Principal's Academic Supervision, Work Discipline, and Work Motivation has a contribution to the teacher performance of SMKN West Muna Regency, Southeast Sulawesi Province by 87.7%, while the remaining 12.3% is influenced by other variables not included in this research study.*

**Keywords:** *Principal's Academic Supervision, Work Discipline, Work Motivation, and Teacher Performance.*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu pilar kehidupan bangsa. Masa depan suatu bangsa dapat diketahui melalui sejauhmana komitmen suatu masyarakat, bangsa atau negara dalam menyelenggarakan pendidikan nasional. Oleh karena itu, pendidikan menjadi faktor utama atau penentu bagi masa depan suatu bangsa. Seperti yang dikemukakan oleh Sudarman bahwa pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan bangsa, sehingga pendidikan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa investasi pendidikan sebagai kegiatan inti pengembangan sumber daya manusia terbukti memiliki sumbangan yang signifikan terhadap tingkat keuntungan ekonomi, sehingga keuntungan dalam investasi pendidikan lebih tinggi daripada investasi fisik.

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti yang tertuang dalam undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan harus didukung dengan peningkatan tenaga didik itu sendiri. Tenaga pendidik yang memiliki kualitas yang baik diharapkan dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas pula. Sekolah sebagai ujung tombak pendidikan dituntut untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil belajar.

Menurut Susanto (2002:89) pengendali operasi sekolah adalah kinerja guru, sehingga apabila kinerja guru baik maka kinerja sekolah akan meningkat, sebaliknya jika kinerja guru menurun maka kinerja sekolah akan mengalami penurunan juga. Kinerja dapat meningkat apabila seorang karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya, menunjukkan perilaku yang sejalan dengan perusahaan, tidak melakukan hal-hal yang mampu merugikan perusahaan, dan mampu menyesuaikan diri (Mubyl & Dwinanda, 2019). Oleh karena itu sekolah harus berusaha untuk menjaga kinerja guru agar tetap memiliki kinerja yang tinggi dengan meningkatkan kualitas pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah serta disiplin kerja yang tinggi, sesuai dengan tujuan yang diinginkan sekolah.

Tingkat kinerja para guru SMKN di Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara menurut pengamatan penulis sudah cukup baik, tetapi untuk lebih memahami kualitas kinerja para guru SMKN di Kabupaten Muna Barat penulis telah merangkum data rata-rata Penilaian Kinerja Guru (PKG) sebagai gambaran dari tingkat kinerja guru SMKN di Kabupaten Muna Barat. 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 Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara diperoleh informasi bahwa kinerja para guru SMKN di Kabupaten Muna Barat memiliki rata-rata nilai PKG antara 76 – 90 atau yang selanjutnya ditetapkan dalam sebutan “BAIK”, artinya walaupun kinerja para guru belum maksimal tetapi penilaian ini sudah menggambarkan besarnya dedikasi para guru atas tugas yang dimilikinya.

Dalam upaya peningkatan kinerja para guru, disini penulis melihat walaupun nilai rata-rata nilai PKG para guru SMKN di Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara sudah mendapat sebutan BAIK namun tidak dapat dipungkiri bahwa masih ada beberapa kekurangan para guru terhadap kompetensi yang dinilai dalam PKG ini, dalam penilaian PKG sesuai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009 nilai terbaik adalah 91-100 yang selanjutnya disebut “AMAT BAIK” sementara nilai PKG para Guru SMKN di Kabupaten Muna

Barat berada di range antara 76 -90 yang selanjutnya ditetapkan dalam sebutan “BAIK”. Walaupun hal seperti ini tidak begitu mengkhawatirkan tetapi disini penulis mencoba mencari apa saja yang menjadi kekurangan para guru SMKN di Kabupaten Muna Barat agar kedepannya kinerja para guru menjadi lebih baik begitu juga tingkat kualitas pendidikan di Indonesia menjadi lebih baik pula.

Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan proses belajar mengajar sebagai upaya untuk tercapainya tujuan pendidikan. Tinggi rendahnya mutu pendidikan banyak dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, dan kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, karena guru secara langsung memberikan bimbingan dan bantuan kepada peserta didik dalam upaya mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dari beberapa guru, supervisi akademik kepala sekolah SMK sederajat di Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara masih tergolong rendah, dimana kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal dimana kepala sekolah masih memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru satu dengan guru yang lainnya. Karena banyak dari tugas yang diberikan kepala sekolah kepada guru tidak dipertimbangkan terlebih dahulu berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut. Sehingga kepala sekolah menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua guru selaku bawahannya.

Kepala sekolah merupakan center of leader yang mengatur dan mengelola aktivitas menjadi terarah, terfokus dan mengalami peningkatan yang signifikan. Oleh karena itu, kepala sekolah berperan penting dalam peningkatan kinerja guru untuk lebih semangat dan profesional dalam mengajar dan mengembangkan diri dalam mentransfer ilmu kepada peserta didik. Kepala sekolah memimpin lembaganya dengan peranan yang sangat besar bagi peningkatan kemajuan sekolah. Hal ini dikarenakan tugas kepala sekolah dalam mengawasi kegiatan yang telah diprogramkan agar menjadi terarah, terfokus dan berhasil dengan baik. Kepala sekolah juga berperan penting dalam peningkatan kinerja guru untuk lebih semangat dan profesional dalam mengajar. Dengan alasan yang sangat mendasar bahwa guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pengajaran yang dilaksanakan, oleh karena itu harus memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama dalam meningkatkan motivasi belajar siswa dengan memperbaiki kualitas pengajar.

Menurut Nawawi kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama karena melalui kepemimpinan yang baik diharapkan terimobilisasi tenaga yang berkualitas dalam berbagai bidang baik sebagai pemikir atau pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Maksud dari pernyataan ini adalah kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lingkup sekolah harus memiliki kepemimpinan yang mampu membina guru dalam meningkatkan kinerja guru. Husaini Usman (2006:302) juga berpendapat bahwa kepala sekolah merupakan salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengertian tersebut berarti supervisi bukan untuk menghakimi kesalahan atau kekurangan guru dan warga sekolah melainkan untuk meningkatkan kualitas diri, mengekspresikan dan mengembangkan potensi diri. Upaya tersebut dilakukan dalam rangka membangun, mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran di sekolah. Pelaksanaan supervisi akan lebih optimal jika yang melakukannya kepala sekolah karena kedudukan kepala sekolah yang demikian dekat

dengan guru maka, akan memungkinkan kepala sekolah lebih banyak mengenal kepribadian masing-masing gurunya.

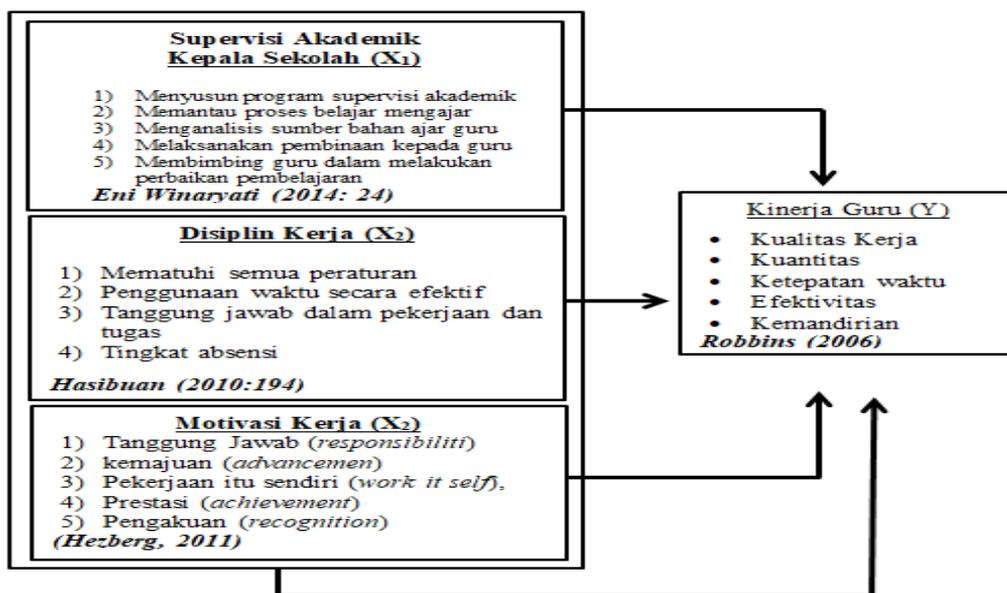
Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kinerja guru SMK sederajat di Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara tergolong rendah, indikasinya berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan wakasek, kurikulum SMK sederajat di Kecamatan Tiworo Utara Kabupaten Muna Barat ditemukan informasi bahwa penyebab rendahnya kinerja guru dikarenakan Pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah belum maksimal dilakukan, kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal.

Di sisi lain faktor disiplin dapat pula meningkatkan kinerja guru. Simamora (2006) menyatakan bahwa : “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri guru dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi.

Disamping faktor disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja guru dalam menjalankan tugasnya yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Putri (2014:2), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Jadi guru harus memiliki tingkat motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya di sekolah. Tingkat motivasi yang rendah pada guru, akan dapat mengakibatkan potensi yang ada dalam diri tidak dapat dikeluarkan secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan masalah tersebut, penulis melihat bahwa pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN di Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara”.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**



Hipotesis adalah jawaban yang sifatnya sementara terhadap permasalahan yang diajukan dalam penelitian.

1. Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap Kinerja Guru SMKN di Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Guru SMKN di Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Diduga Variabel Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMKN di Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel. Survei juga dapat digunakan untuk menyelidiki hubungan atau untuk menguji hipotesis.

Penelitian ini akan dilakukan pada SMKN di Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara Provinsi Sulawesi Tenggara. Dipilihnya lokasi ini sebagai tempat penelitian berdasarkan observasi yang telah dilakukan sebelumnya. Rencana waktu pelaksanaan ini akan dilakukan pada bulan Desember Tahun 2021 sampai dengan bulan Januari Tahun 2022

Populasi dalam penelitian ini adalah guru pada SMKN di Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu suatu metode penarikan sampel probabilitas yang dilakukan dengan kriteria tertentu. Sampel penelitian ini diambil secara purposive sampling, dimana sampel digunakan apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Guru SMKN di Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara yang berstatus Pegawai Negeri Sipil.
2. Guru SMKN di kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara yang Kepala Sekolahnya telah melaksanakan Supervisi Kepala Sekolah

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Varibel	Item	Pearson Correlation (r hitung)	Nilai Produk momen (r tabel) (N=50; $\alpha$ 0,05)	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,645**	0,279	Valid
	Y.2	0,705**	0,279	Valid
	Y.3	0,777**	0,279	Valid

Varibel	Item	Pearson Correlation (r hitung)	Nilai Produk momen (r tabel) (N=50; $\alpha$ 0,05)	Keterangan
	Y.4	0,591**	0,279	Valid
	Y.5	0,621**	0,279	Valid
Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah	X <sub>1.1</sub>	0,828**	0,279	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,848**	0,279	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,859**	0,279	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,922**	0,279	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,752**	0,279	Valid
Disiplin kerja	X <sub>2.1</sub>	0,639**	0,279	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,734**	0,279	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,808**	0,279	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,690**	0,279	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,766**	0,279	Valid
Motivasi Kerja	X <sub>3.1</sub>	0,718**	0,279	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,714**	0,279	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,731**	0,279	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,700**	0,279	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,651**	0,279	Valid
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				
Sumber: Olah data melalui SPSS				

Berdasarkan data tabel diatas telah didapatkan keseluruhan nilai Pearson Correlation (r hitung) dan semua variabel yang diteliti mendapatkan nilai r hitung > 0.279 (r tabel dengan  $\alpha$  sebesar 0,05) artinya dapat dipastikan bahwa semua variabel yang diteliti memiliki data yang valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> )	0,897	Reliabel
Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	0,778	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,744	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,689	Reliabel

Sumber: Olah data melalui SPSS

Berdasarkan tabel diatas atas dapat diketahui bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach's Alpha > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,686	1,235		,555	0,581
Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1)	0,186	0,057	0,250	3,265	0,002
Disiplin Kerja (X2)	0,206	0,056	0,220	3,678	0,001
Motivasi Kerja (X3)	0,589	0,069	0,621	8,564	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil *output* SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 0,686 + 0,186X_1 + 0,206X_2 + 0,589X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,686 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) nilainya tetap/konstan maka peningkatan Kinerja Guru pada SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara mempunyai nilai sebesar 0,686.
2. Nilai koefisien regresi Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1) sebesar 0,186 berarti ada pengaruh positif Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN di Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara sebesar 0,186 sehingga apabila skor Supervisi Akademik Kepala Sekolah naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja Guru SMKN di Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara sebesar 0,186 poin.
3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,206 berarti ada pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN di Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara sebesar 0,206 sehingga apabila skor Disiplin Kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja Guru SMKN di Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara sebesar 0,206 poin.
4. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,589 berarti ada pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN di Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara sebesar 0,589 sehingga apabila skor Motivasi Kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja Guru SMKN di Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara sebesar 0,589 poin.

**Uji-t (Uji Parsial)**

**Tabel 4. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,686	1,235		0,555	0,581
Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1)	0,186	0,057	0,250	3,265	0,002
Disiplin Kerja (X2)	0,206	0,056	0,220	3,678	0,001
Motivasi Kerja (X3)	0,589	0,069	0,621	8,564	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Diolah, 2022

Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

**1. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara (Y)**

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara.
- $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 25 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah sebesar 3,265 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 46$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,013.

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 3,265. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,013 yang berarti variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat di Provinsi Sulawesi Tenggara.

**2. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat di Provinsi Sulawesi Tenggara (Y).**

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$ , artinya variabel  $X_2$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat di Provinsi Sulawesi Tenggara.
- $H_a : b_2 \neq 0$ , artinya variabel  $X_2$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat di Provinsi Sulawesi Tenggara.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 25 didapatkan nilai  $t_{hitung}$  variabel Disiplin Kerja sebesar 3,678 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001.

c) Kriteria penerimaan

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 46$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,013.

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$

Dikarenakan  $t_{hitung}$  sebesar 3,678 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,013 maka berarti variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat di Provinsi Sulawesi Tenggara.

**3. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara (Y)**

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$ , artinya Variabel  $X_3$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara.
  - $H_a : b_3 \neq 0$ , artinya Variabel  $X_3$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara.
- b) Menghitung nilai t test  
 Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS ver.25 didapatkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Motivasi Kerja sebesar 8,564 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
- c) Kriteria penerimaan  
 Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 46$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,013.
- d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$   
 Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 8,564 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,013 yang berarti variabel Motivasi Kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara.

Dari uraian uji t tersebut diatas dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 25 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara sebagai berikut :

- Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  3,265 >  $t_{tabel}$  2,013
- Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  3,678 >  $t_{tabel}$  2,013
- Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  8,564 >  $t_{tabel}$  2,013

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 5. Hasil uji F ( Secara Simultan)**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245,297	3	81,766	109,076	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	34,483	46	0,750		
	Total	279,780	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1)						

Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil dari perhitungan melalui SPSS versi 25 dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a. Merumuskan Hipotesis  
 $H_0 : b_i = 0$ , artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).  
 $H_a : b_i \neq 0$ , variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- b. Menghitung nilai  $F_{hitung}$   
 Berdasarkan hasil analisis data melalui program SPSS didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 109,076 dengan signifikan 0,000<sup>b</sup>

c. Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df (n - k) dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = f(k; n - k)$ ,  $F = (3; 50 - 3)$ ,  $F_{tabel} = (3; 47) = 2.80$ .

d. Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

Hasil analisis data didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 109,076, ini berarti bahwa variabel bebas (X) yang meliputi Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil ini bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 109,076$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2.80$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)**

**Tabel 6. Hasil Uji Beta**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,686	1,235		0,555	0,581
Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1)	0,186	0,057	0,250	3,265	0,002
Disiplin Kerja (X2)	0,206	0,056	0,220	3,678	0,001
Motivasi Kerja (X3)	0,589	0,069	0,621	8,564	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Hasil pengujian beta *standardized* menunjukkan bahwa variabel bebas yang meliputi Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara adalah variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan nilai 0,621.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,936 <sup>a</sup>	0,877	0,869	z	1,650

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil Analisa program SPSS didapatkan Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,877 yang berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara sebesar 87,7%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 87,7%) 12.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Hasil  $t_{hitung}$  sebesar 3,265 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,013 yang berarti variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah menunjukkan secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Supervisi Akademik Kepala Sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru secara signifikan. Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif Purwanto (2008;23). Supervisi dapat dikatakan sebagai usaha memberikan pelayanan dan bantuan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran. Kata kunci dari pelaksanaan supervisi adalah "memberi layanan dan bantuan". Pernyataan di atas mengemukakan bahwa supervisi merupakan rangsangan, bimbingan atau bantuan yang diberikan kepada guru-guru agar kemampuan profesionalnya makin berkembang, sehingga situasi belajar semakin efektif dan efisien.

Kepala Sekolah yang telah melaksanakan Supervisi Akademik Kepala Sekolah maka Kepala Sekolah tersebut telah dibekali ilmu maupun pengalaman sehingga ketika melaksanakan tugasnya sebagai seorang Kepala Sekolah beliau dapat menjadi seorang pemimpin yang baik dan termasuk mampu memberikan pembinaan yang lebih baik pula kepada para guru sehingga kinerja para guru menjadi semakin meningkat.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan perhitungan analisis data dengan menggunakan program SPSS di didapatkan hasil  $t_{hitung}$  pada variabel disiplin kerja sebesar 3,678. Nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  yaitu 2,013. Ini mengartikan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara.

Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara melalui pengujian hipotesis, hal ini dikarenakan disiplin merupakan suatu keadaan dimana guru tunduk pada peraturan-peraturan yang ada di sekolah dengan rasa senang hati dengan demikian tujuan sekolah termasuk meningkatkan kinerja para guru dapat terealisasi dengan baik. Anggapan ini didukung oleh fakta penelitian yang menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki semangat yang tinggi dalam setiap aktivitas pekerjaannya.

Disiplin kerja menjadi salah satu penyebab rendahnya kinerja guru di sekolah, kehadiran guru-guru yang datang tidak tepat waktu mengakibatkan kegiatan belajar mengajar dilaksanakan lebih dari waktu yang sudah ditentukan, selain itu kurangnya kedisiplinan guru-guru dikarenakan sering adanya izin, baik itu saat ada acara keluarga, kedukaan, saat guru sakit, ada kegiatan mendadak, dan lain-lain semua ketidak disiplin tersebut menjadi faktor menurunnya kinerja guru di sekolah.

### **Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan perhitungan analisis data dengan menggunakan program SPSS di didapatkan hasil  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi kerja sebesar 8,564. Nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  yaitu 2,013. Ini mengartikan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN

Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara.

Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara melalui pengujian hipotesis dikarenakan seorang pegawai dengan semangat motivasi yang tinggi cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih baik sebab dengan semangat yang muncul dari diri sendirilah seorang pegawai tidak akan merasa bahwa pekerjaannya adalah sebuah beban yang pantas untuk dihindari. Anggapan ini didukung oleh fakta penelitian yang menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki semangat yang tinggi dalam setiap aktivitas pekerjaannya. Juga pada penelitian Dwinanda (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kontrak PT Tuju Wali-Wali Makassar.

### **Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru**

Pada penelitian ini didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 109,076 berarti variabel bebas/*independent* (X) yang terdiri dari Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil pengujian melalui analisa data menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 109,076$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2.80$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil Nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,877 yang berarti variabel bebas/*independen* (X) yang meliputi supervisi akademik kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara sebesar 87,7%, sedangkan sisanya yang sebesar 12.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Variabel yang Paling Dominan terhadap Produktivitas kerja**

Dari hasil uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS versi 25 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/*independen* (X) signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara sebagai berikut :

- Variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,265 > t_{tabel} 2,013$
- Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,678 > t_{tabel} 2,013$
- Variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 8,564 > t_{tabel} 2,013$

Hasil analisa data *beta standardized* diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi supervisi akademik kepala sekolah dengan nilai 0,186, disiplin kerja dengan nilai 0,206 serta motivasi kerja dengan nilai 0,589, maka variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara adalah variabel motivasi kerja ( $X_3$ ).

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan variabel supervisi akademik kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara, dengan nilai  $t_{hitung} 3,265 > t_{tabel} 2,013$ .

2. Terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara, variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,678 > t_{tabel} 2,013$ .
3. Terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara, dengan nilai  $t_{hitung} 8,564 > t_{tabel} 2,013$ .
4. Berdasarkan hasil uji F atau pengujian variabel secara simultan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 109,076 lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,80$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel independen/bebas (X) yaitu faktor supervisi akademik kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara dengan persentase sebesar 87,7% sedangkan sisanya 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
5. Hasil dari penelitian ini juga didapatkan jawaban bahwa diantara supervisi akademik kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja melalui analisa data uji beta maka variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) yang mempunyai nilai paling tinggi yaitu 0,589. Ini menunjukkan bahwa faktor atau variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.J. Hariwung. (2009). *Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan.
- Abidin, N. Z. (2008). Exploring clinical supervision to facilitate the creative process of supervision. *The Journal Of International Social Research Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Volume 1/3, 13-33
- Ali Imron. (2011). *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aminah, S., Firman, A., & Rahim, D. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Ddi Sumberjo Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(2), 165-175.
- Anoraga, Pandji. (2012). *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Asf, Jasmani dan Syaiful Mustofa. (2013). *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta.
- Bafadal, Ibrahim. (2004). *Supervisi Pengajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Baedhowi. (2006). Tantangan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik Pada Era Undang-Undang Guru dan Dosen. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* Nomor 059, Maret 2006. dalam Era Otonomi Daerah. Cetakan ke.2. Makasar: Aksara Madani.

- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- DanimSudarman. (2002). *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Jakarta:Pustaka Setia.
- Danim, S. (2006). *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daryanto. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, Engkoswara.2006. *Dasar-dasar Administrasi Pendidikan*. Dirjen Dikti, Jakarta.
- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 232-241.
- Fadillah Bayu, Handoyo Djoko Dan Agung Budiarmo. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013*
- Fathurrohman, Pupuh. (2011). *Supervisi Pendidikan Dalam Pengembangan Proses Pengajaran*. Bandung.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Ghozali, Imam. (2011). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*, Undip, Semarang.
- Ghufron, Nur dan Rini Risnawati. (2011). *Teori-Teori Psikologi*. Jakarta: Ar-ruzz Media.
- Glickman.Gordon and Ross-Gordon. (2007). *Supervision and Instructional Leadership A Development Approach*. Seventh Edition Pearson. Boston.
- Glickman, Carl D., Stephen P. Gordon, & Jovita M. Ross-Gordon. (2010). *Supervision and Instructional Leadership a Developmental Approach*. Ninth Edition.New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hamalik, Oemar. (2005). *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Sinar Baru Algensindo. Bandung.
- Hamzah LPMP NTT. (2011). *Manajemen Input-Proses-Output dan Outcome dalam Mengelola Pendidikan Persekolahan*. <http://hamzah-lpmp.blogspot.co.id/2011/09/manajemen-input-proses-output-dan.html>.(akses:23/09/2015)
- Herzberg F. (1966). *The Motivation to Work*. John Willey and Sons, Inc. New York.

- Husaini Usman. (2009). *Manajemen Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Bumi Aksara. Jakarta.
- Hikmat. (2009). *Manajemen Pendidikan*, Pustaka Setia. Bandung
- Jasmani Asf & Syaiful Mustofa. (2013). *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah Dan Guru*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Kaswan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kemendiknas. (2010). *Supervisi Akademik Materi Pelatihan Penguatan Kemampuan Kepala Sekolah*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional*. Yogyakarta: Rajawali Pres.
- Lee, A.M. (2007). *Developing effective supervisors: concept of research supervision* South African Journal of Higher Education, 21 (4) pp 680-693
- Levy and Weitz. (2011). *Manajemen Retail*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegoro. (2005). *Profesionalisme Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marthis, Robert L. & Jackson, John H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Matry, H.M. Nurdin. (2009). *Implementasi Dasar-Dasar Manajemen Sekolah*.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). *Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan*. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Muhammad Surya. (2005). *Psikologi Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia .